



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO
LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE
SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN CONTABILIDAD**

Autora:

Segura Campos Erica Isela

<https://orcid.org/0000-0003-3104-456X>

Asesor:

Mg. Gonzáles Caicedo Luz Angélica

<https://orcid.org/0000-0003-3554-8853>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

RESUMEN

Tributariamente, las erogaciones en las que incurren las empresas para generar renta, tienen que cumplir ciertos criterios para ser considerados como tal, pero, muchas empresas en el interés de reducir el pago a la renta anual, buscan alternativas que les llegan a perjudicar económicamente; una de ellas es considerar gastos que no están vinculados con la actividad económica de la empresa, dejando de lado gastos que verdaderamente son necesarios en la misma, como es el caso de los gastos vinculados al personal. Frente a este problema formulé la siguiente pregunta ¿Qué incidencia tributaria tiene la falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa “Estación De Servicios El Amigo”? SRL. Cutervo – 2018, cuyo objetivo es determinar la incidencia tributaria por la falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa “Estación De Servicios El Amigo”? SRL., siendo la investigación de enfoque metodológico cuantitativo, descriptivo cuyo diseño es no experimental transeccional de tipo descriptivo. La población está conformada por todos los trabajadores de la empresa Estación de Servicios El Amigo SRL, pero la muestra solo lo conforma el contador externo de la empresa, utilizando como instrumentos de investigación la guía de entrevista y el análisis documental.

Finalmente concluyo que, la empresa debe cambiar de categoría laboral como “Pequeña Empresa”, pues si incorpora a todos los trabajadores en la planilla de empresa y reconoce todos los beneficios que les corresponde según ley en el año 2018, para efectos tributarios ya no consideraría S/ 38,926.08 como gasto deducible más bien S/ 87,586.16., es decir 55.56% más de gastos deducibles por cargas laborales.

PALABRAS CLAVES

Leyes laborales, gastos deducibles, principio de causalidad e impuesto a la renta

ABSTRAC

In terms of taxes, the expenses incurred by companies to generate income have to meet certain criteria to be considered as such, but many companies in the interest of reducing the annual income payment, look for alternatives that come to harm them economically; One of them is to consider expenses that are not related to the economic activity of the company, leaving aside expenses that are truly necessary in the same, as is the case of expenses related to personnel. Faced with this problem, I asked the following question: What is the tax impact of the lack of application of the principle of causality due to employment in the company “Estación De Servicios El Amigo”? SRL. Cutervo - 2018, whose objective is to determine the tax incidence due to the lack of application of the principle of causality due to employment in the company “Estación De Servicios El Amigo”? SRL., Being the research of a quantitative, descriptive methodological approach whose design is non-experimental, transectional of a descriptive type. The population is made up of all the workers of the company Estación de Servicios El Amigo SRL, but the sample is only made up of the company's external accountant, using the interview guide and the documentary analysis as research instruments.

Finally, I conclude that the company must change its job category as "Small Business", because if it incorporates all workers in the company payroll and recognizes all the benefits that correspond to them according to law in 2018, for tax purposes it would no longer consider S / 38,926.08 as a deductible expense rather than S / 87,586.16., That is, 55.56% more than deductible expenses for labor charges.

KEYWORDS

Labor laws, deductible expenses, causality principle and income tax

ÍNDICE

RESUMEN -----	ii
ABSTRAC -----	iii
I. INTRODUCCION -----	7
1.1. Realidad problemática -----	8
1.2. Trabajos previos -----	11
1.3. Teorías relacionadas al tema -----	16
1.4. Formulación del problema -----	30
1.5. Justificación e importancia del estudio -----	30
1.6. Hipótesis -----	30
1.7. Objetivos-----	30
1.7.1. Objetivo general -----	30
1.7.2. Objetivos específicos -----	31
II. MATERIAL Y MÉTODO -----	32
2.1. Tipo y diseño de investigación -----	33
2.2. Población y muestra -----	33
2.3. Variables y Operacionalización -----	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad -----	36
2.5. Procedimientos de análisis de datos -----	37
2.6. Criterios éticos -----	37
2.7. Criterios de rigor científico-----	38
III. RESULTADOS -----	40
3.1. Tablas y gráficos -----	41
3.1. Discusión de resultados-----	52
3.2. Aporte científico (Recomendación)-----	53
IV. CONCLUSIONES -----	55
4.1. Conclusiones-----	56
V. REFERENCIAS -----	57
ANEXOS -----	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Tipos de contrato temporal</i> -----	19
Tabla 2: <i>Tipos de contrato de naturaleza accidental</i> -----	20
Tabla 3: <i>Tipos de contrato para obra o servicio</i> -----	20
Tabla 4: <i>Población</i> -----	34
Tabla 5: <i>Operacionalización de variables</i> -----	35
Tabla 6: <i>Expertos</i> -----	37
Tabla 7: <i>Cuadro comparativo de las cargas laborales</i> -----	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <i>Multas Laborales</i> -----	21
Gráfico 2: <i>Participación de los trabajadores</i> -----	25
Gráfico 3: <i>Beneficios Laborales</i> -----	26
Gráfico 4: <i>Criterios del principio de causalidad</i> -----	29
Gráfico 5: <i>Prueba Binomial</i> -----	37
Gráfico 6: <i>Cálculo de gratificaciones</i> -----	48
Gráfico 7: <i>Determinación de CTS de noviembre 2017 a abril 2018</i> -----	49
Gráfico 8: <i>Determinación de CTS de mayo 2018 a octubre 2018</i> -----	50

I. INTRODUCCION

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En aspectos laborales en todo el mundo la mala calidad de los empleos es uno de los problemas que está afectando progresivamente, pues millones de personas aceptan condiciones de trabajo muy deficientes y con una remuneración que no está acorde a la labor o el cargo que desempeñan; fundamentalmente por la necesidad de sostener y cumplir con sus hogares, ello conlleva a que la mayoría de las personas que cuentan con un trabajo no gozan de una buena calidad de vida o de un bienestar material que les permita mejorar sus condiciones de vida, pues en su mayoría viven en situación de extrema o moderada pobreza, ya que el dinero que perciben por su trabajo solo les permite satisfacer sus necesidades básicas como de alimentación, alquilar una vivienda, etc.

El propósito principal de los empresarios es que sus empresas obtengan elevados % de ganancias, pero se olvidan de algo muy importante que, “para cumplir con sus objetivos comerciales, sus trabajadores son una parte fundamental” dentro de la empresa, tal es la razón que cuentan con algunos trabajadores laborando pero de manera informal, es decir, no se encuentran en la planilla de la empresa, trabajan más de las 8 horas diarias establecidas según ley y tampoco les reconocen sus beneficios laborales a pesar de que su mano de obra es necesario para desarrollar la actividad comercial y en aspectos tributarios son erogaciones que se pueden utilizar para calcular las rentas empresariales. Sin embargo muchos empresarios dejan pasar estas erogaciones para considerar otras que no son deducibles y, frente a esta situación los diversos países cuentan con órganos de fiscalización con el propósito de hacer cumplir y respetar sus leyes tributarias; para verificar que las empresas contabilicen de una manera correcta todas sus operaciones contables, pues muchas de ellas consideran gastos incumpliendo a lo establecido en el principio de causalidad, y no se pueden utilizar para efectos tributarios, los cuales lo determinan a través de fiscalizaciones o auditorías tributarias, en la cual muchos empresarios terminan pagando multas o sanciones que como consecuencia un perjuicio económicos para la empresa.

La Administración Federal de Argentina AFIP con fecha 19 de enero del 2015 emitió el circular N° 2/2015 en el cual claramente se precisa que: “Todas las erogaciones

directamente relacionados con la generación de ingresos o el mantenimiento de las fuentes de producción se deducirán para determinar la renta”

Los países como España, Ecuador, Chile, México y Colombia, para considerar un gasto deducible tienen en cuenta el principio de causalidad, siendo las erogaciones por vínculo laboral una de las principales suscitadas en las empresas

Como puede verse, en todos los países existen medidas específicas que orientan a la consideración de que gastos son deducibles o no para efectos tributarios, dentro de las cuales se encuentra los gastos incurridos en relación con el personal producto del vínculo laboral.

Actualmente en el Perú, muchas empresas no dan cumplimiento el principio de causalidad expresado en el artículo 37° de la LIR (Ley del Impuesto a la Renta). Al respecto, cabe señalar que este principio se define como el vínculo directo entre la erogación y las operaciones comerciales de la organización o mientras no se prohíba explícitamente la deducción y, asociada a demás criterios que se deben tener en cuenta para que se pueda deducir la erogación, tales como: normalidad, proporcionalidad de gastos, razonabilidad, y generalidad de gastos a favor del personal.

En este contexto, la causalidad es un principio que permite que las empresas puedan deducir en el cálculo de la renta empresarial, aquellas erogaciones ejecutadas por la actividad comercial, cuya falta de aplicación de este principio en los gastos de las empresas, trae consecuencias económicas a las mismas, pues, ante una fiscalización o auditoría tributaria por SUNAT, el contribuyente tiene que demostrar que estas erogaciones son necesarias para producir o mantener la fuente productora, caso contrario cuya consecuencia es la aplicación de multas y reparos tributarios.

Como se mencionó en los párrafos anteriores, uno de las dificultades que tienen los contribuyentes, es el adecuado tratamiento contable de los gastos, principalmente los gastos vinculados al personal. No obstante, en el caso particular de la empresa “Estación de Servicios El Amigo” S.R.L., es una empresa cuya actividad comercial es la venta y el servicio de transporte de Combustibles líquidos, la cual a partir del año 2015 viene pagando un impuesto elevado a favor del fisco, situación que está afectando económica y financieramente a la empresa. Ello significa que, no se están considerando en su totalidad

las erogaciones suscitadas en la empresa, como es el caso de aquellos trabajadores que no figuran en planilla, pero tienen vínculo laboral con la empresa por ende son deducibles; ello demuestra que, con el fin de reducir o no cumplir con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores, no registran a todos sus empleados en el T-Registro de la empresa.

1.2.Trabajos previos

Internacional

(Almada Lima, 2016), en la tesis titulada “*La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*”, presentó para obtener el grado de Doctora en Derecho en la Universidad de Barcelona. La investigadora tenía como objetivo: Analizar los cambios en el ámbito laboral, en sus disposiciones jurídicas y políticas de los países industrializados como en los países del tercer mundo. El diseño de la investigación es descriptivo.

El desarrollo de la tesis describe aspectos esenciales sobre el derecho al trabajo, desde sus inicios y la protección que debe tener este derecho. En los diferentes países del mundo, los empresarios trasgreden los derechos laborales de sus empleados, estos por la necesidad de acceder a un puesto de trabajo, aceptan salarios por debajo de la remuneración mínima de cada país, laboran sin tener las condiciones necesarias de seguridad, laboran un horario mayor a lo señalado según ley. Finalmente concluyo que, siempre ha existido la búsqueda de protección del vínculo laboral, lo que sucede es que a pesar que hay normas que protegen a los trabajadores, las empresas incumplen con sus obligaciones frente a sus trabajadores.

En relación con el trabajo de investigación que estoy realizando, es que las obligaciones y deberes que se originan producto del vínculo laboral se deben respetar y cumplir; así como los empresarios exigen cumplir un horario, el trabajo designado, ellos deben ser recíprocos para con sus trabajadores; como puede verse este problema no solo ocurre en nuestro país, sino también, en los diferentes países del mundo se vulneran los derechos laborales y humanos.

Nacional

(Chipana Chávez, 2017) En la tesis titulada “*Principio de causalidad y Estado de Resultados en las empresas comercializadoras de minerales del distrito de Carabayllo, año 2017*”, presentó para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad César Vallejo. La investigadora tuvo como objetivo:

Establecer el nexo entre el principio de causalidad y el Estado de resultados de las empresas en estudio. El tipo de investigación es descriptivo correlacional cuyo

diseño es no experimental; la población son todos los trabajadores de las empresas comercializadoras en Carabayllo, pero la muestra solo comprende 49 trabajadores, la técnica que utilizo fue la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario de 76 ítems. Finalmente concluyó que, si existe una relación directa del principio de causalidad con el Estado de Ganancias y Pérdidas, pues el primero es la regla general para considerar si un gasto es deducible o no y así determinar la renta neta empresarial.

Chapana Chávez, en sus recomendaciones precisa que es importante que los responsables de la contabilidad de las empresas se capaciten constantemente, pues de ellos depende la consideración adecuada de los gastos deducibles teniendo en cuenta la normativa vigente, para calcular la renta empresarial, cuyo beneficio es la determinación real de la utilidad de la organización acorde a su realidad económica.

(Moreno Pulido & Pereda Olivera, 2018) En la tesis titulada “*Las Cargas Laborales como gasto deducible en la determinación del impuesto a la renta de la Empresa Sergesa y Afines S.R.L., Trujillo – Año 2016*”, presentada para optar el Título Profesional de Contador Público. Tuvieron como objetivo:

Establecer el impacto que tiene las erogaciones de los trabajadores como gasto deducible en el cálculo de la renta empresarial de la empresa en mención.

La población está compuesta por todos los empleados de la organización.

Finalmente, concluyeron que, si se incorporan a los 13 empleados volubles en la planilla de la empresa, habrá un impacto positivo en el cálculo de la renta empresarial a pagar, ya que disminuiría el impuesto calculado en 14.25%.

Por la falta de acceso a la información del antecedente mencionado no estoy considerando la muestra, los instrumentos ni la metodología utilizada en el trabajo.

Este antecedente se relaciona con mi trabajo de investigación, debido a que existe el mismo problema respecto a que hay trabajadores que están laborando de manera informal, quienes prestan su servicio, pero, erróneamente, por no pagar los beneficios laborales que les corresponde no los ingresan a la planilla de la empresa, sin embargo, olvidan que estos gastos sirven para reducir el pago a la renta empresarial.

Dado que este tema no ha sido profundamente tocado en investigación de Tesis, se ha considerado hacer referencia a investigaciones de empresas u organizaciones. Por ejemplo, El grupo Contadores & Empresas en el Manual operativo del contador, denominado “*Tratamiento de gastos vinculados al personal*”. *Enfoque tributario y laboral* (Contadores & Empresas, 2013) señalan lo siguiente:

Las rentas empresariales gravan las ganancias adquiridas por la unidad productiva, por ello el adecuado tratamiento tributario de las erogaciones generadas por la misma de acuerdo a lo indicado en la LIR, repercute en el importe a pagar por el impuesto de la renta empresarial.

Dentro de estos gastos, previstas en la LIR señalados en el artículo 37°, existe otro grupo que por su finalidad y naturaleza son deducibles, como son todos los gastos del personal producto del vínculo laboral (gratificaciones, CTS, vacaciones, etc.).

Desde el punto de vista laboral, el vínculo laboral genera derechos y obligaciones para ambas partes tanto para el empleador como para el trabajador. En el caso del trabajador tiene la obligación de cumplir un horario, y de realizar el trabajo de acuerdo a lo que le designan, aportar a la ONP u AFP, así como al pago del impuesto a la renta de quinta categoría de ser necesario; en el caso del empleador tiene el derecho de exigir que realicen bien el trabajo designado, pero principalmente, de efectuar los haberes de sus trabajadores y todos los beneficios que les corresponde de acuerdo a ley.

Tributariamente, estos gastos de los trabajadores que le ocasiona al empleador son deducibles para determinar la Renta empresarial, ello implica que sus trabajadores se encuentren registrados y declarados en la planilla de la empresa. Sin embargo, la realidad de muchos trabajadores es otra, si bien es cierto, laboran dentro de la unidad productora, pero no gozan de todos sus derechos que les corresponde como trabajadores o las condiciones laborales que quedo inicialmente con el empleador no guarda relación a lo que desempeña, por ejemplo, labora más horas de lo acordado.

Local

(Delgado Guerrero & Vásquez Delgado, 2018) en su tesis titulada “*El principio de causalidad y su incidencia en la determinación de la renta imponible por la no deducibilidad de gastos con boleta de venta, en la empresa Copito SAC Chiclayo*”

2016”, presentada para optar título profesional de Contador Público en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; cuyo objetivo es:

Estipular la incidencia ocasionada por el principio de causalidad en el cálculo de la renta empresarial al no considerarse las erogaciones suscitadas con boletas de ventas ya que no cumplen con los criterios para ser considerados deducibles; el tipo de investigación fue de enfoque cualitativo; de diseño experimental. La población y muestra está conformado por los gastos realizados con boleta de venta. La guía de entrevista y el fichaje documental lo utilizaron como sus instrumentos para recopilar la información requerida. Finalmente, concluyeron que la incidencia tributaria superando el límite de lo permitido según ley de las erogaciones ocasionada con boleta de venta, trae como consecuencia mayor impuesto a pagar y un perjuicio económico para la empresa Copito SAC.

La idea errónea que tienen muchos empresarios es que, todo gasto sustentado con cualquiera de los comprobantes de pago como facturas, boletas de ventas y recibos por servicios públicos, es deducible para efectos de la renta empresarial. Tal es la razón que muchas veces estos exigen a los profesionales encargados del área tributaria de la empresa, a considerar todas las erogaciones realizadas que estén sustentados con comprobantes de pago, y es que en su mayoría de ellos no tienen relación a la actividad que se dedica la empresa o incumplen con los requisitos exigidos según ley como: la limitación de las erogaciones realizados con boleta de venta, la bancarización, la detracción entre otros.

(Trujillano Muñoz, 2018) en su tesis titulada “*Incidencia del principio de causalidad en la determinación del impuesto a la renta tercera categoría principales modificaciones tributarias en la MYPES caso de la empresa Combustible Santísima Cruz de Motupe E.I.R.L. Lambayeque 2017*”, presentada para obtener el título de Contador Público en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, cuyo objetivo es:

Establecer la incidencia del principio de causalidad en el cálculo de la renta empresarial de la estación de servicio. La población es la empresa en mención y su muestra está constituida por el representante legal, el administrador, el contador y el auxiliar de la unidad productora. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo y descriptivo, y su diseño es No experimental, descriptivo. La entrevista fue la técnica utilizada en la investigación. Finalmente, concluyó, que el conocimiento

adecuado de la normativa vigente, ayuda a evitar errores en el cálculo del impuesto a pagar al fisco.

Trujillano Muñoz, en sus conclusiones resalta cuán importante es que no solo el contador sino también el gerente y el administrador de la empresa conozcan y pongan en práctica el principio de causalidad en los gastos que incurre la empresa para ser calificados como deducibles a fin de establecer la renta empresarial a pagar.

(Nole Juarez & Vidaurre Cruz, 2018) en su tesis titulada “*Consecuencia de los efectos tributarios respecto a los desembolsos según el Art N° 37 de la LIR en base al principio de causalidad relacionados con la responsabilidad social en la empresa Cafetería Vista Verde E.I.R.L. Lambayeque 2016-2017*”, presentada para optar el título de Contador Público en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, tienen como objetivo:

Determinar la incidencia tributaria de las erogaciones por responsabilidad social de acuerdo al principio de causalidad en la empresa en estudio, en el año 2016 y 2017; el tipo de investigación aplicado es descriptiva; cuyo diseño es No experimental. La población y muestra está conformada por las erogaciones de responsabilidad social generados por la empresa; para obtener la información requerida, los investigadores aplicaron la guía de entrevista y el fichaje documental como instrumentos de investigación. Finalmente, concluyeron que, el análisis de las adiciones deducciones realizado por trabajadores del área contable estaba errado, tal es la razón, que procedieron a realizar nuevamente un análisis de todos los documentos considerados en el cálculo de la renta producto.

Evidentemente, las deducciones en base al principio de causalidad presentan, en la práctica, una gran diversidad de distorsiones, errores y desconocimiento; la razón principal es debido a las constantes modificaciones legislativas, por ello las empresas en cada ejercicio fiscal tienen menos gastos deducibles, pero, más requisitos que cumplir para mantenerlos como tal.

Otro de los factores que influye en la práctica sobre este tema, es el desconocimiento de las normas tributarias de algunos profesionales responsables de la contabilidad de la organización; el cual trae como consecuencia el cálculo errado y el pago elevado de impuestos a fin de evitar revisiones o fiscalizaciones por la SUNAT y, este prejuicio puede

ser igual o mayor al ocasionado por considerar deducciones incorrectas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Vínculo laboral

(Vega Ruiz, 2016) manifiesta que la existencia del verdadero vínculo laboral se determina no por el acuerdo formal suscrito, sino por la forma en que se presta el servicio, dado que el acuerdo formal puede ser totalmente opuesto a la realidad de la prestación. Por ello los factores para determinar si un trabajo constituye la existencia del vínculo laboral son la subordinación legal y la dependencia económica. Del mismo modo, manifiesta Prevelex Chile (2015), el vínculo laboral es la relación que une a una persona cuando presta un servicio a otra, donde prevalece fundamentalmente la subordinación o dependencia, la remuneración y el servicio personal como elementos esenciales de la relación laboral, el cual debe ser regulado por un contrato de trabajo.

1.3.1.1. Normas que rigen el vínculo laboral

- ✓ En el DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Congreso de la República, 1997).

Artículo 4 “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. (p.7)

El artículo precedente nos exhorta que, si una persona presta su servicio de manera personal, bajo subordinación y además percibe un ingreso por su trabajo; estos son los elementos inherentes para que se configure una relación laboral.

En nuestro país, estos tres elementos son fundamentales para configurar la relación del trabajo, los mismos que se encuentran expresos en la legislación que se encarga de definirlos en los artículo 4 al 9 de la ley ya mencionada.

- ✓ En la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, (Congreso de la República, Poder Judicial, 2010).

Artículo 23.2 “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la

existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. (p. 9)

Es decir que, si el demandante en un proceso laboral demuestra que realizó la prestación personal de un servicio, esta será prueba suficiente para que la autoridad laboral, presuma la existencia de dependencia o subordinación.

- ✓ **Según EL TRIBUNAL FISCAL** en la (Sumilla RTF:03198-1-2010), son elementos esenciales del vínculo laboral entre el empleador y el empleado la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación,.

1.3.1.2. Criterios legales para acreditar el vínculo laboral

1.3.1.2.1. El contrato de trabajo

El (Congreso de la República. Comisión de Trabajo, 2007), señala que, el contrato de trabajo es el acuerdo por el cual el trabajador tiene el deber de realizar de manera personal el servicio a su empleador, bajo su dependencia, a cambio de un haber. (p.41)

(Reynoso Castillo, 2011) manifiesta que:

El contrato de trabajo es el acto jurídico que permite regular la obtención de la fuerza de trabajo, el cual tiene como elementos primordiales a la subordinación y la dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra, el cual se lleva a cabo de manera voluntaria, originando tanto derechos y obligaciones para ambas partes.

Tal como indica (Contadores & Empresas, 2013), “el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador; el cual el ultimo presta su servicio en forma personal y directa y a cambio recibirá una remuneración, en virtud del vínculo de dependencia”. (p.16)

1. Elementos del Contrato

(Toyama Miyagusuku, 2008), Señala que los elementos para determinar la existencia o no de un contrato de trabajo son los siguientes:

- ✓ **Prestación personal de servicios:** Es el deber del trabajador de brindar su servicio personal al empleador, cuya característica inherente es de ser personal, es decir, no puede ser delegada a un tercero.
- ✓ **La remuneración:** Es el desembolso realizado por el empleador al trabajador por la prestación de su servicio. Es decir, es el íntegro que percibe el empleado ya sea en dinero u especie por sus servicios.
- ✓ **La subordinación:** Es la dependencia que tiene el empleado de su empleador producto de una relación laboral. Cuya característica inherente es la dirección, fiscalización y de ser necesario sancionar a sus subordinados dentro de los criterios de razonabilidad.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, estos tres elementos sustanciales del vínculo laboral generan a que el empleador reconozca los derechos, así como de exigir los deberes a sus trabajadores.

2. Tipos de contrato

Según (Contadores & Empresas, 2013), define a los contratos como sigue:

2.1. Contrato a plazo indeterminado

Se caracterizan porque tienen fecha de inicio, pero no una fecha de culminación y, pueden celebrarse de forma verbal o escrita.

Tal como especifica tácitamente en el artículo 4º de la LPCL, se conjeturará la existencia de un contrato a plazo determinado, si se conjuguen los tres elementos del vínculo laboral, el cual que será realizado de forma verbal o escrita (p.19).

2.2. Contratos de trabajo a tiempo parcial

Son aquellos contratos que se celebran cuando el horario de trabajo tiene una jornada inferior a 4 horas diarias, y no tienen límite en su contratación.

Este tipo de contrato solo genera derecho a gratificaciones y utilidades (en caso la empresa lo genere) para los trabajadores (p.24).

2.3. Contratos a plazo fijo o sujeto a modalidad

Estos se caracterizan porque tienen fecha de inicio, pero también una fecha de culminación del mismo, en concordancia a la circunstancia solicitada por el empresario.

Este tipo de contrato debe cumplir lo estipulado en el artículo 53 y siguientes de la LPCL. De igual manera, debe cumplir lo señalado en el artículo 72 de la LPCL, el cual implica su escritura (p.19).

Los contratos de trabajo a plazo fijo se clasifican de la siguiente manera:

- ✓ Contratos de naturaleza temporal
- ✓ Contratos de naturaleza accidental
- ✓ Contratos para obra y servicio

De acuerdo a lo mencionado por (Infantes Cárdenas, Mucha García, & Egúsqiza Palacín, 2012), los contratos a plazo fijo son:

2.3.1. Contratos de naturaleza temporal

Tabla 1:
Tipos de contrato temporal

Contrato por inicio o incremento de actividad	Contrato por necesidades de mercado	Contrato por reconvención empresarial
Se celebran ocasionados por la constitución de una empresa, inicio de una nueva actividad o la apertura de un nuevo establecimiento de una empresa ya existente. Este contrato puede durar como máximo 3 años.	Se celebran por el aumento transitorio e imprevisto de las actividades normales de la empresa. Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta 5 años como máximo.	Se celebran por la sustitución, ampliación y/o modificación de la actividad de la empresa, así como los cambios de carácter tecnológico en la misma. Tiene una duración máxima de 2 años

FUENTE: Elaboración propia

2.3.2. Contratos de naturaleza accidental

Tabla 2:
Tipos de contrato de naturaleza accidental

Contrato ocasional	Contrato de suplencia	Contrato de emergencia
Son celebrados para atender necesidades diferentes a las actividades habituales en la empresa. Este tipo de contrato no puede ser superior a 6 meses al año.	Se realizan con el objeto de reemplazar a un trabajador fijo por causas justificadas. Como el descanso pre y pos natal. Su duración será de acuerdo a la circunstancia.	Se celebran a fin de atender necesidades originadas por desastres naturales. Su duración depende del tiempo que dure el percance.

FUENTE: Elaboración propia

2.3.3. Contratos para obra o servicio

Tabla 3:
Tipos de contrato para obra o servicio

Contrato para obra determinada o servicio específico	Contrato intermitente	Contrato de temporada
Son celebrados para la realización de una obra o servicio con objeto previamente establecido y de duración determinada; pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión del mismo.	Podrá celebrarse en el caso que el empleado efectúe actividades que son peanentes pero discontinuos, en la cual se debe señalar en cada contrato las situaciones que deberán presentarse para que se retome el trabajo intermitente del contrato.	Se lleva a cabo, con el fin de atender requerimientos propios de la actividad comercial de la organización, en ciertas épocas del año.

FUENTE: Elaboración propia

1.3.1.3. Multas laborales

Actualmente, las multas laborales más frecuentes en nuestro país en aspectos laborales son por “no registrar a algunos trabajadores en el T- Registro de la empresa”, tal es el caso de la empresa en estudio, la cual cuenta con seis (6) trabajadores, pero, solo tres (3) figuran en la planilla de la misma, supuestamente con el propósito de reducir costos laborales, pero lamentablemente están haciendo todo lo contrario, ya que ante una inspección de La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, la empresa estaría cometiendo infracciones laborales que les conlleva al pago de multas laborales.

Según el (Decreto Supremo N° 008-2020-TR, 2020), las infracciones laborales son de acuerdo a la categoría en que se encuentra la empresa, la cuales detallo a continuación:

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

Gráfico 1: Multas Laborales

FUENTE: Congreso de la República

1.3.1.4. Derechos laborales generados por el vínculo laboral

Conforme lo establecido en la Síntesis de la Legislación Laboral, según Resolución Ministerial N° 058-97-TR (Organización Internacional del Trabajo, 1997), las obligaciones del empleador son:

a) Jornada y horario de trabajo

- Tanto para varones como mujeres mayores de edad, las horas laborables son 8 horas diarias y/o 48 horas a la semana como máximo.
- Si los trabajadores realizan actividades excediendo la jornada ordinaria de trabajo, esto se considerará como sobretiempo el cual tiene un recargo del 25% las dos primeras horas y el 35% a partir de la tercera hora extra.
- En caso que el trabajador labore jornadas en horario nocturno, su sueldo no debe ser inferior a la remuneración mínima vital actual, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%), es decir su sueldo en base a la RMV sería de la siguiente manera:

$$\text{Remuneración Mínima Nocturna} = \text{RMV} + 35\% \text{ RMV}$$

$$\text{Remuneración Mínima Nocturna} = S/ 930 + 35\% (S/ 930.00)$$

$$\text{Remuneración Mínima Nocturna} = S/ 930 + S/ 355.50$$

$$\text{Remuneración Mínima Nocturna} = S/ 1,255.50$$

La jornada nocturna inicia entre las 10:00 pm a 06:00 am

b) Descansos remunerados

- Descanso semanal

El empleado tiene derecho a descansar veinticuatro (24) horas sucesivas por semana como mínimo, el cual especialmente es el día domingo. Si el empleado llegase a laborar en su día de descanso, el empleador tiene la obligación además de su pago regular, el pago correspondiente por el trabajo efectuado más una sobretasa del 100% de ésta. Es decir, si un trabajador ganaba S/ 80.00 en su día de descanso, ahora percibirá S/ 240.00

- Descanso en días feriados

Si se trabaja en uno de estos días, el empleador está obligado a cancelar al

trabajador el pago por el trabajo efectuado más el recargo del 100%.

- **Vacaciones anuales**

Tienen derecho de gozar el descanso vacacional equivalente a treinta (30) días calendarios, teniendo como base la jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.

En el caso que el trabajador no gozara de sus vacaciones (vacaciones no gozadas), tienen el derecho de percibir: una retribución por el trabajo elaborado, otra retribución por el descanso vacacional logrado y no gozado y por último “una indemnización por no haber disfrutado el descanso, el cual es equivalente a una remuneración”.

Si se hubiese interrumpido el record vacacional del trabajador (vacaciones truncas), siempre que haya obtenido como mínimo un mes de servicios a favor del empleador su pago se realiza en proporción a los meses y días laborados.

Cabe señalar, que los días de descanso vacacional depende del régimen laboral en que se encuentre la empresa.

c) Remuneración mínima vital

Para ello se tendrá en cuenta la RMV vigente a la fecha respectiva, siempre que el empleado efectuó la jornada máxima legal o contractual. Si el trabajador solo trabajara cuatro (4) horas diarias, su retribución no puede ser inferior a la parte proporcional de la misma.

d) Gratificaciones

Todo empleado tiene derecho a recibir dos (2) gratificaciones durante el año, por motivo de fiestas patrias y en navidad, las cuales serán abonadas en la primera quincena de julio y de diciembre. El importe de las gratificaciones depende del régimen laboral en que se encuentre la empresa.

e) Asignación familiar

Perciben este beneficio los trabajadores que tienen uno o más hijos menores de 18 años de edad; pero si el hijo mayor de edad aún sigue estudiando, el trabajador

seguirá recibiendo este beneficio por un plazo máximo de seis (6) años.

f) Seguro de vida

Los trabajadores tienen el derecho a contar con un seguro de vida a partir de los tres meses de servicios para el empleador, el cual este beneficio también lo goza el cónyuge o concubina y de los herederos del trabajador. O si en caso no hubiera ninguno de los mencionados, este beneficio lo obtienen los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

g) Compensación por tiempo de servicios

Es un beneficio que tiene el trabajador, la cual consta de dos (2) depósitos realizados por el empleador obligatoriamente en el mes de mayo y en noviembre. El propósito es proteger a los trabajadores ante la falta de trabajo

El cálculo de la CTS se determina de acuerdo al régimen laboral de la empresa en que labora.

h) Participación en las utilidades de la empresa

Las empresas que desarrollen una actividad privada de renta empresarial, tienen la obligación de conceder entre sus trabajadores una parte de las utilidades adquiridas en el año respectivo.

Transcurrido el plazo de 30 días de haberse presentado la declaración anual de la renta empresarial según el cronograma establecido por SUNAT, tendrá que haberse efectuado el pago de las participaciones a los trabajadores.

El porcentaje de participación de los trabajadores, es determinado de acuerdo a la actividad económica de la empresa, el cual es de la siguiente manera:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	% DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Empresas pesqueras	10%
Emp. de Telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Míneras	8%
Emp. de Comercio y Restaurantes	8%
Emp. que realizan otras actividades	5%

Gráfico 2: Participación de los trabajadores
FUENTE: Elaboración propia

La empresa “Estación de Servicios el Amigo” SRL, está inscrito en la REMYPE, beneficio en la cual pueden acogerse o inscribirse las micro y pequeñas empresas (MYPE) siempre que cumplan con ciertos requisitos.

Un requisito esencial para que las empresas se beneficien con la ley MYPE, es que las empresas no deben superar un límite de ingresos anuales, y deben contar con cierto número de trabajadores de acuerdo a las dos categorías.

En el caso de las microempresas no debe exceder al año las 150 UIT en sus ventas anuales y deben tener únicamente de uno (1) hasta diez (10) trabajadores y la pequeña empresa no debe exceder al año las 1700 UIT en sus ventas anuales y deben tener de uno (1) hasta cien (100) trabajadores.

“Estación de Servicios el Amigo” SRL actualmente goza de los beneficios de la ley MYPE en la categoría de microempresa, pero desde el año 2014 debió realizar el cambio a pequeña empresa, ya que, supero las 150 UIT en el año 2012 obteniendo ingresos por S/ 628,200.00.

A continuación, señalare los beneficios laborales que tienen sus trabajadores vs los

que deberían tener de acuerdo al régimen en que debe estar, el cual está infringiendo la normas:

TABLA COMPARATIVA			
BENEFICIOS	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	EE.SS EL AMIGO SRL
INGRESOS ANUALES	Venta anuales hasta 150 UIT's	Ventas anuales superiores a 150 UIT's hasta 1700 UIT's	Superó las 150 UIT
REMUNERACIÓN	RMV	RMV	Si cumple
JORNADA	8 Horas diarias	8 Horas diarias	Si cumple
HORAS EXTRAS	Por las 2 primeras horas el 25% adicional y a partir de la tercera hora el 35% adicional	Por las 2 primeras horas el 25% adicional y a partir de la tercera hora el 35% adicional	No reconocen las horas extras
JORNADA NOCTURNA	Sí: Sobretasa del 35% de la RMV. No: cuando la jornada laboral se desarrolla en horario nocturno	Sobretasa del 35% de la RMV	No reconocen las horas nocturnas
DESCANSO SEMANAL	Mínimo de 24 horas consecutivas	Mínimo de 24 horas consecutivas	Con algunos trabajadores
FERIADOS	De acuerdo con la normativa común	De acuerdo con la normativa común	Si cumple
VACACIONES	Mínimo 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios	Mínimo 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios	15 días calendarios
CTS	No se aplica	Depositada el (15/05 y 15/11).	No paga este beneficio
SEGURO SOCIAL DE SALUD	SIS o EsSalud 9%	EsSalud 9% lo aporta el empleador	Si cumple
GRATIFICACIONES	No se aplica	2 gratificaciones al año de medio sueldo cada una	No paga este beneficio
UTILIDADES	Se aplica si se tiene 20 o más trabajadores	Se rige en base al D.L N° 892	No reconoce este beneficio
SCTR	No se aplica	Sí para actividades de alto riesgo	Sí, por la actividad que desarrolla
SISTEMA PENSIONARIO	AFP o ONP	ONP o AFP	No aportan los trabajadores

Gráfico 3: *Beneficios Laborales*

Fuente: Elaboración propia

1.3.2. El principio de causalidad

Como señala García Mullin, citado por (Alva Matteucci, 2010), las erogaciones se consideran deducibles cuando tienen una relación causal de manera directa para la generación de la renta o para el mantenimiento de la misma, el cual conlleva al cumplimiento de lo establecido en el principio de causalidad.

De la misma manera, como señala en la doctrina nacional, expuestas por (Picón Gonzales, 2011), manifiesta que:

El principio de causalidad es producto de la existencia de la relación entre el hecho y su efecto o finalidad deseada. Asimismo, manifiesta que, si no se logra el efecto buscado con el costo o gasto, ello no significa que se está incumpliendo el principio de causalidad, dado que el cumplimiento de la relación no involucra que precisamente la erogación realizada tiene que producir renta, sino que, basta con el solo hecho que este haya sido consignado a generar un ingreso. (p.23)

Tal como indica La Revista Actualidad Empresarial (2018), el principio de causalidad es:

La relación entre la causa y un efecto asociado y, que para efectos tributarios es el requerimiento que se debe aplicar a todas las erogaciones que las empresas pretenden utilizar con el fin de determinar su impuesto a pagar en un determinado año fiscal.

En cumplimiento al principio de causalidad, los trabajadores conforman la fuente productora de rentas gravadas, por lo que tanto los pagos que se les hagan, son deducibles del impuesto a la renta.

Pero, ¿por qué los empresarios tienen la idea errónea de que si ingresan a los trabajadores en la planilla de la empresa tienen más gastos?

La primera afirmación que debemos tener en cuenta es, todos los pagos que se ejecutan a favor del trabajador será utilizado para el cálculo de la renta empresarial de la organización, ya sea por erogaciones exigidos por la ley como es el caso de las remuneraciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios - CTS, vacaciones u horas extras, o de cualquier otra erogación que la empresa los realice de manera voluntaria sin tener la obligación de hacerla (inciso i) del artículo 37º de la LIR). Según ley, serán deducibles, no solo los pagos producto del vínculo laboral, sino también aquellos productos de la extinción del vínculo laboral, como es el caso de las indemnizaciones por despido arbitrario.

1.3.2.1. Criterios legales del principio de causalidad

En términos decisivos, el principio de causalidad es el criterio principal que debe cumplir toda erogación para ser utilizado en determinación de la renta empresarial, el cual está indicado implícitamente en el artículo 37 de la LIR (Sunat, 2004) “A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta brutas los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente (...) en tanto la deducción no este expresamente prohibida por esta ley” (cap.VI).

En el párrafo precedente señala que, toda erogación que se utiliza para determinar la renta bruta empresarial deben estar relacionados con la actividad comercial que ejecuta, el cual implica que para que esta erogación sea deducible, debe ser inevitable para generar ingresos gravados o la supervivencia o el mejoramiento de la empresa.

El Tribunal Fiscal en la (RTF 753-3-99) indica que:

El principio de causalidad debe cumplirse como regla general para considerar si las erogaciones son deducibles o no para efectos de determinar la renta neta imponible, el cual está señalado claramente en la ley del impuesto a la renta.

La ley enumera una lista de erogaciones admitidos como deducibles, en el cual algunos de ellos se considerarán como tal, siempre y cuando los gastos incurridos sean razonables y proporcionales al volumen de las operaciones de la empresa

El Tribunal Fiscal en la (RTF N° 710-2-99), indica que:

El objeto del principio de causalidad es la finalidad determinante del gasto ¿Qué fue lo que adquirió? ¿Para qué lo adquirió?

Esta finalidad debe ser la generación de ingresos para la empresa, que la ley lo califique como rentas empresariales; pero teniendo en cuenta otros aspectos importantes como que las erogaciones son normales y sean proporcionales con la cantidad de las operaciones que realiza la empresa.

1.3.2.2. Criterios conformantes del principio de causalidad

Según el (Academia, 2009), exhorta los siguientes criterios:

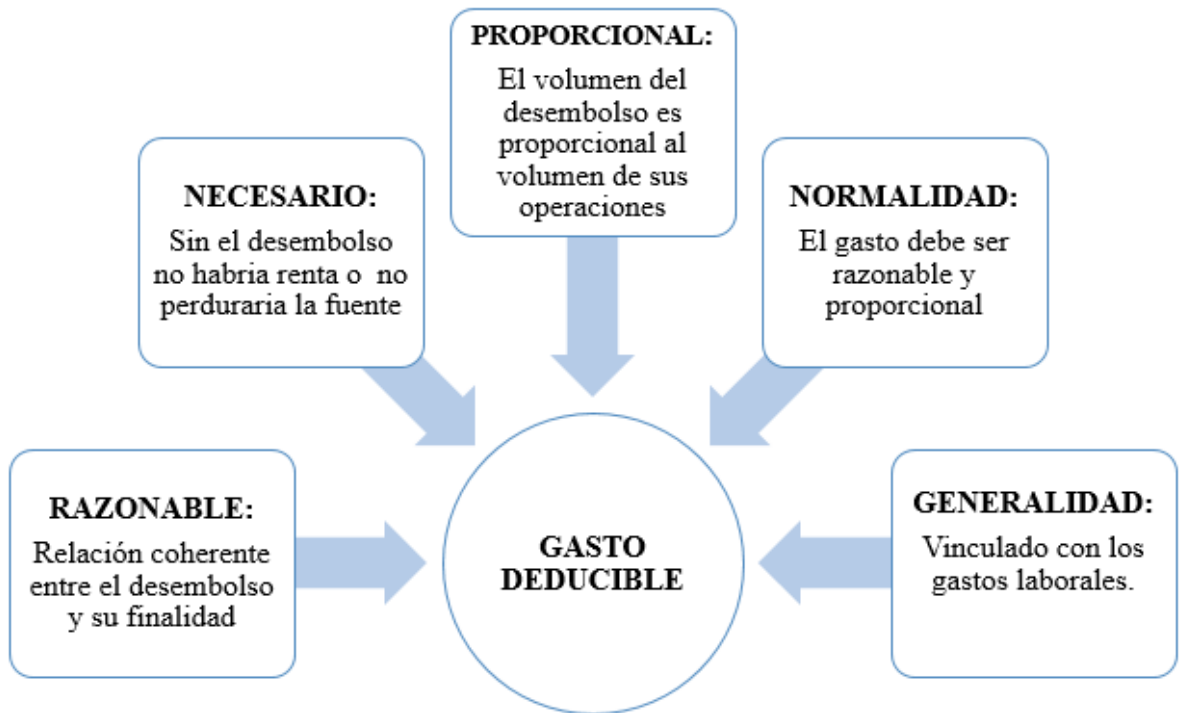


Gráfico 4: Criterios del principio de causalidad

FUENTE: Elaboración propia

1.4. Formulación del problema

¿Qué incidencia tributaria tiene la falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa “Estación De Servicios El Amigo” SRL? – Cutervo.

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación enmarcada, determina que la falta de aplicación del principio de causalidad en las erogaciones de los trabajadores informales de la empresa Estación de Servicios el Amigo SRL están afectando económicamente al no ser considerados como gastos deducibles en el cálculo de la renta empresarial y por ende se viene pagando un impuesto elevado a favor del fisco, por ello el desarrollo de este trabajo ayudará a considerar el adecuado tratamiento tributario de todos los trabajadores producto del vínculo laboral, de acuerdo al principio de causalidad explícito en el artículo 37° de la LIR.

De esta manera, la importancia de este proyecto radica en que va a cubrir un vacío de conocimiento tanto en la empresa " Estación de Servicios el amigo" SRL., como en cualquier otra empresa que tenga la problemática de características similares, ya que les ayudará a tomar conciencia en cuanto a la formalización de sus trabajadores, porque los gastos que están realizando por el personal informal, a pesar de que cumplen con lo requerido según el principio de causalidad.

1.6. Hipótesis

La falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral incide tributariamente en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. – año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar si las erogaciones por los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad.
- Analizar el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.
- Estimar las cargas laborales reales en que la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque metodológico que se ha utilizado a lo largo de la investigación es cuantitativo, porque se utiliza herramientas de la estadística, orientada a medir numéricamente cual sería la incidencia tributaria por la falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral.

Tal como indican Hernández, Fernández y Baptista (2006) una investigación tiene enfoque cuantitativo cuando “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 5)

Esta investigación se considera descriptivo, porque se va a determinar la relación entre la variable independiente, la cual según mi investigación es el principio de causalidad por vínculo laboral y la variable dependiente está conformada por el impuesto a la renta.

Así lo afirman Hernández, Fernández y Baptista (2006) el estudio descriptivo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (p.103)

Y, el diseño establecido es no experimental transeccional de tipo descriptivo, dado que se va describir y analizar la incidencia tributaria que ocasiona la falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa Estación de Servicios el Amigo SRL en el ejercicio gravable 2018.

En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2006). “La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. (p. 207)

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población comprende a todos los trabajadores de la empresa “Estación de Servicios el Amigo” SRL.

Tabla 4:
Población

Área	Nº Trabajadores	%
Contabilidad (Externo)	1	14
Administración	2	29
Ventas	3	43
Producción (Chofer)	1	14
TOTAL	7	100%

FUENTE: Elaboración propia

2.2.2. Muestra

La muestra está constituida por el área contable, en la cual labora 1(un) trabajador y representa el 14% de la población.

2.3. Variables y Operacionalización

Tabla 5:
Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Variable independiente: Principio de causalidad por vínculo laboral.	Leyes laborales	- Contratos de trabajo. - Multas laborales.		
	Gastos deducibles	- Beneficios laborales. - Sueldos - Participaciones	- Entrevista	Guía de entrevista estructurada
	Principio de causalidad	- Razonabilidad	- Análisis documental	Ficha de análisis documental
	Principio de causalidad	- Generalidad - Proporcionalidad - Normalidad - Necesidad		

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

- ✓ **Entrevista directa:** Técnica que me permite obtener respuestas verbales, como resultado de la comunicación directa entre mi persona y el contador de la empresa Estación de servicios El Amigo SRL.
- ✓ **Análisis documental:** Esta técnica me permitió analizar con detenimiento el detalle de las erogaciones en el ejercicio gravable 2018, con el propósito de obtener información cuantitativa de las erogaciones que ha realizado la empresa Estación de Servicios el Amigo SRL; ello me permitió tener en cuenta de que la empresa no consideraba el gasto de todos los trabajadores como deducible.

2.4.2. Instrumentos

- ✓ **Guía de entrevista estructurada:** Este instrumento se utilizará como comunicación interpersonal con el contador externo de la empresa, el cual se realizó el 10 de julio del 2019 y consta de 12 preguntas, con la finalidad de recolectar información acerca de las condiciones laborales por su servicio brindado, pero principalmente para corroborar si conocen sus beneficios laborales.
- ✓ **Ficha de análisis documental:** Mediante el uso de este instrumento se registrará la información obtenida producto del análisis que realizare a los estados financieros de la empresa, para obtener información relevante sobre los gastos en que incurre la empresa.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos utilizados en la investigación serán validados por el juicio experto de 3 profesionales con experiencia y conocimiento del tema; el cual generará mayor confiabilidad en los resultados que se van a obtener.

Los expertos que validaron la guía de entrevista son:

Tabla 6:
Expertos

Expertos	Profesión	Especialidad
Mg. Juan Seclen Guzmán	Contabilidad	Auditoría
Mg. Max Alejandro Tepe Sánchez	Contabilidad	Gestión Pública
Mg. Julio César Nunton More	Economista	Maestría en proyectos de inversión

FUENTE: Elaboración propia

Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juan_Seclen_Guzman	Grupo 1	si	12	1,00	,50	,000
	Total		12	1,00		
Max_Alejandro_Tepe_Sa nchez	Grupo 1	si	12	1,00	,50	,000
	Total		12	1,00		
Julio_César_Nunton_Mor e	Grupo 1	si	12	1,00	,50	,000
	Total		12	1,00		

Gráfico 5: *Prueba Binomial*

FUENTE: Elaboración propia

2.5. Procedimientos de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva: Servirá para reflejar los datos obtenidos del análisis documental, mediante el uso de cuadros, tablas y gráficos realizados en Microsoft Excel.

2.6. Criterios éticos

La ética es la rama de la filosofía que estudia los valores éticos, los cuales deben ser aplicados en todos los aspectos de la vida y por ende prevalecer con el tiempo.

Como estudiantes de la carrera profesional de contabilidad debemos poner en práctica una serie de principios éticos manifestados en el Código de Ética Profesional del Contador Público (2007), que conllevan a ser profesionales imparciales e íntegros en cualquier circunstancia.

Por ello, el desarrollo del trabajo enmarcado, se regirá bajo la aplicación del principio de objetividad, no solo por el hecho de respetar la autoría de terceros o el derecho de autor; sino porque a lo largo de la investigación se realizará un análisis de manera imparcial respecto a la situación actual en que se encuentra la empresa, mediante el uso de documentos que nos proporcionará la misma, el cual implica aplicar el principio de la confidencialidad, que como futuros contadores nos ayudará a tener reserva profesional respecto a la información tenida a la vista de las operaciones que realiza la empresa en estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Según (Enciclopedia General de la Educación, 2001), los criterios regulativos de la investigación de enfoque cuantitativo son:

- **CRITERIO DE VERACIDAD:** Es el nivel de confiabilidad que se deposita en los resultados obtenidos de una investigación y en el método utilizado en su elaboración.

El trabajo enmarcado tiene validez interna, porque la variación observada y obtenida de la variable dependiente se debe a la inclusión de las erogaciones del personal informal el cual conforma la variable independiente, cuyos resultados son válidos ya que los gastos incluidos en el cálculo de la renta empresarial si cumplen con lo establecido en el Art. 37^a de LIR el cual hace referencia al principio de causalidad como regla general.

- **CRITERIO DE APLICABILIDAD:** Determina la importancia de que las paráfrasis reflejadas en los resultados de una investigación se pueden generalizar o aplicar en otros contextos o situaciones y a otros problemas de investigación.

Este criterio se aplicó en la entrevista realizada a la contadora externa de la empresa, de la cual se obtuvo información relevante que posteriormente se reflejó en los resultados de la investigación.

- **CRITERIO DE CONSISTENCIA:** Es el nivel de coherencia en los resultados que se obtiene al aplicar el instrumento.

Este criterio se refleja en la validación de la guía de entrevista como instrumento

utilizado en la investigación, el cual fue validado por la opinión de 3 expertos conocedores del tema.

- **CRITERIO DE NEUTRALIDAD:** Este criterio, básicamente se refiere a que los resultados obtenidos en una investigación son de manera imparcial y no por los juicios e intereses del investigador.

Este criterio se aplicó en el trabajo enmarcado, porque se desarrolló de manera imparcial y objetiva, sin mediar interés alguno que beneficie o favorezca a terceros u otros, pues básicamente refleje la realidad de la problemática de la empresa.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Objetivo específico N° 01: Determinar si las erogaciones por los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad.

Objetivo específico N° 02: Analizar el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.

Para el cumplimiento de estos objetivos específicos se aplicó la entrevista.

“Análisis de la entrevista aplicada al Contador Externo de la empresa Estación de Servicios El Amigo” SRL.

Objetivo: Con la presente escala pretendo determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en el cálculo del Impuesto a la Renta de " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.

1. ¿La empresa aplica algún tipo de procedimientos al momento de contratar nuevo personal?

Respuesta del contador: Únicamente se realiza la entrevista personal (básicamente los trabajadores que se van a contratar son personas allegadas a los propietarios).

ANÁLISIS:

Según el contador, el personal que labora en la empresa son básicamente amigos o familiares de los propietarios, es por ello, que les es suficiente realizar una entrevista personal para que inicien a trabajar.

2. ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, se le hace firmar un contrato de trabajo?

Respuesta del contador: Solamente se llega a un acuerdo de las condiciones en que va a trabajar, pero de manera verbal.

ANÁLISIS:

En muchas empresas, existe la problemática que algunos empleados que trabajan para la empresa no han firmado un contrato de trabajo, les basta solo llegar a un acuerdo de manera verbal de las condiciones en que van a prestar su servicio. Según la LCPL, el solo hecho de llegar a un acuerdo de prestar su servicio, el horario que va a cumplir y la remuneración que va a percibir se configura del tipo de contrato indefinido, cuya característica inherente es que no necesita su escrituración.

Asimismo, la norma no obliga que todo contrato de trabajo debe ser escriturado; cabe precisar que, solo existe obligación que se firme un contrato de trabajo para los contratos a tiempo parcial o contratos a plazo fijo.

3. ¿Existe algún tipo de control en los contratos que realiza la empresa?

Respuesta del contador: No lleva un control de los contratos, por el hecho de que no se firman contratos con los trabajadores que prestan su servicio dentro de la empresa.

ANÁLISIS:

Al no elaborarse y firmar los contratos de trabajo es obvio que no existirá un control en los mismos.

4. ¿La empresa EE. SS El Amigo SRL, ha tenido multas por temas laborales?

Respuesta del contador: Hasta la fecha no, la empresa cumple con el pago de los beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores de acuerdo al régimen laboral.

ANÁLISIS:

Si bien es cierto, la empresa cumple con la retribución de algunos beneficios laborales según el régimen laboral especial como micro empresa, sin embargo, para estar dentro de este régimen laboral la empresa debe cumplir ciertos criterios esenciales, he ahí el problema, de acuerdo a su ingresos la empresa debe estar en el mismo régimen laboral pero en la categoría como “PEQUEÑA EMPRESA”, esto implica que los trabajadores no solo tendrán derecho entre otros a la vacaciones, sino

también a recibir 2 gratificaciones de medio sueldo cada una, CTS, 15 días de vacaciones, etc.

Si hasta la fecha, la empresa no ha sufrido gastos por multas laborales, principalmente es porque el domicilio en donde se lleva a cabo las operaciones comerciales de la empresa carece de La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quien tiene el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

5. Del total de los trabajadores ¿Cuántos están registrados en el T-Registro de la empresa?

Respuesta del contador: Actualmente, la empresa cuenta con 6 trabajadores, pero solo 3 están registrados en la planilla de la empresa.

Los propietarios son los que deciden que trabajador ingresa a la planilla o no de la empresa.

ANÁLISIS:

De acuerdo a lo indicado por el contador, se demuestra que muchos empresarios con el fin de reducir costos laborales vulneran los derechos de sus trabajadores, como es el caso de la empresa en estudio, no ingresan a todo el personal que labora en la planilla de la empresa, aun cuando estos cumplen con los criterios esenciales que configuran el vínculo laboral.

Pero según el artículo 4º de la LPCL, el hecho de llegar a un acuerdo en cuanto la retribución, horario y la subordinación, se conjeturará la relación laboral, aunque esto no sea escriturado; esto quiere decir que si se cumplen estos tres criterios esenciales significa que el trabajador tiene vínculo laboral con su empleador, por ende, debe estar en la planilla de la empresa y percibir todos sus beneficios laborales que le corresponden por ley.

6. ¿Los trabajadores tienen conocimiento del régimen laboral en que se encuentra la empresa?

Respuesta del Contador: Por lo general los del área contable y los trabajadores del área administrativa.

ANÁLISIS:

De acuerdo a lo señalado por el contador, se comprueba que los trabajadores no tienen idea de que régimen laboral se encuentra la empresa, es por ello que no saben qué beneficios laborales les corresponde por ley.

7. ¿Los trabajadores de la empresa, tienen conocimiento de los beneficios laborales que deben percibir según ley?

Respuesta del contador: Cuando ingresan a trabajar se les indica que tienen derecho al descanso semanal, en los días feriados y de los 15 días por un año trabajado.

ANÁLISIS:

In situ en la empresa y con lo señalado por el contador, se puede confirmar que esta falta de conocimiento de sus beneficios laborales como trabajadores se debe a que principalmente que algunos empleados, especialmente del área de ventas, son personas que carecen de conocimiento y que básicamente la necesidad de contar con un trabajo para el sustento de su familia, solo se limitan a recibir la retribución que el empresario cree conveniente.

8. ¿Se tiene en cuenta la remuneración mínima vital, para pago a los trabajadores?

Respuesta del contador: Se cumple parcialmente, porque solo algunos trabajadores perciben su sueldo teniendo en cuenta la RMV; básicamente a los trabajadores del área de ventas se les paga un poco menos que la RMV, alrededor de S/ 800.00.

ANÁLISIS:

La RMV es el mínimo de dinero que se le cancela a un empleado, no obstante, en la empresa EE.SS. El Amigo SRL, no cumplen en su totalidad esta obligación según ley, ya que algunos de sus trabajadores perciben un sueldo inferior a la RMV.

9. ¿La empresa reconoce el pago por las horas extras y/o nocturnas laboradas por los trabajadores?

Respuesta del contador: Solo se les paga la remuneración establecida con el trabajador al momento de que empiezan a laborar.

ANÁLISIS:

Muchas veces los trabajadores cumplen un horario mayor a las 8 horas diarias o 48 horas semanales según ley.

Por el giro de la empresa, las operaciones comerciales se realizan durante las 24 horas del día, por ende, hay trabajadores que laboran ese horario y no les reconocen ni horas extras ni se les cancela por el trabajo nocturno, básicamente su sueldo es el que se acordó inicialmente con el empleador. Especialmente los trabajadores del área de ventas aceptan este horario porque el empresario les proporciona una habitación en la estación para que puedan vivir.

10. ¿El trabajo realizado por los trabajadores está relacionado directamente con el giro de la empresa?

Respuesta del contador: Todos los trabajadores que laboran en la empresa, se involucran directamente con las operaciones comerciales del giro del negocio.

ANÁLISIS:

Para efectos tributarios, todo gasto que sea necesario o esté relacionado directamente con el giro de la empresa cumple con lo establecido por el principio de causalidad, señalado explícitamente en el artículo 37° de la LIR.

Ello significa que todas las erogaciones del personal (del personal en planilla y del informal) de la empresa EE.SS., son deducibles para efectos tributarios ya que cumple con los criterios para ser considerados como tal.

11. ¿La empresa reconoce el descanso vacacional a sus trabajadores?

Respuesta del contador: claro, porque es un beneficio que les corresponde, pero no necesariamente en el periodo gravable, porque por decisión de cada trabajador quieren acumular sus vacaciones para el siguiente año, o también se les reconoce las vacaciones trucas en su liquidación.

ANÁLISIS:

Es importante que los trabajadores de una empresa gocen de su derecho al descanso vacacional ya que es un derecho establecido según ley.

12. ¿Qué criterios utiliza usted, para efectuar el correcto análisis de los gastos deducibles aplicando el principio de causalidad?

Respuesta del Contador: Tengo en cuenta lo estipulado en el artículo 37° y 44° de la Ley del Impuesto a la Renta, en donde precisa que gastos son deducibles y cuáles no.

ANÁLISIS:

Efectivamente, en los artículos mencionados por el contador indican una lista enunciativa de que gastos son deducibles y cuáles no.

Según la respuesta de esta pregunta, se evidencia que si bien es cierto cumplen con lo señalado por la ley, pero no en su totalidad, puesto que en el caso de las erogaciones por los trabajadores informales no son considerados para deducir la renta a pesar de que cumplen con lo indicado en el artículo 37 de la LIR inciso L).

Cabe recalcar que, este problema se debe a que el propietario es quien toma la decisión de que trabajador debe ingresar en el T-Registro de la empresa.

“Ficha de análisis documental”

**PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA
"ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018**

Determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.

- CALCULAR LOS BENEFICIOS LABORALES SEGÚN EL RÉGIMEN LABORAL EN LA CATEGORÍA COMO PEQUEÑA EMPRESA PARA LOS 6 TRABAJADORES
- CUADRO COMPARATIVO DE LOS GASTOS CONSIDERADOS POR LA EMPRESA VS LA INVESTIGACIÓN

Objetivo específico N° 03: Estimar las cargas laborales reales en que la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo

Para el cumplimiento de este objetivo, se realizó el análisis documental.

Aplicación del principio de causalidad para todos los trabajadores

Para el año 2018 la empresa solo considera las erogaciones de 3 trabajadores, sin embargo, si se aplica el principio de causalidad, también se deben incluir las erogaciones de los 3 trabajadores que no figuran en la planilla de la empresa, esto permitirá calcular el impuesto real a pagar de acuerdo a la condición económica en que se encuentra "Estación de Servicios el Amigo" SRL. Además, como ya ha superado las 150 UIT a partir del año 2012, debe pagar los beneficios de acuerdo al Régimen Laboral en la categoría especial de la PEQUEÑA EMPRESA; por ello consideraré las erogaciones por gratificaciones y CTS como gasto deducible, según los beneficios de la Ley MYPE, solo percibirán el 50% del beneficio.

- GRATIFICACIONES

AREAS	REMUNERACION COMPUTABLE		TOTAL REMUN. COMPUTABLE	CÁLCULO POR MES	MESES CALENDARIO LABORADOS	GRATI FIESTAS PATRIAS 50% REMYPE - PDT PLAME		
	REMUN. BÁSICA	ASIGN. FAMILIAR				GRATI FIESTAS PATRIAS PAGADA	BONIFIC. PAGADA	TOTAL A PAGAR
ADMINISTRACION	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
	930.00		930.00	155.00	6	465.00	41.85	506.85
VENTAS	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
PRODUCCION	930.00		930.00	155.00	6	465.00	41.85	506.85
TOTALES	5,580.00	372.00	5,952.00	992.00		2976.00	267.84	3,243.84

AREAS	REMUNERACION COMPUTABLE		TOTAL REMUN. COMPUTABLE	CÁLCULO POR MES	MESES CALENDARIO LABORADOS	GRATI POR NAVIDAD 50% REMYPE -PDT PLAME		
	REMUN. BÁSICA	ASIGN. FAMILIAR				GRATI POR NAVIDAD PAGADA	BONIFIC. PAGADA	TOTAL A PAGAR
ADMINISTRACION	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
	930.00		930.00	155.00	6	465.00	41.85	506.85
VENTAS	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
	930.00	93.00	1023.00	170.50	6	511.50	46.04	557.54
PRODUCCION	930.00		930.00	155.00	6	465.00	41.85	506.85
TOTALES	5,580.00	372.00	5,952.00	992.00		2976.00	267.84	3,243.84

Gráfico 6: Cálculo de gratificaciones

FUENTE: Elaboración propia

- **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS – CTS**

AREAS	REM. BÁSICA (A)	ASIGNACION FAMILIAR (B)	GRATIF. DICIEMBRE	1/6 GRATIF. (C)	TOTAL REM. COMPUTABLE A+B+C	CÁLCULO POR MES	MESES LABORADOS	DEPÓSITO	REMYPE 50% DE CTS
ADMINISTRACION	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
	930.00	0.00	506.85	84.48	1,014.48	84.54	6	507.24	253.62
VENTAS	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
PRODUCCION	930.00	0.00	506.85	84.48	1,014.48	84.54	6	507.24	253.62
TOTAL	5,580.00	372.00	3,243.84	540.64	6,492.64	541.05		3,246.32	1,623.16

Gráfico 7: Determinación de CTS de noviembre 2017 a abril 2018

FUENTE: Elaboración propia

AREAS	REM. BÁSICA (A)	ASIGNACION FAMILIAR (B)	GRATIF. JULIO	1/6 GRATIFICACIÓN (C)	TOTAL REM. COMPUTABLE A+B+C	CÁLCULO POR MES	MESES LABORADOS	DEPÓSITO	REMYPE 50% DE CTS
ADMINISTRACION	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
	930.00	0.00	506.85	84.48	1,014.48	84.54	6	507.24	253.62
VENTAS	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
	930.00	93.00	557.54	92.92	1,115.92	92.99	6	557.96	278.98
PRODUCCION	930.00	0.00	506.85	84.48	1,014.48	84.54	6	507.24	253.62
TOTAL	5,580.00	372.00	3,243.84	540.64	6,492.64	541.05		3,246.32	1,623.16

Gráfico 8: Determinación de CTS de mayo 2018 a octubre 2018

FUENTE: Elaboración propia

Cuadro comparativo del pago de las cargas laborales

Tabla 7:

Cuadro comparativo de las cargas laborales

Detalle	Según la empresa	Según investigación	Variación
Sueldos	35,200.50	68,866.50	33,666.00
Essalud	3,214.08	6,428.16	3,214.08
Gratif. por fiestas patrias		3,243.84	3,243.84
Gratif. por navidad		3,243.84	3,243.84
CTS nov 2017 – abril 2018		1,623.16	1,623.16
CTS mayo 2018 – oct. 2018		1,623.16	1,623.16
Vacaciones	511.50	2,557.50	2,046.00
TOTALES	38,926.08	87,586.00	48,660.08

FUENTE: Elaboración propia

Según este cuadro comparativo, puedo decir que si la empresa considera a todos los trabajadores en la planilla de la empresa y reconoce el pago de los beneficios sociales regularizando el régimen laboral que le corresponde, ya no consideraría solamente S/ 38,926.08 como gastos deducibles para efectos tributarios, sino S/ 87,586.00 cuya variación es de S/ 48,660.08, el cual beneficiará en la disminución del impuesto a la renta a pagar.

Cabe señalar, que el reconocimiento de las vacaciones lo determina de dos maneras:

- Al momento de la liquidación del trabajador o,
- Por decisión del trabajador lo solicita en otro periodo gravable, para tomar un mes de descanso.

3.1. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación, permite confirmar la hipótesis planteada: “La falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral incide tributariamente en la empresa Estación de Servicios el Amigo" SRL. – año 2018, a través de la entrevista efectuada al contador de la empresa y mediante el análisis documental para determinar el reconocimiento de los beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores según ley.

A través de las entrevistas se pudo corroborar lo siguiente:

- No realizan contratos de trabajo a los trabajadores de la empresa, esto debido a que las personas que laboran son personas cercanas a los dueños, quienes aceptan condiciones laborales que vulneran sus derechos como trabajadores, básicamente por la necesidad de tener un sustento para su familia. Ello demuestra que el hecho de no firmar un contrato de trabajo, no significa que no tenga una relación laboral con el empleador, así lo estipula la LCPL en el artículo 4º: si existe un acuerdo entre ambas partes, del horario, del sueldo y prestar su servicio bajo la subordinación; esto configura un contrato de trabajo, aunque este no este escriturado.

Asimismo, si un trabajador labora dentro de la empresa y realiza actividades relacionadas directamente con la misma, cumple con lo establecido en el principio de causalidad como señala García Mullin, citado por (Alva Matteucci, 2010), “las erogaciones se consideran deducibles cuando tienen una relación causal de manera directa para la generación de la renta o para el mantenimiento de la misma”.

- Hasta la actualidad la empresa no ha tenido gastos por multas laborales, principalmente porque el domicilio en donde se lleva a cabo las operaciones comerciales de la empresa carece de La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quien tiene el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.
- El entrevistado señaló que, la decisión de registrar a los trabajadores en la planilla de la empresa es de los dueños, es por ello que, de los 6 empleados, solo 3 están registrados en el T-Registro de la empresa; además de ello no todos perciben la remuneración mínima vital, tampoco se les reconoce el pago por las horas extras

laboradas ni las nocturnas.

No obstante, a los empresarios lo que les interesa es aparentemente ahorrar en el pago de los beneficios laborales, sin embargo, si toma en cuenta que aunque los tres trabajadores informales no estén en la planilla de la empresa, estas erogaciones por el servicio prestado no dejan de efectuarse, ello significa que estas erogaciones a pesar que la empresa desembolsa, no se consideraran para efectos tributarios, el cual está perjudicando en el cálculo real de la renta empresarial y por ende afecta económicamente a la empresa.

Mediante el análisis documental se determinó lo siguiente:

- La empresa Estación de Servicios El Amigo SRL se encuentra en el régimen laboral en la categoría especial de micro empresa, sin embargo, desde años anteriores ya superó los 150 UIT de ingresos (requisito esencial para estar considerarse micro empresa), por ello debe cambiar de categoría a “pequeña empresa”, ello implica el reconocimiento no solo de las vacaciones sino también de las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicio – CTS; por ello si la empresa regulariza su categoría e ingresa a todos los trabajadores en la planilla sus erogaciones ascenderían S/ 87,586.00 en el año 2018.

Cabe precisar que en el caso del reconocimiento del descanso vacacional es por decisión del trabajador, ya que lo puede acumular para otro periodo gravable o lo reconocen en su liquidación producto del término del vínculo laboral.

- Actualmente la empresa solo considera como gastos deducibles las erogaciones equivalentes a tres trabajadores por un valor de S/ 38,926.08 sin considerar las gratificaciones y cts., sin embargo, al formalizar sus trabajadores porque si cumplen con lo establecido por el principio de causalidad ya que tiene una relación directa con las actividades de la empresa, esta tiene que reconocer gratificaciones y CTS., ascendiendo las erogaciones a S/ 87,586.16 cuya variación es de S/ 48,660.08, el cual beneficiará en la disminución del impuesto a la renta a pagar

3.2. Aporte científico (Recomendación)

Mediante este trabajo de investigación quiero expresar la importancia que tiene el cálculo

adecuado de la renta empresarial, porque de ello depende el pago a favor del fisco o caso contrario, a favor del contribuyente.

Por ello, es necesario que todos los gastos que incurre la empresa y estos están vinculados a la actividad comercial de la misma dentro del ejercicio gravable (principio de devengado) se deben considerar, ya que son deducibles para la renta empresarial. Este problema está acaeciendo en la empresa en “Estación de Servicios el Amigo” SRL, debido a que, se están efectuando gastos necesarios para producir y mantener la fuente productora pero no se están considerando para efectos tributarios como es el caso de las erogaciones de los trabajadores informales; frente a ello, sugiero que los responsables de la contabilidad de la empresa les explique a los propietarios la importancia de registrar en el T-Registro a todos los trabajadores, asimismo, se regularice el régimen laboral como “pequeña empresa”; pues el beneficio sería mutuo, mejoraría el rendimiento de los trabajadores, mejoraría su condición económica pero principalmente la empresa utilizaría estas erogaciones como deducibles para efectos tributarios, de la misma forma se evitaría problemas futuros frente La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

IV. CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

- La falta de aplicación del principio de causalidad por el vínculo laboral en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL, incide tributariamente en el cálculo errado del impuesto a la renta y como consecuencia un pago elevado a favor del fisco.
- Todos los trabajadores que laboran en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL, realizan actividades directamente relacionadas con la actividad comercial de la empresa, pues tres trabajadores están en el área de ventas, dos en el área administrativa y un conductor para el transporte de combustible.
- La empresa, no está cumpliendo con los beneficios que les corresponde a los trabajadores en su totalidad, para empezar los trabajadores no cuentan con un contrato de trabajo, no todos están en planilla, reciben un sueldo inferior a la RMV, no reciben una retribución por trabajar horas extras o en horario nocturno según ley; pero principalmente, en el régimen laboral en que se encuentra la empresa no es el que le corresponde.
- Las erogaciones reales en que incurre la empresa es de S/ 87,586.16 (incluido gratificaciones y CTS) correspondiente a los 6 trabajadores que laboran en la empresa en base a la RMV, pero para efectos tributarios solo consideran S/ 38,926.08 equivalente a 3 trabajadores.

V. REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Academia. (2009). *El Principio de Causalidad para la Deducción del Gasto*. (C. Bustamante, Ed.) Obtenido de Academia: <https://www.academia.edu/9074338>
- Actualidad Empresarial. (2018). *Principio de Causalidad*. Obtenido de Boletín Empresarial: <http://www.aempresarial.com/web/informativo.php?id=21576>
- Almada Lima, C. C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alva Matteucci, M. (05 de Enero de 2010). *El principio de causalidad y su implicancia en el sustento de los gastos en el Impuesto a la Renta*. Obtenido de Blog de Mario Alva Matteucci: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2010/01/05/el-principio-de-causalidad-y-su-implicancia-en-el-sustento-de-los-gastos-en-el-impuesto-a-la-renta/>
- Chipana Chávez, E. N. (2017). Principio de causalidad y Estado de Resultados en las empresas comercializadoras de minerales del distrito de Carabayllo, año 2017. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14406/Chipana_CEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República. (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de Congreso de la República: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Congreso de la República. (15 de Enero de 2010). *Poder Judicial. Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497*: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/08879b8040e1f27ea099e9726e1ea793/L_EY_29497+_LEY_PROCESAL_TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=08879b8040e1f27ea099e9726e1ea793
- Congreso de la República. (7 de Febrero de 2020). *Decreto Supremo N° 008-2020-TR*. Obtenido de El peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-008-2020-tr-1853904-1/>

- Congreso de la República. Comisión de Trabajo. (Mayo de 2007). *Congreso de la República*. Obtenido de Ley General del Trabajo: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/05EB3377C5CAE7E905257E140056CB7A/\\$FILE/LIBRO_LEY_GENERAL_DE_TRABAJO.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/05EB3377C5CAE7E905257E140056CB7A/$FILE/LIBRO_LEY_GENERAL_DE_TRABAJO.pdf)
- Contadores & Empresas. (2013). *Tratamiento de gastos vinculados al personal. Enfoque Tributario y Laboral*. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L. Obtenido de <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebCyE/Suscriptor/Publicaciones/guias/07082014/2-Tratamiento%20de%20gastos%20vinculados%20al%20personal.pdf>
- Contadores Públicos del Perú. (Junio de 2007). Código de Ética del Contador. Ica, Perú. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_per_etica.pdf
- Delgado Guerrero, C. J., & Vásquez Delgado, J. (4 de Junio de 2018). El principio de causalidad y su incidencia en la determinación de la renta imponible por la no deducibilidad de gastos con boleta de venta, en la empresa Copito SAC Chiclayo 2016. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Enciclopedia General de la Educación. (2001). Criterios reguladores en la investigación educativa. Océano.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- <http://orcid.org/0000-0001-6446-5219>. (s.f.). Obtenido de <http://orcid.org/0000-0001-6446-5219>
- Infantes Cárdenas, G. M., Mucha García, R. E., & Egúsqüiza Palacín, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Martín Barreiro, M. (2015). La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. Valencia, España: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71036547.pdf>
- Moreno Pulido, M. A., & Pereda Olivera, L. E. (2018). Las Cargas Laborales como gasto deducible en la determinación del impuesto a la renta de la Empresa Sergesa y Afines S.R.L., Trujillo – Año 2016. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13175/Moreno%20Pulido%20Milagros%20Angela%20-%20Pereda%20Olivera%20Laura%20Elizabeth%20-%20parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Nole Juarez, K. B., & Vidaurre Cruz, J. C. (2018). Consecuencia de los efectos tributarios respecto a los desembolsos según el Art N° 37 de la LIR en base al principio de causalidad relacionados con la responsabilidad social en la empresa Cafetería Vista Verde E.I.R.L. Lambayeque 2016-2017. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/1791/1/TL_NoleJuarezKevin_VidaurreCruzJhon.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (Julio de 1997). *ilo.org*. Obtenido de Síntesis de la Legislación Laboral: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47564/65081/S97PER01>
- Picón Gonzales, J. (2011). *Deducciones del Impuesto a la Renta Empresarial. ¿Quién se llevó mi gasto?. La ley, la SUNAT o lo perdí yo... ”*. Lima: R&F Publicaciones y Servicios.
- Reynoso Castillo, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. Mexico: Botello S.A.
- Segura Campos, E. I. (s.f.). *ORCID*. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0001-6446-5219>
- Sunat* . (2004). Obtenido de Ley de Impuesto a la Renta: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/capvi.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los contratos de trabajo*. Lima: Gaceta Juridica SAC.
- Tribunal Fiscal. (27 de Setiembre de 1999). *RTF 753-3-99*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: http://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/1999/3/1999_3_0753.pdf
- Tribunal Fiscal. (25 de Agosto de 1999). *RTF N° 710-2-99*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: http://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/1999/2/1999_2_0710.pdf
- Tribunal Fiscal. (2010). *Sumilla RTF:03198-1-2010*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://apps4.mineco.gob.pe/ServiciosTF/Sumilla.htm?valor=2010003198>
- Trujillano Muñoz, C. (2018). Incidencia del principio de causalidad en la determinación del impuesto a la renta tercera categoría principales modificaciones tributarias en la MYPES caso de la empresa Combustible Santísima Cruz de Motupe E.I.R.L. Lambayeque 2017. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

Obtenido de
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4042/IMPUESTO_A
_LA_RENTA_CARLOS_TRUJILLANO_MUNOZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4042/IMPUESTO_A_LA_RENTA_CARLOS_TRUJILLANO_MUNOZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
Vega Ruiz, M. L. (2016). *Los nuevos paradigmas en la relación de trabajo: el dilema
humanización, flexibilidad y producción. El futuro del trabajo*. Obtenido de
[http://www.iuslabor.org/wp-
content/uploads/downloads/2016/03/VegaRuizMariaLuz.pdf](http://www.iuslabor.org/wp-content/uploads/downloads/2016/03/VegaRuizMariaLuz.pdf)

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES - INDICADORES			
<p>Problema General: ¿Qué incidencia tributaria tiene la falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa “Estación De Servicios El Amigo” SRL? – Cutervo.</p> <p>Problemas Específicos: ¿En qué medida influye determinar que los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad en la “Estación de Servicios el Amigo” SRL? – Cutervo</p> <p>¿En qué medida influye el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa “Estación de Servicios el Amigo” SRL?</p> <p>¿En qué medida influye las cargas laborales reales en cálculo en la empresa “Estación de Servicios el Amigo” SRL</p>	<p>Objetivo General: Determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar si las erogaciones por los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad.</p> <p>Analizar el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL.</p> <p>Estimar las cargas laborales reales en que debe incurrir la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL.</p>	<p>Hipótesis General: La falta de aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral incide tributariamente en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. – año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: ¿Si las erogaciones de los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad, estos influyen tributariamente en la empresa “Estación de Servicios el Amigo” SRL?</p> <p>¿El cumplimiento de las leyes laborales influye tributariamente de manera directa en la empresa “Estación de Servicios el Amigo” SRL?</p> <p>Las cargas laborales reales influyen de manera directa en el en el cálculo del impuesto a la renta.</p>	Dimensiones	Indicadores	INSTRUMENTO	Escala de Medición
			Leyes laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de trabajo. • Multas laborales. 	ENTREVISTA	<ul style="list-style-type: none"> • TA • TD
			Gastos deducibles	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios laborales. • Sueldos • Participaciones 	ANÁLISIS DOCUMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de análisis documental
Principio de causalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Razonabilidad • Generalidad • Proporcionalidad • Normalidad • Necesidad 					

Solicita: **VALIDACIÓN DE ENTREVISTA**

Señor(a) **Mg. Nunton More, Julio Cesar**

Ciudad. - Chiclayo

Yo Erica Segura Campos, identificada con DNI N° 72933000, con domicilio en calle Húsares de Junín N° 1181- CPM Urrunaga, distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo y departamento de Lambayeque, estudiante de la escuela profesional de contabilidad, en la Universidad Señor De Sipán, me presento ante usted para exponer lo siguiente:

Que el suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Contador, y Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige en necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con fecha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de Operacionalización de variables

Por lo expuesto, ruego a usted atender mi petición.

Pimentel, 03 de Julio de 2019


03/07/19
Recibido

Atentamente,


ERICA ÍSELA SEGURA CAMPOS
DNI N°: 72933000

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*"PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA
"ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018"*

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENTREVISTA

III. TESISISTA:

SEGURA CAMPOS ERICA ISELA

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió, a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, corrigiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES *NINGUNA*

APROBADO: SI



NO



Pimentel, 03 de Julio de 2019


Mg. Nunton More, Julio Cesar
EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Julio Cesar Nunton More
PROFESIÓN:		Economista
ESPECIALIDAD:		Maestría en Proyectos de Inversión
EXPERIENCIA		
PROFESIONAL (EN AÑOS):		11 años.
CARGO:		Docente de la Universidad Cesar Vallejo
PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES:	SEGURA CAMPOS ERICA ISELA	
ESPECIALIDAD:	ESCUELA DE CONTABILIDAD	
INSTRUMENTO EVALUADO	Guía de entrevista	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL: Determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.	
	ESPECÍFICOS Determinar si las erogaciones por los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad. Analizar el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL Estimar las cargas laborales reales en que incurre la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 Preguntas abiertas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VINCULO LABORAL		
I. ¿La empresa aplica algún tipo de procedimientos al	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD <input type="checkbox"/>

<p>momento de contratar nuevo personal?</p>	<p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>
<p>2. ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, se le hace firmar un contrato de trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>
<p>3. ¿Existe algún tipo de control en los contratos que realiza la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>
<p>4. ¿La empresa EE. SS El Amigo SRL, ha tenido multas por temas laborales?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>
<p>5. Del total de los trabajadores ¿Cuántos están registrados en el T-Registro de la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>
<p>6. ¿Los trabajadores tienen conocimiento del régimen laboral en que se encuentra la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>
<p>7. ¿Los trabajadores de la empresa, tienen conocimiento de los beneficios laborales que</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <u>NINGUNA</u></p> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>18</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	<i>NINGUNA</i>
3. OBSERVACIONES	<i>NINGUNA</i>



JUEZ EXPERTO

Señor(a) **Mg. Seclén Guzmán, Juan**

Ciudad. -

Yo Erica Segura Campos, identificada con DNI N° 72933000, con domicilio en calle Húsares de Junín N° 1181- CPM Urrunaga, distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo y departamento de Lambayeque, estudiante de la escuela profesional de contabilidad, en la Universidad Señor De Sipán, me presento ante usted para exponer lo siguiente:

Que el suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Contador, y Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige en necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con fecha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de Operacionalización de variables

Por lo expuesto, ruego a usted atender mi petición.

Pimentel, 03 de julio de 2019

Atentamente,



ERICA ISELÁ SEGURA CAMPOS
DNI N°: 72933000

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*"PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA
ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO SRL. CUTERVO- 2018"*

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENTREVISTA

III. TESISISTA:

SEGURA CAMPOS ERICA ISELA

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió, a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, corrigiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES.....
.....
.....

APROBADO: SI



NO



Pimentel, 03 de julio de 2019



Mg. Seclén Guzmán, Juan

EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ: <i>Mg. Juan Seckén Guzmán</i>	
PROFESIÓN: <i>Contador Público</i>	
ESPECIALIDAD: <i>Auditoría</i>	
EXPERIENCIA:	
PROFESIONAL (EN AÑOS): <i>40 años</i>	
CARGO: <i>Docente</i>	
PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES:	SEGURA CAMPOS ERICA ISELA
ESPECIALIDAD:	ESCUELA DE CONTABILIDAD
INSTRUMENTO EVALUADO	Guía de entrevista
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL: Determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.
	ESPECÍFICOS Determinar si las erogaciones por los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad. Analizar el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRI. Estimar las cargas laborales reales en que incurre la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 Preguntas abiertas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VINCULO LABORAL	
1. ¿La empresa aplica algún tipo de procedimientos al	TA(✓) TD()

<p>momento de contratar nuevo personal?</p>	<p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>2. ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, se le hace firmar un contrato de trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3. ¿Existe algún tipo de control en los contratos que realiza la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4. ¿La empresa EE. SS El Amigo SRL, ha tenido multas por temas laborales?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5. Del total de los trabajadores ¿Cuántos están registrados en el T-Registro de la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>6. ¿Los trabajadores tienen conocimiento del régimen laboral en que se encuentra la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>7. ¿Los trabajadores de la empresa, tienen conocimiento de los beneficios laborales que</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>

deben percibir según ley?	
8. ¿Se tiene en cuenta la remuneración mínima vital, para pago a los trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿La empresa reconoce el pago por las horas extras y/o nocturnas laboradas por los trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿El trabajo realizado por los trabajadores está relacionado directamente con el giro de la empresa?	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿La empresa reconoce el descanso vacacional a sus trabajadores?	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Qué criterios utiliza usted, para efectuar el correcto análisis de los gastos deducibles aplicando el principio de causalidad?	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>18</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES NINGUNA	
3. OBSERVACIONES NINGUNA	



JUEZ EXPERTO

Solicita: **VALIDACIÓN DE ENTREVISTA**

Señor(a) **Mg. Tepe Sánchez, Max Alejandro**

Ciudad. -

Yo Erica Segura Campos, identificada con DNI N° 72933000, con domicilio en calle Húsares de Junín N° 1181- CPM Urrunaga, distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo y departamento de Lambayeque, estudiante de la escuela profesional de contabilidad, en la Universidad Señor De Sipán, me presento ante usted para exponer lo siguiente:

Que el suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Contador, y Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige en necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con fecha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de Operacionalización de variables

Por lo expuesto, ruego a usted atender mi petición.

Pimentel, 03 de julio de 2019

Atentamente,



ERICA ISELA SEGURA CAMPOS
DNI N°: 72933000

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*"PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA
ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO SRL. CUTERVO- 2018"*

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENTREVISTA

III. TESISISTA:

SEGURA CAMPOS ERICA ISELA

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió, a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, corrigiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES.....
.....
.....

APROBADO: SI



NO



Pimentel, 03 de julio de 2019



Mg. Tepe Sánchez, Max Alejandro

EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ:	
PROFESIÓN:	<i>Contabilidad</i>
ESPECIALIDAD:	<i>Gestión Pública</i>
EXPERIENCIA:	
PROFESIONAL (EN AÑOS):	<i>8 años</i>
CARGO:	<i>Docente tiempo completo</i>
PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES:	SEGURA CAMPOS ERICA ISELA
ESPECIALIDAD:	ESCUELA DE CONTABILIDAD
INSTRUMENTO EVALUADO	Guía de entrevista
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL: Determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa " Estación de Servicios el Amigo" SRL. – Cutervo.
	ESPECÍFICOS Determinar si las erogaciones por los trabajadores informales cumplen con el principio de causalidad. Analizar el cumplimiento de las leyes laborales en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRI. Estimar las cargas laborales reales en que incurre la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 Preguntas abiertas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinara la validez de contenido será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VINCULO LABORAL	
1. ¿La empresa aplica algún tipo de procedimientos al	TA(✓) TD()

<p>momento de contratar nuevo personal?</p>	<p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>2. ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, se le hace firmar un contrato de trabajo?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3. ¿Existe algún tipo de control en los contratos que realiza la empresa?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4. ¿La empresa EE SS El Amigo SRL, ha tenido multas por temas laborales?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5. Del total de los trabajadores ¿Cuántos están registrados en el T-Registro de la empresa?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>6. ¿Los trabajadores tienen conocimiento del régimen laboral en que se encuentra la empresa?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>7. ¿Los trabajadores de la empresa, tienen conocimiento de los beneficios laborales que</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>deben percibir según ley?</p>	
<p>8. ¿Se tiene en cuenta la remuneración mínima vital, para pago a los trabajadores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿La empresa reconoce el pago por las horas extras y/o nocturnas laboradas por los trabajadores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿El trabajo realizado por los trabajadores está relacionado directamente con el giro de la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>11. ¿La empresa reconoce el descanso vacacional a sus trabajadores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Qué criterios utiliza usted, para efectuar el correcto análisis de los gastos deducibles aplicando el principio de causalidad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>18</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	NINGUNA
3. OBSERVACIONES	NINGUNA



JUEZ EXPERTO
Mg. Marlene Sánchez

ENTREVISTA

Dirigido al contador externo de la empresa "Estación de Servicios El Amigo" SRL

Objetivo: Con la presente escala se pretende determinar la incidencia tributaria por la falta aplicación del principio de causalidad por vínculo laboral en la empresa "Estación de Servicios el Amigo" SRL. - Cutervo.

Nombre..... *M^{ra} Lisbett Pinedo Vásquez*
Cargo..... *Contadora externa*
Lugar..... *Chilayo*
Fecha..... *10/07/19*

1. ¿La empresa aplica algún tipo de procedimientos al momento de contratar nuevo personal?

*Únicamente se realiza la entrevista personal
basicamente a los trabajadores que se van a contratar
son personas allegadas a los propietarios*

2. ¿Cuándo ingresa un nuevo trabajador a la empresa, se le hace firmar un contrato de trabajo?

Solamente se llega a un acuerdo de las condiciones en que va a trabajar, pero de manera verbal

3. ¿Existe algún tipo de control en los contratos que realiza la empresa?

No lleva un control en los contratos, por el hecho de que no se firman contratos con los trabajadores que prestan su servicio dentro de la empresa

4. ¿La empresa EE. SS El Amigo SRL, ha tenido multas por temas laborales?

Hasta la fecha no, la empresa, la empresa cumple con el pago de los beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores de acuerdo al régimen laboral

5. Del total de los trabajadores ¿Cuántos están registrados en el T-Registro de la empresa?

Actualmente la empresa cuenta con 6 trabajadores, pero solo 3 están registrados en la planilla de la empresa. Los 3 propietarios son los que deciden que trabajador ingrese a la planilla o no de la empresa.

6. ¿Los trabajadores tienen conocimiento del régimen laboral en que se encuentra la empresa?

Por lo general del área contable y los trabajadores del área administrativa

7. ¿Los trabajadores de la empresa, tienen conocimiento de los beneficios laborales que deben percibir según ley?

Cuando ingresan a trabajar se les indica que tienen derecho al descanso semanal, días feriados y de los 15 días por un año trabajado

8. ¿Se tiene en cuenta la remuneración mínima vital, para pagar a los trabajadores?

Se cumple parcialmente porque algunos trabajadores perciben un sueldo inferior en cuenta la RMV, básicamente a los trabajadores del área de ventas se les paga alrededor de 7800⁰⁰

9. ¿La empresa reconoce el pago por las horas extras y/o nocturnas laboradas por los trabajadores?

Solo se les paga la remuneración establecida con el trabajador al momento de que empiezan a laborar

10. ¿El trabajo realizado por los trabajadores está relacionado directamente con el giro de la empresa?

Todos los trabajadores que laboran en la empresa, se involucran directamente con las operaciones comerciales del giro del negocio.

11. ¿La empresa reconoce el descanso vacacional a sus trabajadores?

Claro, porque es un beneficio que les corresponde, pero no necesariamente en el periodo gravable, porque por decisión de cada trabajador quieren acumular sus vacaciones para el siguiente año, o se les reconocen en su liquidación

12. ¿Qué criterios utiliza usted, para efectuar el correcto análisis de los gastos deducibles aplicando el principio de causalidad?

Tengo en cuenta lo estipulado en el artículo 37° y 44° de la Ley del Impuesto, a la Renta, con donde precisa que los gastos son deducibles y cuales no



ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO SRL

RUC N°: 20480704691

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Chiclayo, 18 de octubre de 2018

Señorita.
Erica Isela Segura Campos

Mediante la presente carta hago respuesta a su carta del día 18 de octubre de 2018, en la que solicita la autorización para llevar a cabo el desarrollo de su Trabajo de Investigación titulada **PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018** en nuestra empresa, el cual tiene respuesta positiva por parte de la gerencia de la empresa.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Atentamente,


ESTACION DE SERVICIOS EL AMIGO SRL
Segura Campos, Priscila Pasquez
GERENTE GENERAL

**CAL. LAS HERAS NRO. 125 URB. SAN LORENZO JOSE L. ORTIZ- CHICLAYO -
LAMBAYEQUE**
Cel.: 979223419 RPM: #768057 Telf.: 074-495686

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1028 -FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 28 de agosto de 2019.

VISTO:

El oficio N° 0762-2019/FACEM-DC-USS de fecha 24/08/2019, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad, y proveído de la Decana de la FACEM de fecha 24/08/2019, sobre aprobación del trabajo de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos : La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los trabajos de investigación de los estudiantes del X ciclo, sección "AA", semestre 2019-I, de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad, que estuvieron a cargo de la docente **Mg. GONZALES CAICEDO LUZ ANGÉLICA**, según se detalla en el cuadro adjunto:

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sónora Mory Guentizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.:Esc. Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481510 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1028 -FACEM-USS-2019**

	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DEL PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
1	BARANDIARAN PÉREZ KAREN ANAIS	SISTEMA DE COSTOS POR ORDENES DE PRODUCCIÓN EN LA MADERERA Y CARPINTERIA GUNTHER	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	CABRERA MARTÍNEZ SOLACH FARIDE DE LOURDES	ESTRATEGIA FINANCIERA DE LA EMPRESA "REPRESENTACIONES SHALOM PERÚ E.I.R.L" - JOSÉ LEONARDO ORTIZ 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CASTRO CANARIO MIRELY KIARA	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA "VIDELNORT EIRL"	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CUBAS TAPIA JOSÉ LUIS	CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS DE LOS COMERCIANTES MINORISTAS DEL DISTRITO DE SÓCOTA, CUTERVO - 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	GIL CAMPOS FELICIA ELIZABETH	GESTIÓN DE INVENTARIOS EN LA EMPRESA LA GRUTA DEL CRISTAL E.I.R.L. - CHICLAYO, 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	GONZALES RODRIGUEZ HECTOR PAUL	COSTO DE TRANSPORTE DEL TRASLADO DE CAFÉ CECANOR- 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	HERRERA BANDA, MARIELA	LA EMISIÓN DE COMPROBANTES DE PAGO ELECTRÓNICO EN LA EMPRESA INVERSIONES PETER EDEN S.A.C 2018 - MOCHUMI	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	MENDOZA FERNANDEZ SERGIO JUNIOR	"AUDITORIA TRIBUTARIA PREVENTIVA EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL NORTE SAC – CHICLAYO 2018"	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	PÉREZ VALDIVIA, KEIKO MARIELA	REPAROS TRIBUTARIOS EN LA PANADERÍA " DON JULIO " - 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	RODRIGUEZ CASANOVA CESAR AUGUSTO	LOS ENCARGOS INTERNOS EN LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - LAMBAYEQUE, 2018.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	SÁNCHEZ LLAUCE MARÍA ISABEL	EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD DE LOS GASTOS DE LA EMPRESA LA TABERNA DISTRIBUCIONES SAC-2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	SANDOVAL FERNÁNDEZ MARÍA BRÍGIDA	PLAN ESTRATÉGICO FINANCIERO DE LA EMPRESA INSTALACIONES DEL NORTE SAC CHICLAYO - 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SEGURA CAMPOS, ERICA ISELA	PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO - 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	VÁSQUEZ VILLALOBOS HERNAN SEGUNDO VALENTIN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA ALMACEN UGEL LAMBAYEQUE 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	VILLANUEVA AVELLANEDA ALBERTH ELÍ	ESTRATEGIAS TRIBUTARIAS PARA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUEROCOTO, CHOTA, 2018.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 04 de marzo de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito:


Segura Campos Erica Isela, con DNI 72933000

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado: **PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018**, presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el Grado de BACHILLER EN CONTABILIDAD, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de CONTABILIDAD, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.

Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES			NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Segura Campos Erica Isela			72933000	

PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	doku.pub Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Mg. Chapoñán Ramírez Edgard, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1028-FACEM-USS-2019, del (los) estudiantes (s), ERICA ISELA SEGURA CAMPOS Titulada PRINCIPIO DE CAUSALIDAD POR VÍNCULO LABORAL EN LA EMPRESA "ESTACIÓN DE SERVICIOS EL AMIGO" SRL. CUTERVO- 2018

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 04 de marzo de 2021



Mg. Chapoñán Ramírez Edgard
DNI N° 42068346

Nota: La investigación ha sido pasada por el sistema antiplagio, solo por el Coordinador de Investigación y responsabilidad social.