



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CONTRIBUCIONES SOCIALES Y VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS
LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE
UNA ENTIDAD PÚBLICA

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Uribe Inga, Argiles Brigadier

Asesor

Riveros Cuellar, Alipio

ORCID: 0000-0001-8327-4346

Jurado

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

Jaime Barreto, Tito Heber

Chávez Navarro, Juan Roberto

Lima - Perú

2026

CONTRIBUCIONES SOCIALES Y VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.senamhi.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	idus.us.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	doku.pub Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
13	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CONTRIBUCIONES SOCIALES Y VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA

Línea de Investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Uribe Inga, Argiles Brigadier

Asesor

Riveros Cuellar, Alipio

ORCID: 0000-0001-8327-4346

Jurado

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

Jaime Barreto, Tito Heber

Chávez Navarro, Juan Roberto

Lima - Perú

2026

DEDICATORIA

A mi hija Jocelyn Nicole, que con humildad, dedicación y perseverancia labra un futuro prometedor como jurista e investigadora.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a la Virgen de Chapi, que me guían el camino del éxito, a mi alma mater la Universidad Nacional Federico Villarreal, al Asesor de Tesis Dr. Alipio Riveros Cuellar, que con sus sabios conocimientos y consejos se enriqueció el trabajo de investigación, y a todos los catedráticos del doctorado que me inculcaron conocimiento y lo fascinante que es la Ciencia Administrativa.

INDICE

	Pág.
Resumen	11
Abstract	12
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 Descripción del Problema	17
1.3 Formulación del Problema	19
Problema General	19
Problemas Específicos	19
1.4 Antecedentes	20
Antecedentes internacionales	20
Antecedentes nacionales	24
1.5 Justificación de la Investigación	28
1.6 Limitaciones de la Investigación	30
1.7 Objetivos de la Investigación	30
Objetivo General	30
Objetivos Específicos	30
1.8 Hipótesis	31
Hipótesis General	31
Hipótesis Específicas	31
II. MARCO TEÓRICO	33
2.1 Marco conceptual	33
III. MÉTODO	53
3.1 Tipo de Investigación	53
3.2 Población y Muestra	56
3.3 Operacionalización de Variables	58
3.4 Instrumentos	60
3.5 Procedimientos	62

3.6	Análisis de Datos	62
3.7	Consideraciones Éticas	63
IV.	RESULTADOS	65
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	106
VI.	CONCLUSIONES	110
VII.	RECOMENDACIONES	113
VIII.	REFERENCIAS	116
IX.	ANEXOS	123
	Anexo A: Matriz de Consistencia	124
	Anexo B: Validación de Instrumentos	127
	Anexo C: Confiabilidad de Instrumentos	128
	Anexo D: Ficha de análisis documental	130
	Anexo E: Encuesta	131
	Anexo F: Carta No. 001-2024-ABUI de fecha 10.12.24	134
	Anexo G: Solicitud de fecha 09.04.55	136
	Anexo H: Memorando No. 000614-2025-SG-CSJLI-PJ de fecha 10.04.25	137
	Anexo I: Carta No. 000204-2025-GAD-CSJLI-PJ de fecha 14.04.25	138

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	58
Tabla 2. Desagregado de variables/indicadores a sub indicadores	59
Tabla 3. Mandato judicial sobre remuneraciones devengadas	65
Tabla 4. Aplicación de la escala remunerativa Convenio Colectivo 2012-2013	66
Tabla 5. Pago de remuneraciones devengadas al personal del régimen privado	67
Tabla 6. Depósitos de deuda conforme a la disponibilidad presupuestal	68
Tabla 7. Inejecución de las retenciones de leyes sociales	69
Tabla 8. Adeudo tributo a la SUNAT 70	
Tabla 9. Adeudo al sistema previsional AFPs	71
Tabla 10. Adeudo aporte patronal a EsSalud	72
Tabla 11. Compensación por tiempo de servicios conforme a la escala remunerativa	73
Tabla 12. Evasión de tributos laborales	74
Tabla 13. Pago de devengados por mandato judicial	75
Tabla 14. Pago de obligaciones de dar suma de dinero	76
Tabla 15. Aplicación de la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013	77
Tabla 16. Incorporación en planillas de la escala remunerativa	78
Tabla 17. Pago de remuneraciones devengadas al personal del régimen privado	79

Tabla 18. Pago de devengados a través del Comité de Priorización del SENAMHI	80
Tabla 19. Depósitos de deuda conforme a la disponibilidad presupuestal	81
Tabla 20. Depósitos de deuda autorizados por el MEF	82
Tabla 21. Resoluciones judiciales sin ejecutar cargas sociales	83
Tabla 22. Retenciones de ley en las remuneraciones devengadas	84
Tabla 23. Pago regular del tributo a la SUNAT	85
Tabla 24. Afectación periódica del tributo a la SUNAT	86
Tabla 25. Adeudo sistema previsional AFP	87
Tabla 26. Deducción periódica del sistema previsional AFP	88
Tabla 27. Adeudo tributo aporte patronal a EsSalud	89
Tabla 28. Cálculo periódico del aporte patronal a EsSalud	90
Tabla 29. Pago de CTS sin considerar la escala remunerativa del C.C. 2012-2013	91
Tabla 30. Remuneraciones devengadas del C.C 2012-2013 en los depósitos semestrales de la CTS	92
Tabla 31. Evasión tributaria de los tributos laborales	93
Tabla 32. Evasión tributaria contraviene las normas legales	94
Tabla 33. Estadísticos descriptivos de los indicadores de la variable contribuciones sociales	95
Tabla 34. Estadísticos descriptivos de las variables de estudio	96
Tabla 35. Correlación entre las variables de estudio	97

Tabla 36. Correlación entre el indicador resoluciones judiciales y la variable vulneración de los tributos laborales	99
Tabla 37. Correlación entre el indicador escala remunerativa y la variable vulneración de los tributos laborales	100
Tabla 38. Correlación entre el indicador remuneraciones devengadas y la variable vulneración de los tributos laborales	102
Tabla 39. Correlación entre el indicador depósitos de deuda y la variable vulneración de los tributos laborales	103
Tabla 40. Correlación entre el indicador retenciones de leyes sociales y la variable vulneración de los tributos laborales	105

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Pago de devengados por mandato judicial	75
Figura 2. Pago de obligaciones de dar suma de dinero	76
Figura 3. Aplicación de la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013	77
Figura 4. Incorporación en planillas de la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013	78
Figura 5. Pago de remuneraciones devengadas a favor del personal del Decreto Legislativo No. 728	79
Figura 6. Pago de devengados a través del Comité de Priorización del SENAMHI	80
Figura 7. Depósitos de deuda conforme a la disponibilidad presupuestal	81
Figura 8. Depósitos de deuda autorizados por el MEF	82
Figura 9. Resoluciones judiciales sin ejecutar cargas sociales	83
Figura 10. Retenciones de ley en las remuneraciones devengadas	84
Figura 11. Pago regular del tributo a la SUNAT	85
Figura 12. Afectación periódica del tributo a la SUNAT	86
Figura 13. Adeudo al sistema previsional AFPs	87
Figura 14. Deducción periódica del sistema previsional AFP	88

Figura 15. Adeudo tributo aporte patronal a EsSalud	89
Figura 16. Cálculo periódico del aporte patronal a EsSalud	90
Figura 17. Pago de CTS sin considerar la escala remunerativa del C.C. 2012-2013	91
Figura 18. Remuneraciones devengadas del Convenio Colectivo 2012-2013 en los depósitos semestrales de la CTS	92
Figura 19. Evasión tributaria de los tributos laborales	93
Figura 20. Evasión tributaria contraviene las normas legales	94

RESUMEN

La presente tesis, tuvo como objetivo determinar los efectos que existe entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, a fin de solucionar el problema de recaudación tributaria y evitar el perjuicio económico al Estado producto de las controversias entre las decisiones judiciales que tiene la autoridad de cosa juzgada y las normas tributarias de orden constitucional, de cumplimiento obligatorio de parte del empleador como consecuencia del pago de las remuneraciones devengadas del periodo del 2018 al 2024, que deviene del Convenio Colectivo 2012-2013 suscrito con la organización sindical. El método de investigación fue el hipotético-deductivo, analítico-crítico, histórico, de tipo aplicada, de nivel descriptivo-explicativo y correlacional, de enfoque cuantitativo y cualitativo, de diseño no experimental, transversal, longitudinal o retrospectivo. Se ha fijado en 147 trabajadores como población y una muestra de 106 servidores públicos que han respondido al cuestionario de la encuesta y los documentos proporcionados por la entidad, así como los datos e información de los expedientes de los órganos jurisdiccionales que facilitaron para su análisis. Los resultados revelan que se encontraron correlaciones en la hipótesis general entre ambas variables, con una relación positiva y directa, de magnitud moderada ($\rho = 0,380$), con un nivel de significancia ($p = 0,000$). Se concluye, que sí existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, se rechaza la hipótesis nula y se acepta y confirma la hipótesis alternativa.

Palabras clave: contribuciones sociales, vulneración de los tributos laborales, entidad del Estado, administración pública.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the effects that exist between social contributions and the violation of labor taxes in the administration of human resources in the National Meteorological and Hydrological Service of Peru, in order to solve the problem of tax collection and avoid economic damage to the State resulting from controversies between judicial decisions that have the authority of *res judicata* and constitutional tax regulations, mandatory compliance by the employer as a consequence of the payment of accrued wages for the period from 2018 to 2024, which arises from the Collective Agreement 2012-2013 signed with the union organization. The research method was hypothetical-deductive, analytical-critical, historical, applied type, descriptive-explanatory and correlational level, quantitative and qualitative approach, non-experimental, cross-sectional, longitudinal or retrospective design. The population was set at 147 workers and a sample of 106 public servants who responded to the survey questionnaire and the documents provided by the entity, as well as the data and information from the files of the judicial bodies that were made available for analysis. The results reveal that correlations were found in the general hypothesis between both variables, with a positive and direct relationship of moderate magnitude ($\rho = 0.380$), with a level of significance ($p = 0.000$). It is concluded that there is a statistically significant association between both variables; the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted and confirmed.

Keywords: social contributions, violation of labor taxes, State entity, public administration.

I. INTRODUCCIÓN

Por la experiencia laboral de varias décadas en la administración pública y privada, y considerando la controversia que existe entre las decisiones judiciales que tiene la autoridad de cosa juzgada que no incorporan en sus resoluciones los descuentos por concepto de tributos laborales y el cumplimiento obligatorio de las normas tributarias a cargo del empleador para retener y pagar estas contribuciones sociales, ambas de relevancia constitucional, que deviene del pago de remuneraciones devengadas desde el 2018 al 2024, por efecto de la aplicación del Convenio Colectivo 2012-2013 suscrito entre el empleador y los trabajadores representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SINTRASEN; nace la inquietud para elaborar el trabajo de investigación: *“Contribuciones Sociales y Vulneración de los Tributos Laborales en la Administración de los Recursos Humanos de una Entidad Pública”*, toda vez que a la fecha no existe una solución concreta respecto de la obligación del empleador de cumplir con efectuar las retenciones de leyes sociales por el pago de remuneraciones devengadas que realiza la administración de los recursos humanos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente, que brinda información confiable y oportuna a la ciudadanía sobre el clima, actualmente considerado como Instituto Público de Investigación.

Durante los últimos siete años la administración de los recursos humanos de la citada entidad pública viene incumpliendo su rol como ente retenedor de los descuentos de leyes sociales por la aprobación de una nueva escala remunerativa, sin considerar su proceso en el sistema electrónico de planillas del personal en el marco de una relación laboral sujetos al régimen de la actividad privada, con la elusión de las retenciones y pago de los tributos

laborales a las instituciones involucradas afectos al impuesto a la renta de quinta categoría o los aportes a los sistemas previsionales, a pesar que el financiamiento del gasto público depende en gran medida de las contribuciones sociales de las planillas de remuneraciones.

La estructura del estudio se ha desarrollado conforme a los siguientes títulos: Introducción, que contiene el planteamiento, descripción y formulación del problema, por la elusión de tributos laborales; los antecedentes internacionales y nacionales para su comparación, contrastación y discusión; la justificación y limitaciones de la investigación, los objetivos e hipótesis general y específicos. Marco teórico, basado en el conocimiento y experiencias que nutrió la investigación, teniendo como base la información seleccionada; el marco conceptual, que ha definido los conceptos que se usaron en la investigación para analizar, explicar e interpretar la información recopilada. Método, hipotético-deductivo, por la formulación de hipótesis; analítico-crítico, para proceder a descomponer un todo en sus elementos básicos de lo general a lo específico; histórico, sus datos tienen fundamento en hechos cumplidos durante siete años, tipo aplicada, que tiene como objetivo la generación de conocimiento con la aplicación directa en la solución del problema; de nivel descriptivo-explicativo, orientado a especificar las propiedades y medir características importantes de las personas o fenómenos analizados; correlacional, ya que su propósito es medir el grado de relación entre las dos variables dentro de un contexto específico; enfoque cuantitativo, el cual se valora por su objetividad y busca definir leyes universales del comportamiento humano y comprobar teorías; cualitativo, por la observación documental a través de la ficha como instrumento de investigación; diseño no experimental, sin manipulación; transversal, de corto tiempo; longitudinal o retrospectivo, mirando hacia atrás para ver el comportamiento de las variables. Operacionalización de variables, instrumentos, procedimientos, análisis de datos y consideraciones éticas. Resultados, visualizados en tablas y gráficos, encuesta. Se discutió los

resultados con otras investigaciones, el objetivo general y específicos. Conclusiones y recomendaciones.

1.1. Planteamiento del problema

En la mayoría de los países, el financiamiento del gasto público destinado a la protección social depende en gran medida de las contribuciones sociales aplicadas sobre las remuneraciones. No obstante, se observan deficiencias en la capacidad de recaudación, lo que dificulta la identificación de los factores clave para implementar un sistema tributario eficiente. Un sistema óptimo debería ofrecer soluciones globales que aborden de manera eficaz los desafíos fiscales de los contribuyentes, empleando los instrumentos establecidos. Esto permitiría mitigar los efectos negativos que genera el incumplimiento de las obligaciones tributarias en los estados.

El Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI y el Sindicato Nacional del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SINTRASEN, suscribieron un Convenio Colectivo en el periodo 2012-2013, mediante el cual se aprobó la nueva escala remunerativa y se establecieron mejoras en las condiciones laborales para el personal bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ha existido la necesidad de investigar la relación entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales en el SENAMHI de los pagos de las liquidaciones de remuneraciones devengadas desde el 6 de julio del 2012 en cada ejercicio presupuestal, en virtud de las partidas asignadas por el Ministerio de Economía y Finanzas a favor de los demandantes, haciéndose efectivo desde el mes de marzo del año 2018 hasta el año 2024, en

ejecución de sentencia, conforme lo dispone el contenido de las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales.

La Entidad no ha cumplido con actualizar en el sistema electrónico de planillas de acuerdo a la escala remunerativa establecida en la Cláusula Primera del citado Convenio Colectivo de Trabajo, posteriormente judicializado por su incumplimiento, lo que habría permitido regularizar las retenciones de leyes sociales por concepto de tributos laborales, con el registro de ingresos y egresos de las remuneraciones devengadas en el mes siguiente de haberse realizado estos pagos.

En las resoluciones judiciales emitidas por los órganos jurisdiccionales no se ha considerado expresamente las deducciones por impuesto a la renta de quinta categoría, los aportes laborales al régimen de pensiones, ni el aporte patronal al Seguro Social de Salud - EsSalud, sobre los montos de las remuneraciones devengadas. Los depósitos de la deuda pagadas a cuenta no se realizó a través de la planilla electrónica, como lo exigen las normas laborales, incumpliendo sus obligaciones el empleador como agente de retención ante las entidades recaudadoras.

En cuanto a la vulneración de los tributos laborales, resulta evidenciada por no haberse cumplido con las contribuciones y aportes obligatorios que le corresponde al empleador frente a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, que supervisa y controla el impuesto a la renta de quinta categoría. Los aportes previsionales a los fondos de pensiones, comisiones variables, primas de seguro de AFPs y las contribuciones patronales a EsSalud.

Estos pagos ordenados por los órganos jurisdiccionales a favor de los demandantes, son realizados de manera irregular directamente a través del Banco de la Nación, fuera de planillas, sin las retenciones de ley, que afectan sobremanera el cálculo de la compensación

por tiempo de servicios - CTS, en perjuicio de los trabajadores y de la Entidad, por ende al Estado. Además, la falta de acciones para resolver el problema podrían acarrear en moras, multas e intereses legales a favor de las entidades recaudadoras y posibles acciones administrativas y/o judiciales, en caso se identifiquen actos indebidos o ilícitos.

1.2. Descripción del problema

Con fecha 14 de diciembre del 2012, el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SINTRASEN, suscribieron la Convención Colectiva de Trabajo por el periodo 2012-2013. En la Cláusula Primera de este convenio se acordó aprobar en el Anexo 01 la Política Remunerativa, aplicable a todos los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728.

La acción judicial primigenia interpuesta por el SINTRASEN, por Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales fue presentada ante el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. En primera instancia, se declaró Infundada la demanda. Sin embargo, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima revocó dicha resolución, declarando Fundada la demanda, ordenando a la Entidad cumpla con el incremento de remuneraciones según la escala aprobada. En mérito a esta jurisprudencia, ulteriormente se han venido presentando demandas laborales ante otros órganos jurisdiccionales con los mismos resultados favorables; sin embargo, en sus resoluciones no se han pronunciado los descuentos sobre contribuciones sociales o tributos laborales.

Los reintegros de remuneraciones se liquidaron como pago a cuenta con certificados de depósito judicial/administrativo a través del Banco de la Nación. Empero, no se afectó en las planillas desde el mes de marzo del 2018 hasta el año 2024, por concepto de tributos

laborales, tales como el Sistema Nacional de Pensiones - SNP, el Sistema Privado de Pensiones - AFPs y el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, supervisada y controlada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT. Asimismo, no se cumplió con el aporte patronal al Seguro Social de Salud - EsSalud.

Esta situación se contrapone con las resoluciones judiciales que no consideraron estas retenciones, dejando a la administración de los recursos humanos con un margen discrecional considerable. Esto ha generado controversias que es materia del trabajo de investigación entre el mandato judicial con calidad de cosa juzgada de pago de montos líquidos, sin considerar las contribuciones sociales en virtud de las normas tributarias vigentes, que regulan dichas retenciones a cargo del empleador que han sido vulneradas por su inejecución.

Se han realizado pagos de remuneraciones devengadas fuera del sistema electrónico de planillas, sin justificar su origen omitiendo los descuentos por tributos laborales, por lo que este procedimiento de reintegros es totalmente irregular. Estas omisiones administrativas conllevan a una situación sumamente compleja ante las entidades recaudadoras del Estado, que genera mayores contingencias a los empleadores y la exigencia de sumas cuantiosas. Las consecuencias afectan tanto a la entidad pública como a los trabajadores, debido al incumplimiento de estas obligaciones reguladas dentro del marco legal.

Se ha vulnerado los tributos laborales que constituye falta tanto para el empleador, como agente de retención, y para el trabajador contribuyente obligado. Esta omisión generaría sanciones administrativas por la SUNAT, conforme a lo establecido en el Código Tributario, y por las AFPs de acuerdo con su normativa, incluyendo el pago de moras, multas e intereses legales. También podrían derivarse en acciones penales con la aplicación de sanciones. Además, afecta el monto de los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de

servicios – CTS y la liquidación de beneficios sociales, que es responsabilidad del empleador.

La estrategia equivocada del empleador de no actualizar las remuneraciones en las planillas, busca desconocer ilegalmente un Convenio Colectivo y mandatos judiciales, ya que esta reivindicación económica, única en la administración pública, podría utilizar otras entidades como jurisprudencia en sus negociaciones colectivas a nivel nacional. Se asume el efecto con el pago de devengados, pero no se reconoce la causa u origen, que es la escala remunerativa, un hecho insólito en la administración de los recursos humanos.

1.3. Formulación del Problema

Es de interés, la formulación de este problema relacionado a la controversia investigativa entre el Poder Judicial por las resoluciones emitidas que tiene autoridad de cosa juzgada y el control del Poder Ejecutivo sobre las contribuciones sociales obligatorias a cargo del SENAMHI que tiene amparo legal y constitucional, que vulneran los tributos laborales.

Problema General

¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las contribuciones sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

Problemas Específicos

¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las resoluciones judiciales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en la escala remunerativa en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las remuneraciones devengadas en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en los depósitos de deuda en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las retenciones de leyes sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Internacionales

Pítsica (2021), se centró en definir reglas fiscales que disminuyan la carga tributaria y mejoren la eficiencia administrativa y fiscal, enfatizando la sinergia con el ámbito legal. Su objetivo fue demostrar la aplicabilidad de estas teorías desde una perspectiva práctica y futurista, enmarcándolas en principios fundamentales que estructuran un verdadero teorema. La investigación explora la creación de normas jurídicas-tributarias bajo el enfoque del Análisis Económico del Derecho (AED), proponiendo nuevas formas de tributación que requieren una revisión continua.

El estudio del autor fue descriptivo, cualitativo, no experimental y de tipo aplicado, utilizando el análisis documental y abundantes referencias bibliográficas como técnicas de

recolección de información. Su principal conclusión, resaltó la búsqueda de máxima eficiencia económica, logrando el mayor producto posible a partir de ciertos factores productivos para fines distributivos, integrando consideraciones económicas, sociológicas y legales, y promoviendo la equidad fiscal.

El contexto legal en el que se inscriben los postulados de tributación óptima favoreció la adopción de enfoques innovadores en el cumplimiento tributario y el análisis económico del derecho tributario. Esto implicó optimizar el cumplimiento de leyes claras y accesibles, fortaleciendo la postura empresarial y aumentando la transparencia económica en el sistema tributario, garantizando la justicia fiscal en la creación y aplicación de políticas tributarias con eficiencia y equidad.

Lebón (2020), planteó como objetivo principal el análisis y comprensión del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) en España, con miras a promover una gestión más eficiente que pueda incrementar la recaudación fiscal, a través de un método descriptivo y un diseño no experimental, apoyado en técnicas de análisis documental y una bibliografía extensa. El estudio profundizó en cómo una adecuada gestión del IVA puede reducir tanto los costos asociados a su administración como el nivel de incumplimiento tributario.

El estudio señaló que una administración del IVA descoordinada y poco efectiva, con objetivos difusos, dificulta tanto la comprensión del impuesto para los contribuyentes como su fiscalización por parte de la administración tributaria. Este tipo de gestión aumenta el riesgo de incumplimiento, ya que se generan barreras y problemas operativos que afectan el correcto funcionamiento del sistema.

Como recomendación general, el autor sugirió la simplificación de la gestión del IVA y destacó el rol esencial de las nuevas tecnologías para alcanzar este objetivo. Con ello, consideró que sería posible mejorar la eficiencia recaudatoria del IVA de forma considerable,

evitando la necesidad de recurrir a medidas distorsionantes, como el aumento de los tipos impositivos para incrementar los ingresos fiscales.

Pizarro (2020), planteó como objetivo analizar el delito de defraudación contra la Hacienda Pública contemplado en el artículo 305° del Código Penal, centrándose especialmente en las recientes reformas de esta norma y de la Ley General Tributaria, así como en un análisis exhaustivo de la doctrina científica y la jurisprudencia existente. Concluyó que las infracciones tributarias, ya sean dolosas o por simple negligencia, requieren un dolo similar al de la estafa regulado en el Código Penal. Además, la jurisprudencia y la doctrina científica aceptan la posibilidad del dolo eventual, que se manifiesta cuando el sujeto actúa de forma que acepta las posibles consecuencias de que se produzca un delito, aunque este finalmente no se consume.

Según el autor, como propuesta de mejora para este delito tipificado en el Código Penal, sugirió que la pena mínima del tipo agravado sea superior a dos años debido a la gravedad de las conductas descritas en el artículo 305°. Esto se debe a que, en muchos casos, la pena de prisión queda en suspenso si el acusado no tiene antecedentes penales y el tribunal considera suficiente imponer solo una condena de dos años de prisión.

Sánchez (2019), planteó la necesidad de desarrollar políticas económicas de fomento que estimulen sectores clave de la economía, contribuyendo así al desarrollo socioeconómico nacional sin aumentar el gasto público, pues el Estado no tendría que utilizar sus propios recursos. El estudio siguió un enfoque descriptivo con un diseño no experimental, empleando el análisis documental y una extensa bibliografía como técnicas para recopilar información. Sánchez concluyó, que la variedad de clasificaciones empresariales dificulta a los contribuyentes al tratar de ubicarse en alguna categoría, dado que estas clasificaciones dependen de los objetivos de las instituciones de control.

Entre los principales obstáculos para las microempresas y pequeñas empresas se encontraron el desconocimiento de la normativa y la falta de recursos para contratar personal especializado que las asesore en la optimización de beneficios fiscales. En ocasiones, estas empresas evitan acceder a incentivos tributarios por temor a posteriores revisiones.

Bolaños (2018), propuso explorar los límites de la justicia tributaria mediante el análisis de los principios constitucionales tributarios materiales, enfocándose en el IRPN y aplicando una perspectiva de Derecho Comparado entre España y Colombia. Su estudio buscó identificar los criterios jurídicos que, al aplicar estos principios, permitan construir un concepto de justicia tributaria, pilar esencial de la sostenibilidad financiera del Estado. El trabajo empleó una metodología multidisciplinaria, con un método de estudio descriptivo y un diseño no experimental, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Las técnicas de recolección de información incluyeron el análisis documental y una exhaustiva revisión bibliográfica.

La investigación concluyó que en España, el IRPN se regula bajo una sola ley, lo que facilita la sistematización y claridad jurídica, contribuyendo a una mayor justicia en la imposición y cumplimiento tributario. En contraste, en Colombia, este impuesto se regula mediante múltiples decretos, sin una ley unificada que diferencie los regímenes de personas jurídicas y naturales. Esta dispersión normativa, a pesar de la expedición del DUT, genera ambigüedades y contradicciones, dificultando la interpretación y el cumplimiento tributario y afectando el principio de justicia tributaria.

Álvarez et al. (2023), buscó comparar las normativas, regulaciones y procedimientos fiscales relacionados con las tasas, impuestos y contribuciones en distintos países, específicamente a través del análisis del Impuesto Sobre Nómina, que grava transacciones vinculadas a relaciones laborales. Este impuesto presenta algunas diferencias y similitudes

frente al Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal aplicado en Baja California, México. La investigación, fue de tipo cualitativo, transversal y no experimental, se desarrolló a partir de un análisis documental exhaustivo.

Uno de los hallazgos más importantes del estudio fue la percepción de una falta de transparencia en la fiscalización del Impuesto Sobre Nómina, ya que su recaudación depende de la gestión de los gobiernos involucrados, la efectividad de las políticas públicas y los incentivos destinados a este impuesto para cumplir objetivos fiscales y extra fiscales. La investigación concluyó que, para asegurar una recaudación clara y en beneficio de los trabajadores, es fundamental aplicar rigurosamente los marcos normativos en cuanto a regulación, presupuestos, transparencia y acceso a la información, de manera que estos recursos se administren adecuadamente en pro de la población trabajadora.

1.4.2. Nacionales

Ancaya (2024) analizó la relación entre la cultura tributaria de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables (F.C.C.) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la informalidad en las PYMES de Lima Metropolitana durante la pandemia de COVID-19 en 2020. El estudio empleó un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental transeccional, recopilando información a través de cuestionarios y encuestas. Los resultados mostraron que los estudiantes identificaron una alta informalidad en las PYMES, atribuida principalmente a la complejidad de las normativas y a la falta de orientación en temas tributarios, lo que llevó a muchas de estas empresas a operar en la informalidad como estrategia de supervivencia económica durante la crisis de la pandemia.

El trabajo concluyó que existe una relación significativa entre la cultura tributaria de los estudiantes y la percepción de informalidad en las PYMES, y recomendó a las instituciones educativas y autoridades fiscales intensificar los esfuerzos para promover la educación y

conciencia tributaria entre los estudiantes de contabilidad y futuros profesionales. Ancaya sugirió establecer programas de capacitación que refuercen la comprensión de la importancia del cumplimiento tributario y su impacto en la sociedad.

También planteó la necesidad de fomentar una colaboración más estrecha entre universidades y entidades tributarias para organizar actividades conjuntas que incentiven la cultura tributaria y el cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales, contribuyendo a una mayor formalización de las PYMES y, en general, a una economía más estable y equitativa.

Goicochea (2024) determinó como objetivo si la norma antielusiva vulnera el principio de autonomía de la voluntad en el contexto de la planificación fiscal. Esta investigación empleó un enfoque básico y exploratorio de carácter cualitativo, con un nivel descriptivo-analítico y un diseño no experimental; utilizó el análisis documental como técnica principal de recolección de datos. Los resultados indicaron que la norma antielusiva no vulnera la autonomía de la voluntad en la planificación fiscal, ya que esta última es una práctica legítima dentro del marco jurídico, permitiendo la utilización de estrategias económico-jurídicas legales para el desarrollo de negocios. Por otro lado, la elusión fiscal se define como un mecanismo irregular que explota vacíos o deficiencias en la normativa con el fin de evitar o reducir el pago de impuestos, lo cual contraviene los valores y principios de equidad en un sistema tributario justo.

El estudio recomendó que entidades vinculadas a la tributación, como la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) y los colegios profesionales de contabilidad y derecho, organicen conferencias y foros dirigidos a empresarios para informar sobre el alcance de la planificación fiscal y los distintos supuestos de elusión que podrían estar sujetos a la norma antielusiva general. Esto ayudaría a aclarar

aspectos ambiguos en la aplicación de la normativa, promoviendo un consenso sobre su implementación y una mejor comprensión de sus implicancias legales.

Beltrán (2020) formuló como objetivo analizar la relación entre la cultura tributaria y la evasión fiscal en docentes de educación superior universitaria en Huancayo. El estudio adoptó un enfoque general, dialéctico y comparativo, con un nivel descriptivo-correlacional, y diseño no experimental de tipo transeccional explicativo-causal. La población incluyó 57 docentes universitarios con grados de maestro o doctor, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística aleatoria de 50 profesionales activos en sus respectivos colegios. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios.

El análisis de las variables y sus dimensiones reveló resultados inesperados, ya que se observó evasión tributaria en algunos docentes con los grados académicos más altos. Aunque se encontró que, en general, una mayor cultura tributaria tiende a reducir los niveles de evasión, en el caso de las rentas de cuarta categoría aplicadas a estos docentes, esta relación no se validó. En consecuencia, la hipótesis principal, que planteaba una relación directa entre la cultura tributaria y la evasión fiscal, no fue confirmada para los docentes de Huancayo. Sin embargo, en otros aspectos, como los valores tributarios y el pago de impuestos de cuarta categoría, se evidenció una relación directa con la evasión fiscal en este grupo.

Herrera (2020) analizó si la aplicación del principio de solidaridad favorece la conciencia tributaria de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respecto al pago del Impuesto General a las Ventas (IGV) durante el año 2018. El estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y correlacional, de tipo no experimental y transversal, y con un método cualitativo. La investigación incluyó una población de 157 estudiantes y una muestra de 87 alumnos de dicha facultad. Para la recopilación de información, se utilizó el análisis documental de fuentes como libros, revistas

especializadas en tributación, sentencias del Tribunal Constitucional, conferencias, tesis doctorales, diccionarios, estadísticas, blogs y fuentes en línea, además de encuestas y cuestionarios.

El estudio concluyó que la práctica del principio de solidaridad tiene un efecto positivo en el desarrollo de la conciencia tributaria de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM, específicamente en relación con el cumplimiento del pago del IGV durante el periodo 2018.

Tejada (2021) analizó el impacto de la jurisprudencia laboral que ordena el pago completo de remuneraciones devengadas en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social. Utilizó un enfoque descriptivo-cualitativo, inductivo-deductivo y hermenéutico, su estudio no experimental incluyó una muestra de nueve sentencias del Tribunal Constitucional. Las técnicas de recolección incluyeron entrevistas y análisis documental.

El estudio concluyó que el pago íntegro de remuneraciones devengadas, al no incluir retenciones tributarias ni aportes previsionales, vulnera las normas fiscales y afecta la futura pensión de los trabajadores. Además, se observó una pérdida en la recaudación nacional, ya que no se cumplen las retenciones de quinta categoría ni los aportes a EsSalud que debería asumir el empleador. Esta omisión en las decisiones judiciales perjudica tanto a los trabajadores, que no logran un fondo de jubilación adecuado, como al sistema previsional.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Esta investigación se centró en explorar la compleja relación entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales. Este fenómeno, que abarca prácticas como la evasión y la elusión fiscal, tiene importantes repercusiones en la sostenibilidad de los sistemas y en el desarrollo económico de un país. Desde una perspectiva teórica, el estudio se fundamentó en diversos campos disciplinarios:

Derecho del Trabajo: Ofrece el marco normativo que regula las relaciones laborales y el cumplimiento de las contribuciones sociales. Sin embargo, la controversia normativa –jurisprudencial y las limitaciones en su supervisión propiciaron escenarios que favorecen la vulneración de los tributos laborales.

Economía: Analizó cómo la evasión de las contribuciones sociales distorsiona los recursos disponibles, afectando el financiamiento de programas nacionales esenciales.

Ciencia Política: Examinó la capacidad estatal para gestionar y recaudar recursos públicos, incluyendo las contribuciones sociales. Esta capacidad está intrínsecamente ligada en garantizar bienes y servicios de calidad. La vulneración de estos tributos mermó dicha capacidad, generando un círculo vicioso de informalidad y desigualdad.

Para abordar esta problemática, se consideraron las siguientes perspectivas teóricas:

a) **Relevancia social:** Las contribuciones sociales son fundamentales para los sistemas estatales en diversas áreas, ya que aseguran derechos esenciales establecidos en la Constitución. Su vulneración afectó directamente la calidad de vida de los trabajadores y la sostenibilidad de estos sistemas.

- b) Impacto económico: La evasión de las contribuciones sociales generaron pérdidas significativas en los ingresos estatales, comprometiendo la capacidad de financiamiento de políticas públicas esenciales.

1.5.2. Justificación metodológica

Por su carácter cíclico de la investigación, los instrumentos de medición se adaptó a otras existentes de manera coherente, válido y fiable. También se planteó nuevos métodos y estrategias a efectos de generar conocimiento, como la creación del formato de análisis documental para recabar información confiable, sin perjuicio de continuar buscando nuevas formas metodológicas para el trabajo de investigación, ya que el resultado del trabajo, permitió explicar la validez y confiabilidad de estos instrumentos. En ese contexto, podemos afirmar que el estudio ha tenido una justificación metodológica que se desarrolló en función al problema, lo que permitió cumplir con los objetivos trazados.

1.5.3. Justificación práctica

Esta radicó en ofrecer soluciones a un problema administrativo y judicial que se mantiene desde hace más de siete años sin avances significativos. Este trabajo buscó fomentar la actualización de las planillas de remuneraciones y la regularización de los pagos pendientes, automatizando las retenciones para las leyes sociales mediante el sistema electrónico, conforme los alcances del Convenio Colectivo del período 2012-2013. Además, la investigación previno la acumulación de montos elevados en contribuciones sociales a favor de las entidades recaudadoras, lo cual perjudica tanto a la Entidad como a los colaboradores involucrados.

1.6. Limitaciones de la investigación

Por la naturaleza del estudio, hubieron limitaciones en la obtención de los datos e información de parte de la Entidad, por el manejo hermético de pagos considerables efectuados por el empleador, que involucraron al trabajador, sin las debidas retenciones, que motivó la vulneración de las normas laborales y tributarias.

1.7. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los efectos que existe entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Objetivos específicos

- a. Determinar los efectos que existe entre las resoluciones judiciales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.
- b. Determinar los efectos que existe entre la escala remunerativa y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.
- c. Establecer los efectos que existe entre las remuneraciones devengadas y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

- d. Establecer los efectos que existe entre los depósitos de deuda y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.
- e. Establecer los efectos que existe entre las retenciones de leyes sociales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

1.8. Hipótesis

Hipótesis general

La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las contribuciones sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Hipótesis específicas

- a. La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las resoluciones judiciales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.
- b. La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en la escala remunerativa en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.
- c. La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las remuneraciones devengadas en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

- d. La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en los depósitos de deuda en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

- e. La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las retenciones de leyes sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *La relación laboral*

En una relación laboral, el trabajador realiza sus funciones para el empleador de manera personal, directa y bajo subordinación, recibiendo a cambio una compensación económica. El empleador, además de recibir estos servicios, tiene la facultad de dirigir las tareas del trabajador y la obligación de remunerarle.

Para Ferrero (1989), en lo referente al contrato de trabajo, señala:

Por su naturaleza del contrato de trabajo, es un contrato bilateral o sinalagmático, ya que crea obligaciones para las dos partes; en cuanto a su objeto, es de prestación de servicios subordinados; en cuanto a su finalidad, es oneroso y conmutativo; en cuanto a los requisitos externos, es consensual, ya que se perfecciona por el consentimiento de las partes; en cuanto a su carácter, es principal, porque cumple por sí mismo un fin contractual; y en cuanto a su figura, es típico, puesto que tiene individualidad propia y reglas específicas en la ley (p. 468).

La normativa laboral, a través del principio de continuidad, protege el derecho del trabajador a conservar los beneficios y condiciones obtenidos por medio del contrato laboral o convenios colectivos. También establece que los empleadores son solidariamente responsables en el cumplimiento de sus obligaciones, permitiendo al trabajador exigir el pago de sus derechos laborales que le corresponde.

2.1.1.1. El contrato a plazo indeterminado. Establece una relación asimétrica en la cual el trabajador no solo se compromete, sino que queda sujeto a la autoridad del empleador.

En este marco, los contratos indefinidos otorgan al trabajador una estabilidad laboral relativa. Sin embargo, los empleadores suelen preferir los contratos temporales, ya que estos implican menores costos y facilitan la terminación del trabajo sin mayores contratiempos.

Las características de esta modalidad contractual, incluyen: a) Se considera el modelo típico de contrato de trabajo, incluyendo un periodo de prueba; b) Existe una presunción legal a su favor en casos de simulación laboral o servicios civiles, pudiendo transformarse en contrato indefinido; c) Los casos de desnaturalización contractual pueden derivar en un contrato a plazo indeterminado; y d) No requiere formalidad específica, pudiendo realizarse de manera verbal o escrita.

2.1.1.2. Principios del derecho del trabajo

A. Principio de irrenunciabilidad de derechos. Este principio, establecido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución de 1993, señala, que cualquier acto de renuncia a sus derechos laborales carece de validez, ya que va en contra del orden público y contraviene un mandato constitucional.

Según Arévalo (2016), este principio invalida cualquier acto que signifique una renuncia a sus derechos laborales, limitando así su autonomía de voluntad. Su objetivo es proteger al trabajador de aceptar, por necesidad de empleo, condiciones impuestas por el empleador que vulneren sus derechos, preservando la efectividad de las garantías que la legislación laboral le otorga (p. 96).

B. Principio de la primacía de la realidad. Establece una presunción laboral que prevalece sobre la voluntad contractual de las partes. Su función esencial es servir como herramienta para evaluar la naturaleza laboral de relaciones que, aunque formalmente acordadas como mercantiles o civiles, pueden en la práctica ser laborales, incluyendo casos de desnaturalización. Lo que prevalece es lo que ocurre en la realidad de los hechos durante

la relación de trabajo, y no necesariamente lo que esté expresamente indicado en el contrato (Toyama, 2015, p. 100).

Arévalo (2016) sostiene que, cuando existe una discrepancia entre los hechos y los documentos firmados, debe priorizarse lo que ocurre en la realidad, especialmente si se comprueba que los documentos se utilizaron para simular o eludir las obligaciones que la legislación laboral impone.

C. Principio protector. Tiene como objetivo resguardar al trabajador, quien es la parte más vulnerable en la relación laboral, frente a posibles abusos del empleador. Dentro de este principio se encuentran subprincipios como el *indubio pro operario*, fundamentado en el derecho laboral y el derecho comparado, y respaldado en el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución de 1993, que dispone: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: ... 3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma". Según Haro (2013), cuando existen múltiples normas aplicables a un caso laboral, las autoridades deben optar por la norma que sea más favorable para el trabajador, garantizando sus condiciones más beneficiosas y protegiéndolo frente a leyes que intenten disminuir sus derechos laborales (pp. 13-14).

D. Principio de la buena fe. Haro (2013) sostiene, tanto trabajadores como empleadores deben cumplir sus obligaciones y ejercer sus derechos con sinceridad y honestidad. De acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones y otros lineamientos internos, ambas partes deben evitar causar daños materiales o morales y actuar con lealtad en sus relaciones laborales.

E. Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Regulado en el inciso 1) del artículo 26° de la Constitución de 1993 y en línea con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, este principio prohíbe toda discriminación en

el empleo basada en raza, sexo, religión, opinión política, entre otros, que impida el trato e igualdad de oportunidades. Sin embargo, no se considera discriminatorio cuando las diferencias se basan en factores como la capacidad, dedicación, especialidad o esfuerzo del trabajador (Haro, 2013, pp. 14-15).

2.1.1.3. La primacía de la realidad en la jurisdicción laboral y administrativa. Es esencial en el Derecho Laboral, siendo ampliamente aplicado en los órganos administrativos a nivel nacional y en la jurisprudencia. Responde a la creciente utilización de figuras no laborales para regular relaciones de trabajo, motivando una intervención estatal que se refleja en la normativa y en decisiones judiciales y administrativas basadas en este principio (Toyama, 2015, p. 101).

A. La jurisdicción laboral. La Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece una presunción de subordinación en servicios personales y remunerados. Esto obliga a la empresa a probar la ausencia de subordinación cuando se presentan servicios remunerados; de lo contrario, se presume un contrato laboral. En casos de conflicto entre contratos de locación de servicios y el principio protector del Derecho Laboral, se prioriza el contrato de trabajo, dado el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

B. El Tribunal Fiscal. Como órgano administrativo de grado superior para resolver disputas tributarias, se ha pronunciado en casos donde EsSalud cuestiona contribuciones no efectuadas en contratos civiles que encubren relaciones laborales. La SUNAT controla este aspecto, y el Tribunal ha aclarado que la periodicidad de pagos, por sí sola, no determina una relación laboral. Es necesario que SUNAT y EsSalud aporten pruebas específicas para confirmar la existencia de una relación contractual.

C. El Indecopi. En procedimientos concursales, el Indecopi aplica el principio de primacía de la realidad para distinguir entre créditos laborales y aquellos derivados de

contratos civiles. Según la normativa, es importante evaluar, más allá del contrato formal, los elementos propios de una relación laboral, como los define la jurisprudencia y doctrina laboral, para determinar la naturaleza real de la relación.

2.1.1.4. Derecho individual del trabajo. Paredes (2010), define, como el conjunto de normas que regulan las relaciones laborales individuales, desde su inicio hasta su finalización. Estas normas establecen las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, además de incluir regímenes específicos para ciertas modalidades de trabajo (p. 37).

2.1.1.5. Derecho colectivo del trabajo. Haro (2009), describe, como la rama del Derecho Laboral que se encarga de las organizaciones sindicales, las negociaciones colectivas, los conflictos colectivos y el derecho de huelga (p. 3). Rendón (2001), citado por Haro, añade que abarca tres aspectos clave: la formación de organizaciones sindicales, la prevención y resolución de conflictos laborales, y las paralizaciones colectivas (p. 4). Paredes (2010) indica que el Derecho Colectivo incluye tres derechos fundamentales: a) Negociación colectiva para la autorregulación, b) Derecho de huelga como autodefensa, y c) Sindicalización para la protección de los intereses de los trabajadores (p. 37).

2.1.1.6. Derecho procesal del trabajo. Este conjunto de normas regula la resolución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, a través de diversos órganos jurisdiccionales, incluyendo Juzgados de Paz Letrado y Juzgados Especializados de Trabajo, entre otros. Los principales mecanismos de resolución son la Inspección de Trabajo y la Negociación Colectiva (Paredes, 2010, p. 38).

2.1.1.7. Constitución: Ley Fundamental. Siguiendo a Ortecho (2001), la Constitución, es un cuerpo de normas jurídicas básicas y fundamentales que contienen los derechos esenciales de las personas y que precisan y determinan la organización del Estado.

Estas normas, principios, propósitos y objetivos programáticos, tanto de tipo dogmático como de tipo orgánico, constituyen base, cimiento y columnas maestras del resto del ordenamiento o edificio jurídico de un país. “La Constitución es la suma de los factores reales del poder que rigen ese país”, señaló el filósofo alemán Fernando La Salle del siglo XIX (p. 17).

2.1.1.8. La fuerza normativa de la Constitución. Para García (2015), la existencia de una estructura y una organización constitucional significa la búsqueda de la unidad entre un conjunto normativo y una situación social. Ello hace referencia a la esencia misma del ordenamiento social y político, amén de convertirse en el fundamento de un determinado ordenamiento jurídico.

2.1.1.9. Vulneración de derechos constitucionales. El principio de la primacía de la realidad, basado en normas constitucionales, es esencial para garantizar los derechos laborales y el bienestar social. Sin embargo, persiste la necesidad de sensibilizar a los empleadores para reducir la violación de derechos laborales y evitar reclamaciones administrativas y judiciales que impactan económicamente al Estado.

2.1.2. Remuneraciones y beneficios sociales

2.1.2.1. Las remuneraciones. El contrato de trabajo implica una obligación para el empleador de pagar al trabajador por los servicios que este presta, estableciendo una relación onerosa. La remuneración es fundamental en el contrato laboral que contiene el artículo 24º de la Constitución Política de 1993 que garantiza una retribución justa y suficiente para el bienestar del trabajador y su familia (Chirinos et al., 1994, p. 57). Además, el Estado regula este derecho, estableciendo un marco legal y priorizando su cobro sobre otras deudas, incluyendo el reconocimiento de una remuneración mínima vital.

La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos 1981, enfatiza que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, y recibirá igual

salario por igual trabajo; sin embargo, casi en ningún país del mundo se cumplen con estos compromisos, por la desigualdad que impera en todas las instituciones laborales. Este acto discriminatorio parte del empleador, salvo que los sindicatos haya logrado las condiciones igualitarias a través de negociaciones colectivas, en muchos casos judicializados (Martínez, et al., 2012, p. 214). Varias décadas atrás, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 ya consideraba estos derechos de la persona, incluida la protección contra el desempleo, el derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, a la duración del trabajo y vacaciones periódicas, entre otros (Haro, 1998, p. 131).

Rendón (1995), distingue entre dos alcances del término remuneración: en sentido amplio, engloba todos los pagos directos al trabajador y las contribuciones o beneficios indirectos; en sentido restringido, se refiere solo a los pagos directos en dinero o especie hechos al trabajador, de manera periódica o única. Toyama (2015), señala que, según la normativa laboral, la remuneración tiene un concepto genérico aplicable a todo el ordenamiento, con excepción de la Ley del Impuesto a la Renta. Además, se presume que incluye todos los ingresos en dinero o especie, representando un aumento patrimonial de libre disponibilidad para el trabajador, a diferencia de las condiciones de trabajo que tienen un uso destinado específicamente a su finalidad laboral.

2.1.2.2. Los beneficios sociales legales remunerativos

A. Las gratificaciones. Son pagos adicionales a los ingresos remunerativos que el empleador otorga al trabajador, sin vinculación directa con el rendimiento o la cantidad de trabajo realizado. Estos pagos se consideran extraordinarios y esporádicos, otorgados generalmente como un acto voluntario del empleador. Sin embargo, cuando las gratificaciones se otorgan de forma continua, regular, o están establecidas por ley, convenio colectivo, o contrato laboral, pasan a ser una obligación. En el régimen laboral privado, los colaboradores

perciben dos gratificaciones anuales, una en Fiestas Patrias y otra en Navidad, cada una equivalente a un sueldo mensual, sumando catorce sueldos al año. (Toyama, 2015, p. 314).

B. La asignación familiar. Es un beneficio económico dirigido a los trabajadores del sector privado que no están sujetos a negociación colectiva. Su objetivo es contribuir a la manutención de los hijos menores o aquellos que cursan estudios superiores, independientemente del número de dependientes. Este beneficio busca aliviar las cargas económicas del trabajador con responsabilidades familiares. (Toyama, 2015, p. 320).

C. La bonificación por tiempo de servicios. Representa un reconocimiento remunerativo por la antigüedad en una misma empresa. Este beneficio puede otorgarse de manera autónoma o bajo disposiciones legales y, aunque ha sido derogado en ciertos contextos, se respeta para aquellos trabajadores que ya gozaban de este derecho, bajo la teoría de los derechos adquiridos y el principio de la condición más beneficiosa para el trabajador. (Toyama, 2015, pp. 323-324).

2.1.3. La compensación por tiempo de servicios

En el régimen laboral privado los trabajadores tienen derecho a este beneficio siempre que cumplan en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias. Esto se verifica dividiendo las horas trabajadas semanalmente entre cinco o seis días, según corresponda, y obteniendo un promedio no menor de cuatro horas. Si la jornada semanal es menor a cinco días, el trabajador debe cumplir al menos veinte horas semanales para acceder al beneficio. (Toyama, 2015, pp. 338-339).

2.1.3.1. Los depósitos semestrales de la CTS. Aunque la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio anual, el pago se realiza en dos depósitos semestrales. El empleador debe efectuar el depósito en los meses de mayo y noviembre, correspondiendo un monto calculado en base a dozavos de la remuneración computable por cada mes completo

trabajado durante el semestre y treintavos adicionales por los días trabajados en meses incompletos. (Toyama, 2015, p. 346).

2.1.4. Liquidación de beneficios sociales

Es el proceso mediante el cual se formaliza el pago de los beneficios acumulados durante la relación laboral al momento de la finalización del contrato. Este procedimiento incluye tanto los conceptos no abonados previamente como los tributos y aportes legales que correspondan.

2.1.4.1. Tributos y aportes legales. Las normas del Sistema Privado de Pensiones establecen que el concepto de remuneración debe ajustarse a las normas laborales. Según el artículo 90° del compendio de Normas de la Superintendencia para el Sistema Privado de Pensiones, es remuneración asegurable la definida por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR; La Ley No. 26790, Ley de Seguridad Social en Salud, también establece que los aportes de salud deben calcularse sobre la remuneración mensual.

2.1.4.2. Gratificación extraordinaria compensable. Para que una gratificación sea considerada extraordinaria, debe ser otorgada como un acto excepcional y voluntario del empleador. La jurisprudencia indica que, si las gratificaciones se otorgan anualmente durante dos años consecutivos, estas pueden perder su carácter excepcional y convertirse en una costumbre, adquiriendo obligatoriedad. Además, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios permite que estas gratificaciones puedan compensarse con la CTS ordenada en una sentencia judicial, convirtiéndose en un beneficio social auténtico.

2.1.4.3. Concepto de renta. Renta según el Diccionario de la lengua, significa la utilidad o beneficio que rinde anualmente una cosa. En esta definición, según Barrios (1988), encontramos dos elementos característicos. El primer elemento del concepto renta, es el que

exista un bien que rinda utilidades o beneficios; es decir, el bien productivo de la renta se denomina fuente, toda renta tiene una fuente y a las diferentes categorías de fuentes. El segundo elemento, es el de la periodicidad, debe existir un periodo de tiempo determinado dentro del cual se produzcan los frutos o beneficios que constituyan la renta. No existe fuente productora que dé frutos en forma instantánea sin que transcurra un tiempo o periodo.

2.1.4.4. Importancia de los impuestos a la renta. Siguiendo al mismo autor Barrios (1988), la importancia de este sistema se resume en lo siguiente: 1) Desde un ángulo doctrinario, este tipo de imposición representa la implantación de un impuesto moderno, de mayor justicia tributaria y con el cual pueden ser gravadas las rentas provenientes de todas las actividades humanas, sean producto del capital o del trabajo. 2) Desde un punto de vista social, el impuesto a la renta satisface a la conciencia social, que inspirándose en un ideal de evidente justicia, quiere que cada individuo aporte al Estado una contribución pecuniaria que esté en relación con la posición económica que ocupa.

2.1.4.5. El impuesto a la renta de quinta categoría y su impacto en la gratificación extraordinaria. Según el inciso a) del artículo 34º de la Ley del Impuesto a la Renta, las gratificaciones, junto con otros ingresos generados por trabajo dependiente, se clasifican como renta de quinta categoría, incluyendo tanto las gratificaciones ordinarias como las extraordinarias en el cálculo de la renta imponible. Esto se aplica incluso si se otorgan de forma voluntaria, ya que la ley adopta un criterio amplio que abarca toda retribución económica. Aunque las normas laborales no consideran la gratificación extraordinaria como parte de la remuneración, la ley tributaria sí la incluye como renta, aplicándose las retenciones y aportes correspondientes, en cumplimiento con el artículo 10º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

2.1.5. Los ingresos del Estado y su formación

Para poder hacer frente a las funciones que le encomienda la colectividad que lo integra, el Estado creó el tributo, como forma de lograr sus ingresos necesarios, y por medio del cual sus integrantes se desprenden de parte de su patrimonio, el que pasa a las arcas del Estado para ser devuelto en forma de beneficios generales a la colectividad.

De esta manera aparece ante la ciencia jurídica el tributo, que se desenvuelve desde sus fases primitivas cuando se aportaban especies al Estado y este solo se encargaba de una labor de organización y defensa, hasta la fase actual, convirtiéndose de una prestación en especie en una prestación esencialmente monetaria, acumulando un patrimonio que le produjo nuevos ingresos, que a su vez le permitieron afrontar algunos de los servicios por él proporcionados.

Desde un punto de vista financiero Barrios (1988) señala, que los ingresos del Estado se divide en dos grupos: el primero, incluye los ingresos provenientes de la explotación de su patrimonio y que denominamos ingresos de derecho privado u originados por bienes de propiedad del mismo Estado. El segundo, está integrado por los ingresos percibidos por el Estado en virtud de su facultad de imperio, y que no son otros que los tributos que impone a los particulares y que constituyen una renta periódica y la base principal de sus ingresos.

2.1.6. Tributación laboral

Hace una década, las inspecciones laborales de la SUNAT tenían menor importancia y se centraban principalmente en verificar la puntualidad de las aportaciones, detectar personal no registrado en planillas, así como identificar tercerizaciones y servicios que no contribuían a la seguridad social. Actualmente, la SUNAT ha intensificado su control en el ámbito laboral para asegurar que los pagos a los empleados cumplan con los criterios de generalidad, razonabilidad y causalidad, de manera que puedan considerarse como gastos deducibles.

Además, busca determinar si estos pagos tienen naturaleza remunerativa o constituyen renta de quinta categoría, lo cual afecta las contribuciones a EsSalud, la Oficina de Normalización Previsional y el impuesto a la renta.

Mediante los registros contables y la planilla electrónica, la SUNAT fiscaliza a distintos grupos económicos y empresas para asegurar que los pagos a trabajadores se ajusten a los criterios de contribución a EsSalud y que cumplan con los requisitos para ser considerados gastos laborales. Mientras el Derecho Laboral regula las prestaciones que un trabajador subordinado recibe como retribución, el Derecho Tributario regula los tributos derivados de la relación laboral y establece el tratamiento de los pagos realizados por el empleador.

2.1.6.1. Sistema Tributario Laboral. Según Toyama (2015), siguiendo a Héctor Villegas, los tributos son prestaciones monetarias que el Estado exige por ley para cubrir sus fines. Los principales componentes de un tributo son la obligación de pago en dinero, la base legal que lo respalda y el Estado como el beneficiario de la obligación. En Perú, el sistema de tributación laboral se basa en el contrato de trabajo, lo que implica que los principios del Derecho Laboral son relevantes en la determinación de los tributos y aportes laborales.

Toyama (2015), señala, las principales características del sistema tributario laboral en Perú son:

a) Aplicación del Derecho Laboral: La afirmación de incidencia tributaria se basa en normas laborales; b) Separación de contribuyentes: Los aportes al sistema de salud del empleador, mientras que los del sistema de pensiones son responsabilidad del colaborador; c) Ausencia de un sistema tributario laboral coordinado: Las instituciones recaudadoras actúan de manera dispersa, y aunque existen algunas colaboraciones en fiscalización y recaudación, no hay una coordinación constante entre el Ministerio de Trabajo, EsSalud y la SUNAT; d)

Ingreso de entidades privadas en la Seguridad Social: La administración de aportes por estas entidades ha cambiado la naturaleza tributaria de los mismos.

A. La Regulación. La complejidad del sistema tributario laboral requiere la aplicación de múltiples normas y la intervención de diversos entes reguladores. Esto ha llevado a un proceso de tributarización, en el que las entidades laborales como el contrato directo, intermediación, beneficios sociales y normas de planillas electrónicas son interpretados y aplicados según criterios tributarios establecidos por la SUNAT, afectando en algunos casos los principios tradicionales del Derecho Laboral.

B. Aportaciones a Cargo del Empleador. Las aportaciones a cargo del empleador son montos que este debe pagar a instituciones sociales o previsionales y que permiten obtener prestaciones para sus empleados. Entre estas aportaciones se encuentran:

a) Prestaciones de seguridad en salud. Estos regímenes, regulados por la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social, y la Ley N° 27056, Ley de Creación de EsSalud, ofrecen beneficios económicos y de salud a los trabajadores aportantes y sus familiares directos. Los trabajadores que dependen de un empleador bajo el régimen de la actividad pública o privada están obligados a participar en este seguro, cuyo aporte del 9% recae íntegramente en el empleador. La Ley N° 26790 también establece la creación de Entidades Prestadoras de Salud (EPS), que brindan prestaciones de salud privadas; en estos casos, la aportación del 9% del empleador se distribuye en un 6,75% a EsSalud y un 2,25% a la EPS.

b) Seguro complementario de trabajo de riesgo. Reemplaza al seguro por accidentes laborales y garantiza atención médica y apoyo financiero en situaciones de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo. Su regulación se establece en la Ley N° 26790 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 009-97-SA, y el Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo, supervisa su cumplimiento para aquellos empleadores que desarrollan actividades de alto riesgo.

C. Aportaciones a cargo del trabajador. Las aportaciones del trabajador son montos retenidos por el empleador de la remuneración del trabajador y, junto con la contribución patronal, se transfieren a las instituciones correspondientes para el financiamiento de sus servicios.

a) Aportación al sistema privado de pensiones. Este sistema, regulado por el Decreto Supremo N° 054-97-EF y el Decreto Supremo N° 206-92-EF, permite a los trabajadores recibir una pensión al jubilarse mediante un esquema de capitalización individual, en contraste con el Sistema Nacional de Pensiones, que se basa en la solidaridad. La aportación total del 11,20% incluye un 8% más las comisiones a la AFP, y es responsabilidad del trabajador. El empleador realiza la retención y la transfiere a la AFP, sin que esta retención se considere un sobre costo laboral.

b) Sistema Nacional de Pensiones. Administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP, el Sistema Nacional de Pensiones, que es responsabilidad del Estado, ofrece prestaciones de jubilación, invalidez y muerte a sus afiliados. La aportación, a cargo del trabajador, es del 13% y tampoco representa un sobre costo para los empleadores.

2.1.6.2. La remuneración laboral y la renta tributaria. Según Toyama (2015), no hay uniformidad en la forma de calcular los tributos y aportes laborales, lo que requiere una clara distinción entre remuneración y renta del trabajador. Las aportaciones solo se calculan sobre lo que se clasifica como remuneración. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define la remuneración de manera general, aplicable en casi todos los contextos legales, salvo en el caso del Impuesto a la Renta, que tiene sus normas específicas. Esto implica que:

La remuneración se entiende como un concepto amplio, con una presunción general que abarca todos los ingresos del trabajador, ya sean en dinero o en especie. Un pago que se entrega por la contraprestación servicios del colaborador.

2.1.6.3. La deducción de gastos: criterios tributarios. Toyama (2015), señala, que las normas tributarias han influido en la interpretación de los pagos a colaboradores que pueden considerarse como gastos. Para que un gasto sea deducible, debe ser normal para la actividad productiva: a) Razonabilidad con los ingresos; b) Generalidad, es decir, que se aplique de manera impersonal y abstracta; y c) Existencia de un vínculo entre el beneficio otorgado y la generalidad a la que se dirige.

La normativa tributaria puede exceder el ámbito laboral al exigir criterios de generalidad y causalidad, lo que podría desincentivar a las empresas a otorgar gratificaciones extraordinarias por temor a que no se reconozcan como gastos deducibles.

2.1.6.4. Presunciones laborales de la SUNAT. Toyama (2015), menciona, que las reformas al Código Tributario otorgaron a la SUNAT nuevas facultades para determinar tributos laborales según el Decreto Legislativo N° 981. Si una empresa no registra a sus trabajadores en planillas y no puede aportar pruebas concretas, la SUNAT puede presuponer los montos de las remuneraciones y los periodos trabajados. Estas remuneraciones se fijarán en función de los registros más altos, las de trabajadores que realicen funciones similares, o, en última instancia, la RMV. Para el caso de los colaboradores a plazo fijo, se considerará un periodo mínimo de tres meses.

Aunque la actuación de la SUNAT busca aumentar la recaudación tributaria y formalizar el empleo, es fundamental que el Estado otorgue facultades equilibradas a todas las entidades involucradas. Además, se necesita un mayor presupuesto para el Sector Laboral, que faciliten la fiscalización para el acceso a un control tributario eficiente.

2.1.6.5. Las fiscalizaciones de la SUNAT. Busca demostrar o comprobar al contribuyente la correcta determinación de la obligación tributaria, que lo detectado en el proceso de fiscalización pueda generar nuevas deudas tributarias, que permita una mayor cartera de cobranza que posibilitará el incremento de los niveles de recaudación del impuesto.

A. Contratos laborales y civiles. Según Toyama (2015), la SUNAT tiene la responsabilidad de llevar a cabo inspecciones laborales en las entidades para establecer si los colaboradores están correctamente registrados en planillas. Esto implica diferenciar entre el personal contratado bajo régimen de locación de servicios, que emite recibos de honorarios, y aquellos bajo distintos regímenes laborales. El objetivo es verificar si las personas en el centro de trabajo tienen un contrato laboral y evaluar la existencia de subordinación o dependencia jurídica.

B. Pagos laborales. La SUNAT también examina los conceptos pagados a los trabajadores para determinar si son remunerativos y si afectan las contribuciones a EsSalud. Toyama (2015), indica, que hay conceptos que no se consideran en el cálculo de tributos. La SUNAT ha sostenido en ocasiones que este concepto debe ser considerado como remuneración sujeta a contribución, lo cual contradice la ley que especifica que dicha participación no se considera remuneración.

C. Facultades de fiscalización, presunción de certeza e inocencia. Toyama (2015) indica que la SUNAT cuenta con amplias facultades para investigar y solicitar documentación en el contexto de sus inspecciones. Las constataciones realizadas por la SUNAT gozan de una presunción de veracidad debido a la particularidad del Derecho Laboral, lo cual otorga una presunción legal a las afirmaciones de los inspectores. No obstante, estas inspecciones deben respetar el derecho constitucional de presunción de inocencia de las empresas, establecido en

el artículo 24° de la Constitución. Para aplicar sanciones, la SUNAT está obligada a probar la responsabilidad del administrado.

Esta exigencia se intensifica en casos de determinación de la relación laboral, ya que para aplicar presunciones legales, deben acreditarse previamente los hechos pertinentes. En caso de conflictos probatorios, las constataciones de la SUNAT deben ser consideradas como cualquier otra prueba, y la jurisdicción debe evaluar todas las evidencias para emitir un juicio adecuado.

2.1.6.6. Evasión tributaria en el trabajo. Según Patiño et al. (2019), es entendida como la falta de cumplimiento de las obligaciones en materia de tributación, el cual es producido desde la insatisfacción ciudadana hasta la legitimidad estatal que tiene un impacto considerable en las dinámicas sociales y economías mundiales.

Un estudio realizado por Lahura y publicado por el Banco Central de Reserva - BCR revela que en 2018, la recaudación tributaria potencial fue de S/. 12,503 millones, mientras que la recaudación efectiva alcanzó S/. 10,122 millones, lo que sugiere una evasión tributaria en rentas de trabajo de hasta el 19%, equivalente a S/. 2,381 millones.

En términos regionales, se identificaron doce regiones con una evasión superior al 80%, incluyendo Ancash, Moquegua, San Martín, y Amazonas, entre otras. Otras ocho regiones registraron una evasión de entre 60% y 80%, mientras que Ica mostró una evasión de entre 40% y 60%. Arequipa y Huancavelica tuvieron tasas de evasión de entre 20% y 40%, y en Lima la evasión fue menor al 20%.

La tarea de la SUNAT es compleja, toda vez que hay 13.6 millones de trabajadores, de los cuales 6.4 millones son dependientes (52% de los cuales son informales), 5.9 millones son independientes (80% informales) y 1.3 millones son tanto dependientes como independientes (70% informales).

2.1.6.7. El papel del tributo en la sociedad. Según Peralta (2015), en su artículo sobre Tributación y Derechos Fundamentales, Los Principios Constitucionales como Límite al Poder Tributario. Reflexiones a partir de los Ordenamientos Jurídicos de Brasil y Costa Rica, el Estado actúa como una estructura jurídico-política que organiza la sociedad y satisface sus necesidades colectivas, incluyendo educación, salud y seguridad. Los ciudadanos confían al Estado la responsabilidad de garantizar el bienestar social a través de prestaciones públicas esenciales.

Siguiendo a Natale (1979), el Estado como estructura jurídico-política permite la organización de la sociedad, y como principal objetivo es la satisfacción de las necesidades públicas de la colectividad que lo conforman. Los individuos para poder vivir en sociedad le confían al Estado una serie de prestaciones públicas esenciales como la educación, la salud, la seguridad ciudadana, la tutela judicial de los derechos fundamentales, entre otros, con el intento de propiciar y garantizar el desarrollo pleno y el bienestar de la colectividad (p. 287).

La protección y efectividad de los derechos ciudadanos tienen un costo significativo, lo que hace que los tributos sean la principal fuente de ingresos del Estado para financiar estas necesidades. Según Torres (1991), el tributo es fundamental para que el Estado cubra sus complejas funciones y, a su vez, garantice la libertad de los ciudadanos.

2.1.6.8. Definición de términos

A. Administración de recursos humanos. Es un conjunto de estrategias internas para estimular a los colaboradores y propender el mejor servicio a la sociedad a través de sistemas de trabajo implementadas de alto rendimiento dentro de la administración pública o la producción y/o productividad del personal cuando se trata de empresas privadas.

B. Aporte patronal EsSalud. Son pagos obligatorios que realizan los empleadores, equivalente al 9% de la remuneración del trabajador, que no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente.

C. Contribuciones. Son tipos de pago que se hace a las instituciones del Estado de manera mensual que corresponde al empleador en función de los ingresos remunerativos que percibe el trabajador, como consecuencia de la relación laboral.

D. Depósitos de deuda. Permite la acción de depositar la deuda que realiza el empleador generalmente en forma proporcional y/o diferenciada de remuneraciones devengadas a favor de los colaboradores, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal que fija anualmente el Ministerio de Economía y Finanzas.

E. Escala remunerativa. Es la asignación para cada puesto de acuerdo a niveles de responsabilidad jerárquicos. En el caso de investigación, la escala se ha establecido con la misma estructura por Convenio Colectivo y corroborado por el órgano jurisdiccional a través de sentencia que tiene autoridad de cosa juzgada.

F. Evasión tributaria. Se produce cuando los contribuyentes no cumplen con sus obligaciones tributarias, que puede ser total o parcial. Es una actividad ilegal que podría ser sancionado con pena privativa de la libertad.

G. Política remunerativa. Es un conjunto de criterios regulados a través de directivas o reglamentos de gestión interna establecidos en una entidad, de acuerdo a las categorías y/o niveles de manera diferenciada de las remuneraciones de los funcionarios, directores, profesionales, técnicos y auxiliares.

H. Remuneraciones devengadas. Es el reconocimiento de haberes dejados de percibir por mandato judicial o administrativa, como resultado de la sumatoria de la diferencia entre

la remuneración que percibía y los montos de la escala remunerativa suscrita mediante convención colectiva de trabajo u otros incrementos otorgados por el Estado.

I. Resoluciones judiciales. Toda decisión o fallo que dicta un juez en sus diferentes categorías o tribunal constitucional desde las de mero trámite como los decretos, emisión de autos, hasta las sentencias. (Flores, 1980, p. 443).

J. Retenciones de ley. Son las cargas sociales que se afectan a los ingresos remunerativos que son obligaciones tributarias del empleador como agente de retención para cumplir ante los entes recaudadores.

K. Sistema previsional AFPs. Es un beneficio económico que recibe una persona a partir de los sesenta y cinco años de edad, al finalizar su vida laboral. Este ingreso se otorga como resultado de haber aportado mensualmente un 13% de su salario o ingreso al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) durante al menos veinte años.

L. Tributo a la SUNAT. Es el conjunto de contribuciones y aportes obligatorios mensuales que el empleador tiene la obligación de abonar a la SUNAT, por Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, entre otros tributos a favor del Estado.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Método:

Hipotético-deductivo, por la formulación de hipótesis para comprobarlas o refutarlas.

Según Caballero (2006), este método consiste en formular hipótesis y someterlas a prueba para llegar a conclusiones. Se basa en la deducción lógica y en la combinación de la reflexión racional con el empirismo. Orientación que va de lo general a lo específico; es decir, de un enunciado general se va desentrañando elementos específicos.

Análítico-crítico, según Ramos (2018), consiste en la descomposición, separación, aislamiento del conocimiento a priori en los elementos del conocimiento puro del entendimiento (p. 498), que combina el análisis de un objeto de estudio con una evaluación crítica de sus componentes, teorías y resultados. El autor, sostiene, que el método crítico “Es el denominado discursivo, porque en él, el espíritu (la conciencia del ser) avanza discuriendo, enlazando, comprobando o contrastando, no requiere de ningún desarrollo previo; el investigador inmediatamente toma contacto con el objeto de estudio y lo conoce”. (p. 477).

Histórico, ya que sus datos tienen fundamento en hechos cumplidos (Hernández-Sampieri, 2019), realizados durante siete años (expresión ex post facto).

Según Sánchez y Reyes (2017), la expresión ex post facto hace referencia a un tipo de investigación en la cual el investigador examina los efectos que tiene unas variables que ha actuado u ocurrido de manera normal u ordinaria, limitándose a señalar las posibles relaciones o efectos sobre la variable dependiente; es decir, no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar (p. 123)..

Ramos (2018), señala, el método histórico, es aquel que contrasta en el pasado socio-histórico, características fijas, variaciones, causas, conexiones y estipulaciones diversas en los que es posible encontrar aspectos socio-históricos, para determinar en qué medida o de qué modo han sucedido los hechos o las ocurrencias” (p. 471).

Tipo:

Aplicada, que tiene como objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa en la solución del problema, como indica Lozada (2015, p. 35 citado por Valderrama et al., 2019).

Según Sánchez y Reyes (2002, citado por Pacori et al., 2019), la investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir, modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal.

Nivel:

Descriptivo-explicativo, orientado a especificar las propiedades y medir características importantes de las personas o fenómenos analizados (Cid et al., 2015).

Los estudios descriptivos se fundan en la interpretación u observación donde interactúan los sentidos y pertenecen al mundo real, su método es la lógica deductiva e inductiva; sus enunciados son analíticos y hermenéuticos (Aranzamendi et al., 2021, p. 130).

Según Rojas (2013, citado por Aranzamendi, 2021), el investigador no se limita a describir el problema, sino tiende a obtener su magnitud, su jerarquía, para estructurar estrategias operáticas y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis, de esta manera explicar el origen de sus causas.

Correlacional, ya que su propósito es medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables dentro de un contexto específico (Hernández-Sampieri et al., 1999, p. 62).

Enfoque:

Cuantitativo, el cual se valora por su objetividad y busca definir leyes universales del comportamiento humano aplicables a la situación para comprobar teorías (Palacios et al., 2016).

Cualitativo, por la observación documental a través de fichas como instrumento de investigación (Ñaupas et al., 2023).

Cuando se elige el diseño de una investigación se exige optar por lo cualitativo, cuantitativo o mixto. El diseño es la estrategia que define el tipo de la investigación científica; todo depende también de la disciplina o área de investigación (Aranzamendi, 2015).

Diseño:

No experimental, siguiendo a Hernández et al., (2010) citado por Arbaiza (2016), sostiene que “Lo característico en este tipo de diseño es que no se hace una manipulación intencional de las variables independientes, sino que los fenómenos se estudian tal y como sucede en su ambiente natural” (p. 143).

Transversal, cuando se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 1999, p. 186).

Longitudinal o retrospectivo, por la investigación o seguimiento mirando hacia atrás por siete años para ver el comportamiento de variables (Palacios et al., 2016, pp. 407, 408 y 409), respectivamente.

M₁: O_x r O_y

M = Muestra

O = Observación

X = Contribución de las cargas sociales

Y = Vulneración de las obligaciones laborales

R = Grado de correlación entre variables

3.2. Población y muestra

Población:

La población es de ciento cuarenta y siete (147) trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo No. 728. El periodo de investigación corresponde a los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI.

Muestra:

La muestra es probabilística.

Según Hernández-Sampieri et al., (2000), la muestra probabilística, es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

Para el estudio de la presente investigación, se aplica la fórmula universal para determinar la muestra, conforme a la siguiente operación:

- Población finita
- Variable cuantitativa

$$x = \frac{N.Z^2.(p.q)}{N.E^2+Z^2+(p.q)}$$

$$N = 147 \quad p = 0.50 \quad E = 0.05$$

$$Z = 1.96 \quad q = 0.50$$

$$n = \frac{147. 1.96^2. (0.50. 0.50)}{147. 0.05^2 + 1.96^2 (0.50. 0.50)}$$

$$n = \frac{147. 3.8416. 0.25}{147. 0.0025 + 3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{147. 0.96040}{0.37 + 0.96} = \frac{141.18}{1.33} = 106$$

Ciento seis (106) es la muestra de los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada, que deberán ser encuestados.

n = Muestra.

N = Población.

Z = Distribución estándar (mide el grado de dispersión o variabilidad de los datos).

E,p,α = Margen o probabilidad de error.

P = Tasa de acierto o éxito (0.50% cuando no se conoce).

Q = Tasa de fracaso o error (0.50% cuando no se conoce

o establece).

Muestreo:

Aleatorio simple, toda vez que es un método de selección de “n” unidades sacadas de N, de tal manera que cada una de las muestras tiene la misma probabilidad de ser elegida.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable Independiente: Contribuciones sociales (X)	Toyama (2015), señala, son aquellas prestaciones en dinero que el Estado exige en ejercicio de su poder de imperio en virtud de una ley para cubrir los gastos que demanda el cumplimiento de sus fines.	Administración de los recursos humanos	Resoluciones judiciales (X1) Escala remunerativa (X2) Remuneraciones devengadas (X3) Depósitos de deuda (X4) Retenciones de leyes sociales (X5)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Variable Dependiente: Vulneración de los tributos laborales (Y)	Conocida como evasión tributaria, según (Patiño et al., 2019), es entendida como la falta de cumplimiento de las obligaciones, lo que genera insatisfacción ciudadana, el cual tiene un impacto considerable en las dimensiones sociales y economías mundiales.	Contribuciones y aportes obligatorios	Tributo a la SUNAT (Y1) Sistema previsional AFPs (Y2) Aporte patronal EsSalud (Y3) Compensación por tiempo de servicios (Y4) Evasión tributaria (Y5)	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20

Nota. Elaboración propia. En la tabla 1, se ha desglosado los conceptos abstractos de la investigación que permitió su medición.

3.3.1. Desagregado de variables e indicadores

Siguiendo al Dr. Noguera (2014), se efectuó el desagregado de las variables/indicadores a sub indicadores que garantizó la toma de decisiones.

Tabla 2

Desagregado de variables/indicadores a sub indicadores

Variables/Indicadores	Sub indicadores
CONTRIBUCIONES SOCIALES (X)	Tributo IR 5ta. Categoría, sistema previsional, aporte patronal
Resoluciones judiciales (X1)	Trabajadores demandantes, resoluciones con autoridad de cosa juzgada
Escala remunerativa (X2)	Beneficiarios convenio colectivo 2012-2013, no beneficiarios convenio colectivo 2012-2013, escala actualizada de trabajadores
Remuneraciones devengadas (X3)	Pago devengado a trabajadores, reintegro anual priorizado
Depósitos de deuda (X4)	Monto embargado, importe previsión anual, ejecución pago a cuenta
Retenciones de leyes sociales (X5)	IR 5ta. categoría, sistema previsional AFP, aporte a EsSalud
VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES (Y)	SENAMHI: Presidente Ejecutivo, Gerente General, Director de Recursos Humanos y Director de Administración
Tributo a la SUNAT (Y1)	IR 5ta. Categoría 15%, retención en planilla, monto tributo vulnerado
Sistema previsional AFPs (Y2)	AFP 13%, retención en planilla, monto tributo vulnerado
Aporte patronal EsSalud (Y3)	EsSalud 9%, retención en planilla, evasión tributo laboral

Compensación por tiempo de servicios (Y4)	Monto pago a cuenta convenio colectivo afecto a CTS, depósitos semestrales inexistentes
Evasión tributaria (Y5)	Monto elusivo, devengado periodo 2018-2024, retención inexistente

Nota. Elaboración propia. En la tabla 2, se ha desagregado las variables/indicadores a sub indicadores que dieron respuesta de forma adecuada las preguntas o la resolución de los problemas secundarios o específicos.

3.4. Instrumentos

3.4.1. Ficha de análisis documental

Este instrumento ha sido debidamente validado por la Dra. Giovanna Vásquez-Caicedo Pérez, mediante la tesis: “*Los Hijos Extramatrimoniales y los Medios Probatorios para la Declaración de su Paternidad*”, profesional altamente reconocida en el ámbito académico y de la investigación científica.

La presente técnica de recolección de datos, según el formato, se orientó a la revisión de los reportes documentales del personal del régimen laboral de la actividad privada a nivel nacional, regulado por el T.U.O. del Decreto Legislativo No. 728 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, durante la delimitación temporal de los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, a fin de almacenarla y procesarla debidamente en su oportunidad para la elaboración del informe final.

Asimismo, se ha tenido una actitud adecuada de lectura para la búsqueda de los datos e información, es lo que se conoce técnicamente como *heurística*. Ha sido necesario desmenuzarlo, recomponerlo y recuperarlo por su dispersión en cada expediente judicial. Esta labor de lectura sirvió para el deslinde permanente entre las ideas principales y las secundarias

subyacentes. Se dialogó, se razonó, se dudó, se discrepó, se pidió aclaraciones al encargado de la custodia de los expedientes, tal como enseñó el académico Ramos (2000).

Esta ficha siguiendo a Álvarez (2016), ha sido de vital relevancia en el proceso de investigación, toda vez que constituyó un factor de claridad, ayudó a estructurar ordenada y lógicamente los datos, los números y las ideas, permitió su cotejo de la información, facilitó el proceso de elaboración y revisión de la investigación.

3.4.2. Encuesta

Este instrumento ha sido validado por el Dr. Máximo Calero Briones, reconocido investigador y docente universitario en la tesis: *“Estabilidad Laboral y Vulneración de los Derechos Constitucionales de los Observadores Hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú”*, presentado por el Maestro Argiles Brigadier Uribe Inga para optar el grado académico de Doctor en Derecho. El formulario se elaboró en función del problema planteado, las hipótesis y las variables identificadas como método de recopilación de datos e información de utilidad mediante cuestionario de preguntas cerradas con cuatro alternativas de respuesta, previamente diseñado o estructurado que se formuló al personal contratado bajo al régimen laboral privado, para su opinión como colaboradores de una entidad pública acerca de hechos objetivos, la contribución y aportes de las cargas sociales del personal, las normas que las regulan, los conocimientos administrativos, las resoluciones judiciales, entre otros datos, para el análisis de la información. Actualmente esta institución está considerado como Instituto Público de Investigación.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Utilización de procesador sistematizado

La recopilación de datos clasificados y almacenados en una matriz, se trasladó a un procesador de datos del sistema computarizado de instrumentos validados, que permitió realizar las técnicas estadísticas, con el fin de obtener frecuencias, porcentajes, tablas, figuras (Estadística Descriptiva), para lo cual se tuvo en cuenta el diseño que se utilizó en la contrastación y comprobación de la hipótesis enunciadas mediante el uso de pruebas paramétricas y no paramétricas (Estadística Inferencial).

Se utilizó técnicas matemáticas-estadísticas para el análisis e interpretación de la base de datos, empleando el SPSS Versión 25, programa diseñado por la compañía IBM para hacer cálculos estadísticos, Sánchez (2020). Dicho análisis estadístico se aplicó asignando valores de categorías, comprendida en la apreciación sistemática y crítica de los datos e informaciones que se tiene; asimismo, se descompuso las partes orientados a la realización del trabajo exhaustivo por separado (Ramos, 2011).

3.6. Análisis de datos

3.6.1. Registro y análisis documental de la información

Los instrumentos de investigación que recolectó información para el análisis de datos de la ficha de análisis documental, fue importante por su claridad y precisión de los montos remunerativos abonados que corresponden a los devengados, por el contenido de las variables, dimensiones e indicadores, que logró los resultados esperados a través del análisis prolijo de los datos.

El procesamiento de la información ordenada, clasificada, codificada y analizada tuvo como propósito establecer cómo los datos cumplieron o no con los objetivos de la investigación. Se usó el término asociación para la relación de las variables de naturaleza cualitativa y ordinal, y correlación cuando se trata de las variables cuantitativas (Estela et al., 2019, p. 81).

3.7. Consideraciones éticas

Según Bunge (2014), todo lo que se expresa en este trabajo es verdad, por lo demás se aplica la objetividad e imparcialidad en el tratamiento de las opiniones y resultados.

Siguiendo a Uribe (2008, citado por Aranzamendi, 2017), precisa, que la ética académica a partir del quehacer científico es definida como la conducta deseable, empleando el método científico y los conocimientos de la ciencia acerca del individuo y la sociedad.

Tamayo (2012) señala que la persona es ética por naturaleza, pero el riesgo es el olvido de este valor, para evitarlo que los procesos de investigación no queden a espaldas de los valores éticos, es necesario considerar que el carácter de ciencia es la búsqueda de nuevos conocimientos. La relación ética-ciencia-investigación se constituye entonces a partir de la búsqueda de la verdad, la honestidad, el bienestar de la comunidad y su entorno, la justicia y humildad, el secreto y la ética profesional.

3.7.1. Moral

Una investigación que integre una reflexión ética exige que el investigador se enfrente a dilemas morales, construyendo una postura crítica ante las relaciones de poder y los intereses en conflicto que enfrenta, tanto en el ámbito científico como en el social. Esto requiere que desarrolle una capacidad moral fundamentada en una constante reflexión ética, para comprender que la práctica científica ocurre dentro de este contexto complejo. De esta manera, el investigador debe luchar por su dignidad como individuo, cultivando una conciencia ética firme que le permita resistir ante situaciones adversas y actuar con integridad.

La honestidad tiene que ver con la moral, el pudor y el decoro, mientras que la honradez tiene que ver con la sinceridad y la integridad; en ese contexto, los académicos y

científicos están obligados a ser honestos y sinceros consigo mismos y frente a la sociedad (Comín, 2019, p. 381).

3.7.2. Responsabilidad social

La investigación propone tener responsabilidad social por su importancia ética como valor. Se plantea una intervención que conduce a mejorar las condiciones de vida o bienestar de los colaboradores involucrados en el presente estudio, que producirá conocimiento cuando haya un aporte científico para la solución de este problema. Su valor social radica en el uso responsable de recursos limitados que evite riesgos para lograr algún beneficio personal o social. Siempre se debe mantener el respeto a las personas, basado en principios básicos para una saludable convivencia en sociedad.

3.7.3. Medio ambiente

Los seres humanos tienen deberes fundamentales hacia la naturaleza, los demás seres vivos y las generaciones futuras, con responsabilidad compartida y activa en la protección del medio ambiente dentro de una comunidad. Enfrentamos una crisis socio ecológica global que exige una reflexión ética, orientada por dos principios clave. El primero, es el principio de responsabilidad, que nos invita a proteger a las personas vulnerables y a toda forma de vida en el planeta. El segundo, es el principio de justicia ecológica, que abarca la justicia global para una distribución justa de recursos y carga ambiental; priorizando las dos vertientes, la justicia intergeneracional, para preservar el ambiente para quienes vienen; y la justicia interespecífica, que reconoce el valor propio de cada especie.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Presentación y análisis de la ficha de la información documental

Tabla 3

Mandato judicial sobre remuneraciones devengadas

Resoluciones judiciales	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Trabajadores demandantes	65	44.22	72	48.98	1	0.68		
Resoluciones con autoridad de cosa juzgada	1		1					

Fuente: Información documental

Resoluciones judiciales	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Trabajadores demandantes			1	0.68			139	94.56
Resoluciones con autoridad de cosa juzgada	5						7	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. En la tabla 3 apreciamos que durante el periodo del 2018 al 2024, han demandado en diferentes expedientes judiciales sobre remuneraciones devengadas ciento treinta y nueve (139) trabajadores a través del SINTRASEN por incumplimiento de disposiciones y normas laborales, resultando siete (7) sentencias consentidas y ejecutoriadas con la autoridad de cosa juzgada.

Tabla 4*Aplicación de la escala remunerativa Convenio Colectivo 2012-2013*

Escala remunerativa	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Beneficiarios Convenio Colectivo 2012-2013	60	40.81	60	40.81	61	41.50	61	41.50
No beneficiarios convenio colectivo 2012-2013	87	59.18	87	59.18	86	58.50	86	58.50
Escala actualizada de trabajadores								

Fuente: Información documental

Escala remunerativa	2022		2023		2024	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Beneficiarios Convenio Colectivo 2012-2013	64	43.54	1	0.68	131	89.12
No beneficiarios convenio colectivo 2012-2013	83	56.46	146	99.32	16	10.88
Escala actualizada de trabajadores					28	19.05

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 4 se desprende que en el periodo del 2018 al 2024 en aplicación de la escala remunerativa se abonó como pago a cuenta a ciento treinta y un (131) trabajadores como beneficiarios del Convenio Colectivo periodo 2012-2013, quedando solo dieciséis (16) como no beneficiarios y la escala actualizada de veintiocho (28) trabajadores en el 2024.

Tabla 5*Pago de remuneraciones devengadas al personal del régimen privado*

Remuneraciones devengadas	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Pago devengado a trabajadores	736,182.50		1'131,785.00		229,893.79		2'796,957.80	
Reintegro anual priorizado	1'382,624.00		491,658.00		1'579,947.00		1'294,569.00	

Fuente: Información documental

Remuneraciones devengadas	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Pago devengado a trabajadores	719,022.71				2'385,699.00		7'999,540.70	
Reintegro anual priorizado	729,517.00						5'478,315.00	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 5 apreciamos que se han pagado las remuneraciones devengadas a una población de ciento cuarenta y siete (147) trabajadores en una suma total de S/. 7'999,540.70; sin embargo, solo se había priorizado anualmente durante el periodo 2018 al 2024 la suma de S/. 5'478,315.00 para pago de sentencias judiciales.

Tabla 6*Depósitos de deuda conforme a la disponibilidad presupuestal*

Depósitos de deuda	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Monto embargado	12'217,129.85 883,419.54		12'217,129.85 883,419.54		12'217,129.85 883,419.54		12'217,129.85 883,419.54	
Importe previsión anual	2'443,425.97		2'443,425.97		2'443,425.97		2'443,425.97	
Ejecución pago a cuenta	883,419.00		1'358,142.00		274,343.79		3'317,187.90	

Fuente: Información documental

Depósitos de deuda	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Monto embargado	12'217,129.85 883,419.54		12'217,129.85 883,419.54		12'217,129.85 883,419.54		13'100,548.00	
Importe previsión anual	2'443,425.97						12'217,129.00	
Ejecución pago a cuenta	894,462.00		204,454.10		2'959,823.50		9'891,832.20	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 6 se desprende que el monto embargado en el indicador depósitos de deuda, durante el periodo del 2018 al 2024 asciende a la suma de S/. 13'100,548.00, las previsiones anuales a S/. 12'217,129.00, ejecutándose como pago a cuenta solo S/. 9'891,832.00 a favor de los trabajadores.

Tabla 7*Inejecución de las retenciones de leyes sociales*

Retenciones de ley	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
IR 5ta. categoría	132,512.85		203,721.30		41,151.57		497,578.18	
Sistema previsional AFP	114,844.47		176,558.46		35,664.69		431,234.42	
Aporte a EsSalud	79,507.71		122,232.78		24,690.94		298,546.91	
TOTALES:	326,865.03		502,512.54		101,507.20		1'227,359.50	

Fuente: Información documental

Retenciones de ley	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
IR 5ta. categoría	134,169.30		30,668.12		443,973.52		1'483,774.80	
Sistema previsional AFP	116,280.06		26,579.03		384,777.05		1'285,938.10	
Aporte a EsSalud	80,501.58		18,400.87		266,384.11		890,264.90	
TOTALES:	330,950.94		75,648.02		1'095,134.60		3'659,977.80	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. En la tabla 7 apreciamos que durante el periodo del 2018 al 2024 no se ejecutaron las retenciones de leyes sociales por remuneraciones devengadas, siendo S/. 1'483,774.80 por IR 5ta. Categoría; S/. 1'285,938.10 por el sistema previsional AFP, y S/. 890,264.90 por aporte patronal EsSalud, haciendo un total de S/. 3'659,977.80.

Tabla 8*Adeudo tributo a la SUNAT*

Tributo a la SUNAT	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
IR 5ta. Categoría 15%	132,512.85		203,721.30		41,151.57		497,578.18	
Retención en planilla								
Monto tributo vulnerado	132,512.85		203,721.30		41,151.57		497,578.18	

Fuente: Información documental

Tributo a la SUNAT	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
IR 5ta. Categoría 15%	134,169.30		30,668.12		443,973.52		1'483,774.80	
Retención en planilla								
Monto tributo vulnerado	134,169.30		30,668.12		443,973.52		1'483,774.80	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 8 apreciamos que durante el periodo 2018 al 2024 los adeudos por tributo a la SUNAT por los pagos de remuneraciones devengadas asciende a S/. 1'483,774.80, por no haberse efectuado las retenciones en planilla, siendo la indicada suma el monto del tributo vulnerado.

Tabla 9*Adeudo al sistema previsional AFPs*

Sistema Previsional AFPs	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
AFP 13%	114,844.47		176,558.46		35,664.69		431,234.42	
Retención en planilla								
Monto tributo vulnerado	114,844.47		176,558.46		35,664.69		431,234.42	

Fuente: Información documental

Sistema Previsional AFPs	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
AFP 13%	116,280.06		26,579.03		384,777.05		1'285,938.10	
Retención en planilla								
Monto tributo vulnerado	116,280.06		26,579.03		384,777.05		1'285,938.10	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 9 apreciamos que durante el periodo 2018 al 2024 los adeudos al sistema previsional AFPs por los pagos de remuneraciones devengadas asciende a S/. 1'286,938.10, por no haberse efectuado las retenciones en planilla, siendo la indicada suma el monto del tributo vulnerado.

Tabla 10*Adeudo aporte patronal a EsSalud*

Aporte patronal EsSalud	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
EsSalud 9%	79,507.71		122,232.78		24,690.94		298,546.91	
Retención en planilla								
Evasión tributo laboral	79,507.71		122,232.78		24,690.94		298,546.91	

Fuente: Información documental

Aporte patronal EsSalud	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
EsSalud 9%	80,501.58		18,400.87		266,384.11		890,264.90	
Retención en planilla								
Evasión tributo laboral	80,501.58		18,400.87		266,384.11		890,264.90	

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 10 apreciamos que durante el periodo 2018 al 2024 los adeudos de aporte patronal EsSalud por los pagos de remuneraciones devengadas asciende a S/. 890,264.90, por no haberse efectuado las retenciones en planilla, siendo la indicada suma el monto de la evasión del tributo vulnerado.

Tabla 11

Compensación por tiempo de servicios conforme a la escala remunerativa

Compensación por tiempo de servicios	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Monto pago a cuenta convenio colectivo afecto a CTS	883,419.00		1358,142.00		274,343.79		3'317,187.90	
Depósitos semestrales inexistentes								

Fuente: Información documental

Compensación por tiempo de servicios	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Monto pago a cuenta convenio colectivo afecto a CTS	894,462.00		204,454.10		2'959,823.50		9'891,832.20	
Depósitos semestrales inexistentes								

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 11 se desprende que durante el periodo 2018 al 2024 el monto pago a cuenta del convenio colectivo afecto a la CTS asciende a S/. 9'891,832.20, resultando inexistentes los depósitos semestrales por no haberse realizado las retenciones en la planilla de remuneraciones.

Tabla 12*Evasión de tributos laborales*

Evasión tributaria	2018		2019		2020		2021	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Monto elusivo	326,865.03		502,512.54		101,507.20		1'227,359.50	
Devengado periodo 2018-2024	883,419.00		1'358,142.00		274,343.79		3'317,187.90	
Retención inexistente								

Fuente: Información documental

Evasión tributaria	2022		2023		2024		TOTAL	
	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%	Frec. (N=147)	%
Monto elusivo	330,950.94		75,648.02		1'095,134.60		3'659,977.80	
Devengado periodo 2018-2024	894,462.00		204,454.10		2'959,823.50		9,891,832.20	
Retención inexistente								

Fuente: Información documental

Nota. Elaboración propia. De la tabla 12 apreciamos que el monto del tributo elusivo asciende a S/. 3'659,977.80, siendo el monto total de las remuneraciones devengadas del periodo 2018 al 2024 S/. 9'891,832.20, por lo que resulta inexistente las retenciones de leyes sociales.

4.1.2. Presentación y análisis de las respuestas del cuestionario de la encuesta

Tabla 13

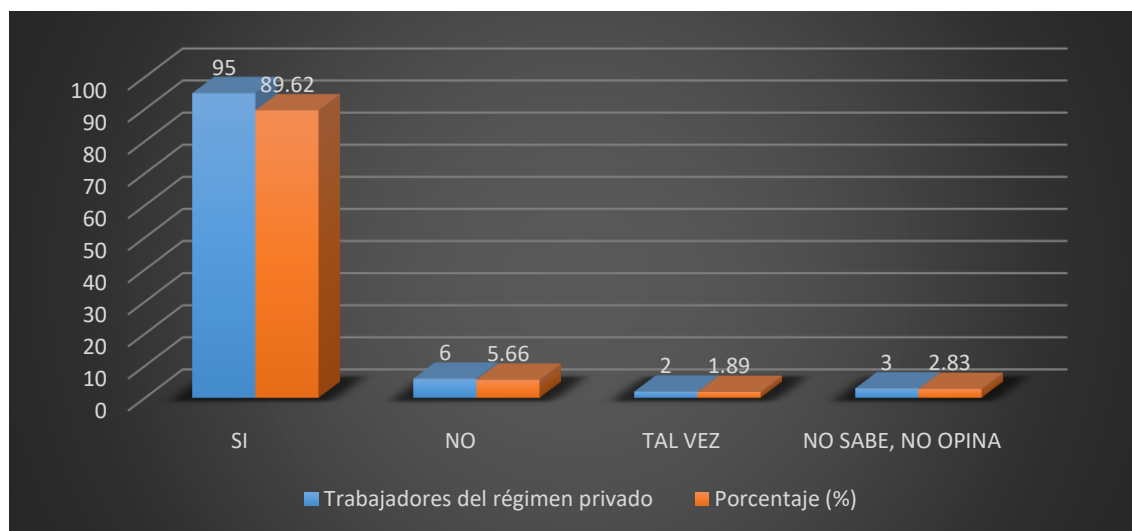
¿En el SENAMHI se ha establecido el pago de devengados por mandato judicial para los trabajadores del régimen de la actividad privada?

ALTERNATIVAS		RESOLUCIONES JUDICIALES	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	95	89.62
2	NO	6	5.66
3	TAL VEZ	2	1.89
4	NO SABE, NO OPINA	3	2.83
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 1

Pago de devengados por mandato judicial



Nota. Elaboración propia. En la tabla 13 y gráfico 1, se observa que 95 trabajadores que significa el 89.62% respondieron si, se ha establecido el pago de devengados por mandato judicial, 6 señalaron no, que es el 5.66%; 2 marcaron tal vez, que es el 1.89%, y no sabe, no opina señalaron 3, que significa el 2.83%.

Tabla 14

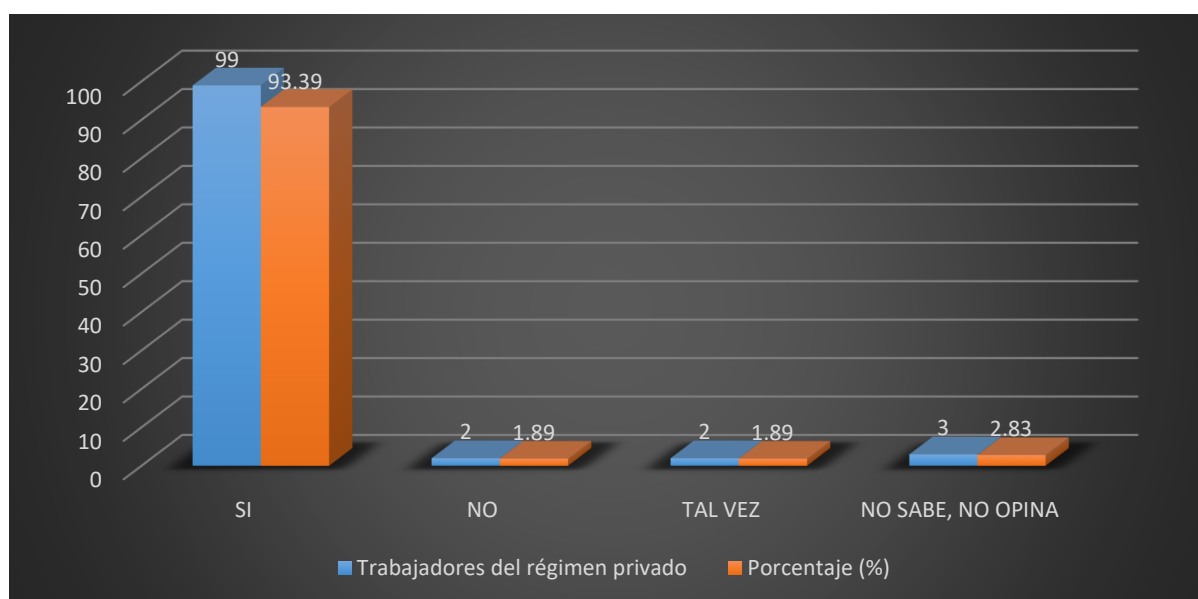
¿El SENAMHI viene ejecutando el pago de las obligaciones de dar suma de dinero por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada?

ALTERNATIVAS		RESOLUCIONES JUDICIALES	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	99	93.39
2	NO	2	1.89
3	TAL VEZ	2	1.89
4	NO SABE, NO OPINA	3	2.83
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 2

Pago de obligaciones de dar suma de dinero



Nota. En la tabla 14 y gráfico 2, se observa que 99 trabajadores que significa el 93.39% respondieron si, se viene ejecutando el pago de obligaciones de dar suma de dinero, 2 señalaron no, que es el 1.89%; 2 marcaron tal vez, que es el 1.89%, y no sabe, no opina, señalaron 3, que significa el 2.83%.

Tabla 15

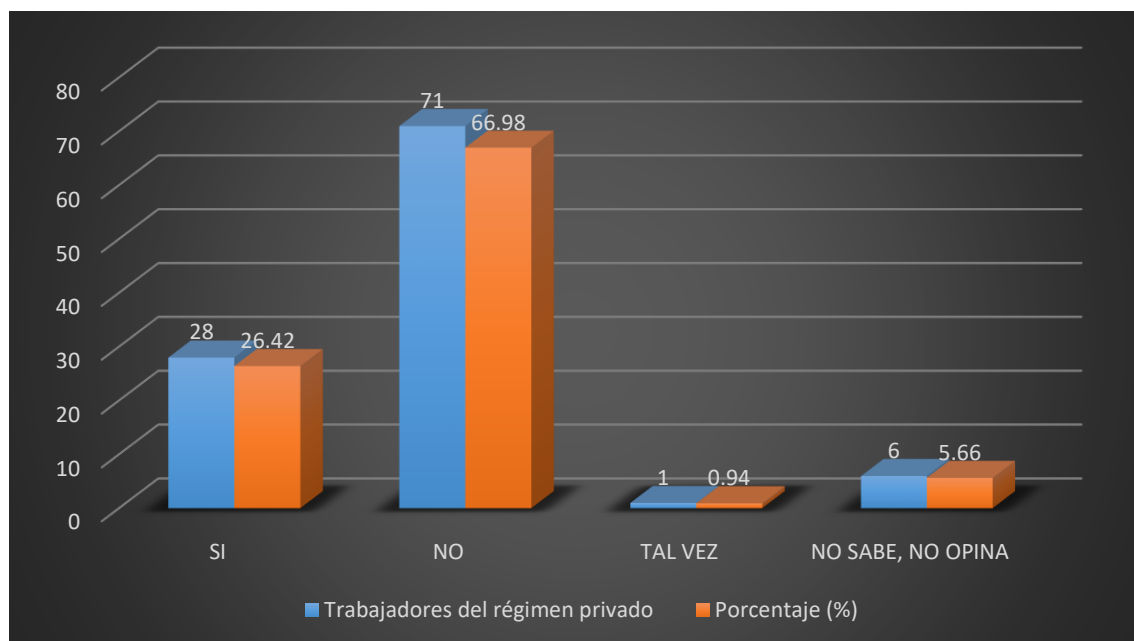
¿En el SENAMHI se aplica la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013?

ALTERNATIVAS		ESCALA REMUNERATIVA	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	28	26.42
2	NO	71	66.98
3	TAL VEZ	1	0.94
4	NO SABE, NO OPINA	6	5.66
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 3

Aplicación de la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013



Nota. Elaboración propia. En la tabla 15 y gráfico 3, se observa que 28 trabajadores que significa el 26.42% respondieron si, se aplica la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013, 71 señalaron no, que es el 66.98%; 1 marcó tal vez, que es el 0.94%, y no sabe, no opina, señalaron 6, que significa el 5.66%.

Tabla 16

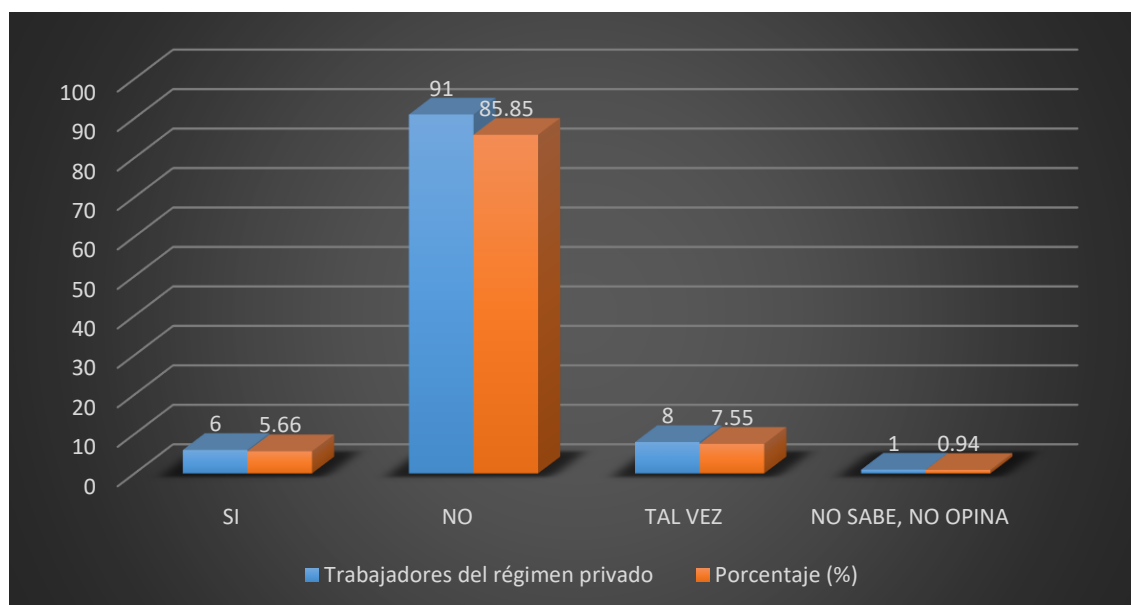
¿Se ha incorporado la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013 en las planillas de remuneraciones?

ALTERNATIVAS		ESCALA REMUNERATIVA	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	6	5.66
2	NO	91	85.85
3	TAL VEZ	8	7.55
4	NO SABE, NO OPINA	1	0.94
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 4

Incorporación en planillas de la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013



Nota. Elaboración propia. En la tabla 16 y gráfico 4, se observa que 6 trabajadores que significa el 5.66% respondieron si, se ha incorporado la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013 en las planillas de remuneraciones, 91 señalaron no, que es el 85.85%; 8 marcaron tal vez, que es el 7.55%, y no sabe, no opina, señaló 1, que significa el 0.94%.

Tabla 17

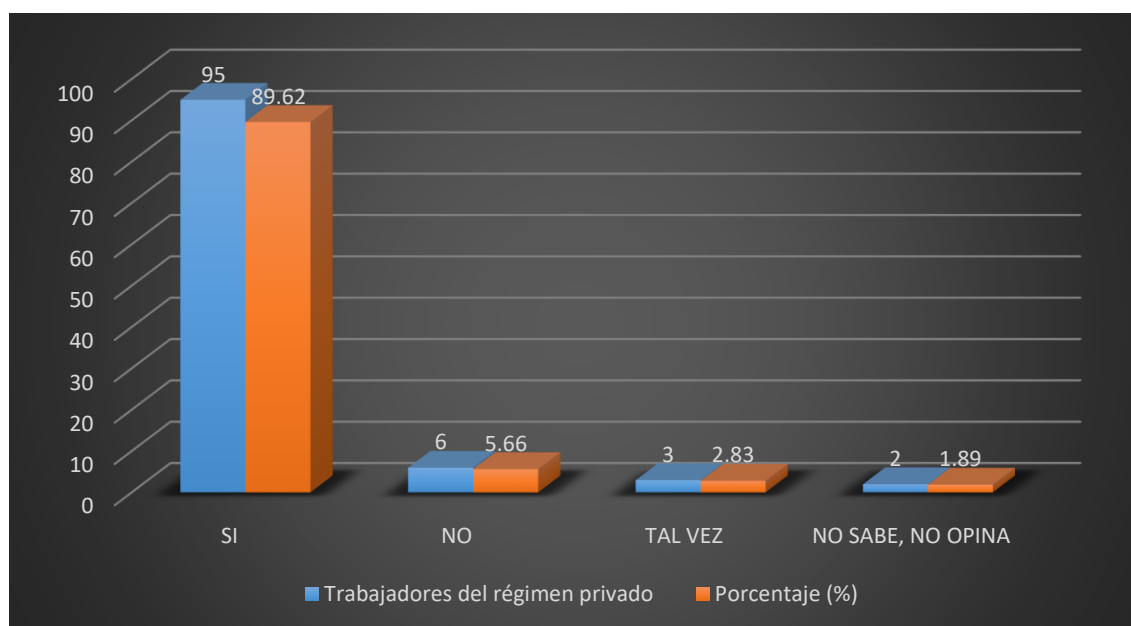
¿En el SENAMHI se pagan las remuneraciones devengadas a favor de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo No. 728?

ALTERNATIVAS		REMUNERACIONES DEVENGADAS	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	95	89.62
2	NO	6	5.66
3	TAL VEZ	3	2.83
4	NO SABE, NO OPINA	2	1.89
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 5

Pago de remuneraciones devengadas a favor del personal del D. Leg. No. 728



Nota. Elaboración propia. En la tabla 17 y gráfico 5, se observa que 95 trabajadores que significa el 89.62% respondieron si, se pagan las remuneraciones devengadas al personal del Decreto Legislativo 728, 6 señalaron no, que es el 5.66%; 3 marcaron tal vez, que es el 2.83%, y no sabe, no opina, señalaron 2, que significa el 1.89%.

Tabla 18

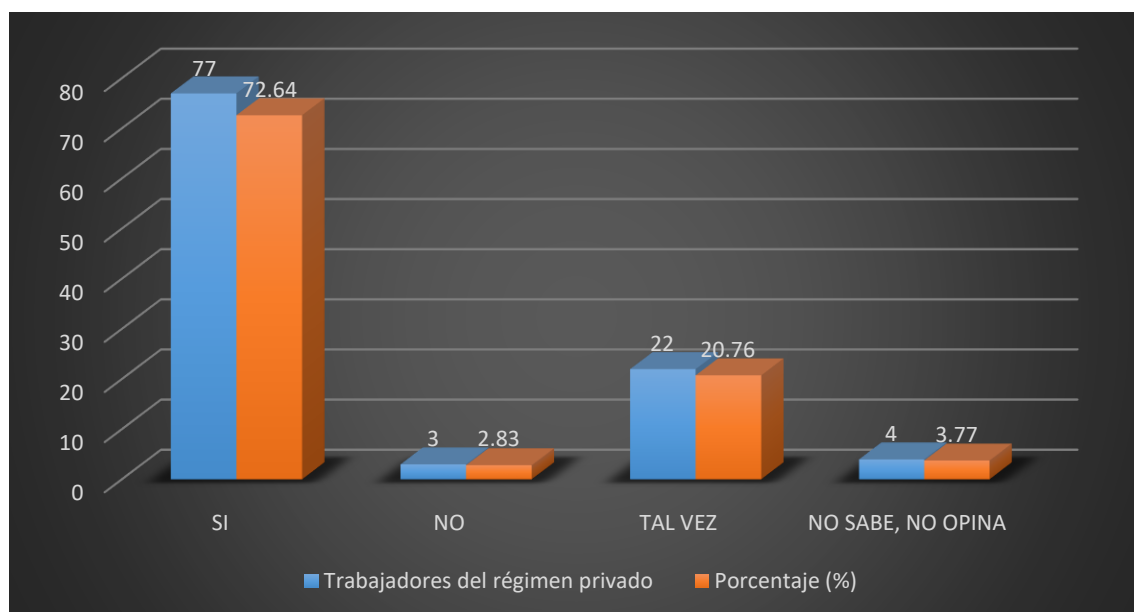
¿El pago de devengados se viene ejecutando a través del Comité de Priorización del SENAMHI en base a criterios normativos para la atención de sentencias judiciales?

ALTERNATIVAS		REMUNERACIONES DEVENGADAS	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	77	72.64
2	NO	3	2.83
3	TAL VEZ	22	20.76
4	NO SABE, NO OPINA	4	3.77
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 6

Pago de devengados a través del Comité de Priorización del SENAMHI



Nota. Elaboración propia. En la tabla 18 y gráfico 6, se observa que 77 trabajadores que significa el 72.64% respondieron si, el pago de devengados se ejecutan a través del Comité de Priorización del SENAMHI, 3 señalaron no, que es el 2.83%; 22 marcaron tal vez, que es el 20.76%, y no sabe, no opina, señalaron 4, que significa el 3.77%.

Tabla 19

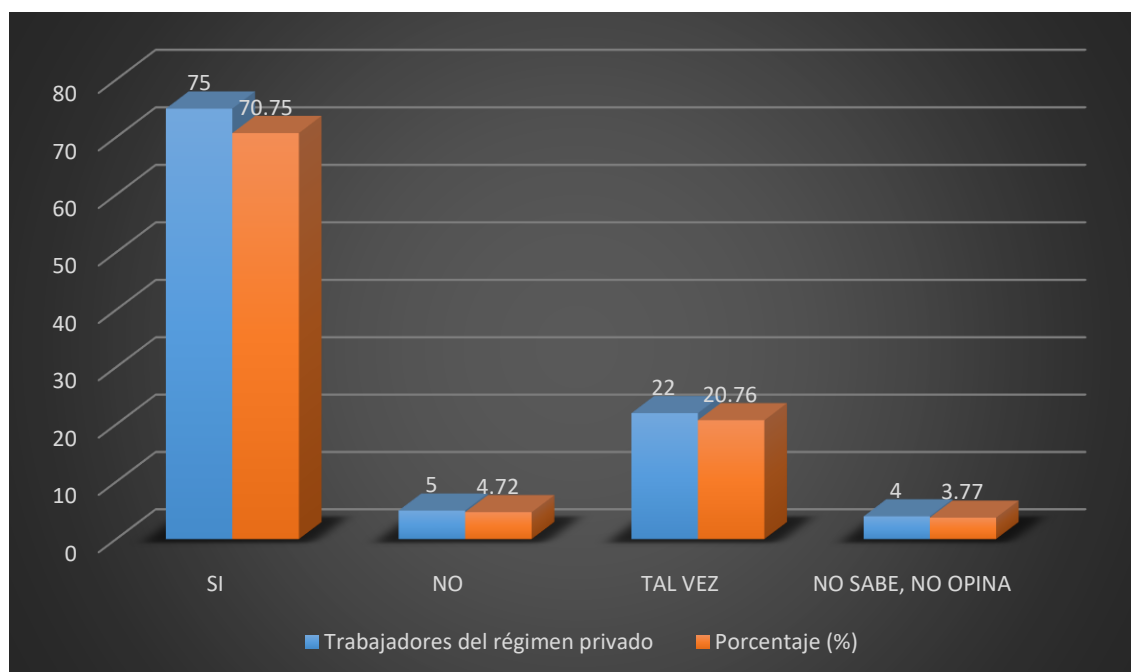
¿En el SENAMHI se deposita la deuda conforme a la disponibilidad presupuestal por concepto de remuneraciones devengadas?

ALTERNATIVAS		DEPÓSITOS DE DEUDA	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	75	70.75
2	NO	5	4.72
3	TAL VEZ	22	20.76
4	NO SABE, NO OPINA	4	3.77
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 7

Depósitos de deuda conforme a la disponibilidad presupuestal



Nota. Elaboración propia. En la tabla 19 y gráfico 7, se observa que 75 trabajadores que significa el 70.75% respondieron si, se deposita la deuda conforme a la disponibilidad presupuestal, 5 señalaron no, que es el 4.72%; 22 marcaron tal vez, que es el 20.76%, y no sabe, no opina, señalaron 4, que significa el 3.77%.

Tabla 20

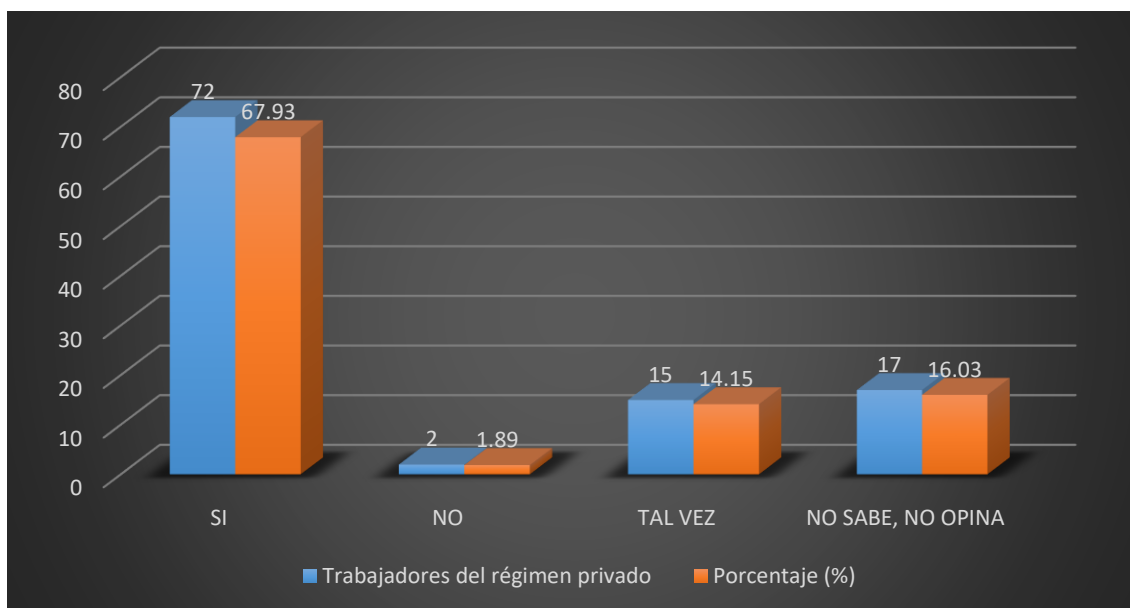
¿Los depósitos de la deuda se efectúan solo cuando el MEF autoriza el pago y la transferencia del dinero?

ALTERNATIVAS		DEPÓSITOS DE DEUDA	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	72	67.93
2	NO	2	1.89
3	TAL VEZ	15	14.15
4	NO SABE, NO OPINA	17	16.03
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 8

Depósitos de deuda autorizados por el MEF



Nota. Elaboración propia. En la tabla 20 y gráfico 8, se observa que 72 trabajadores que significa el 67.93% respondieron si, se efectúa los depósitos de deuda cuando el MEF autoriza el pago y la transferencia del dinero, 2 señalaron no, que es el 1.89%; 15 marcaron tal vez, que es el 14.15%, y no sabe, no opina, señalaron 17, que significa el 16.03%.

Tabla 21

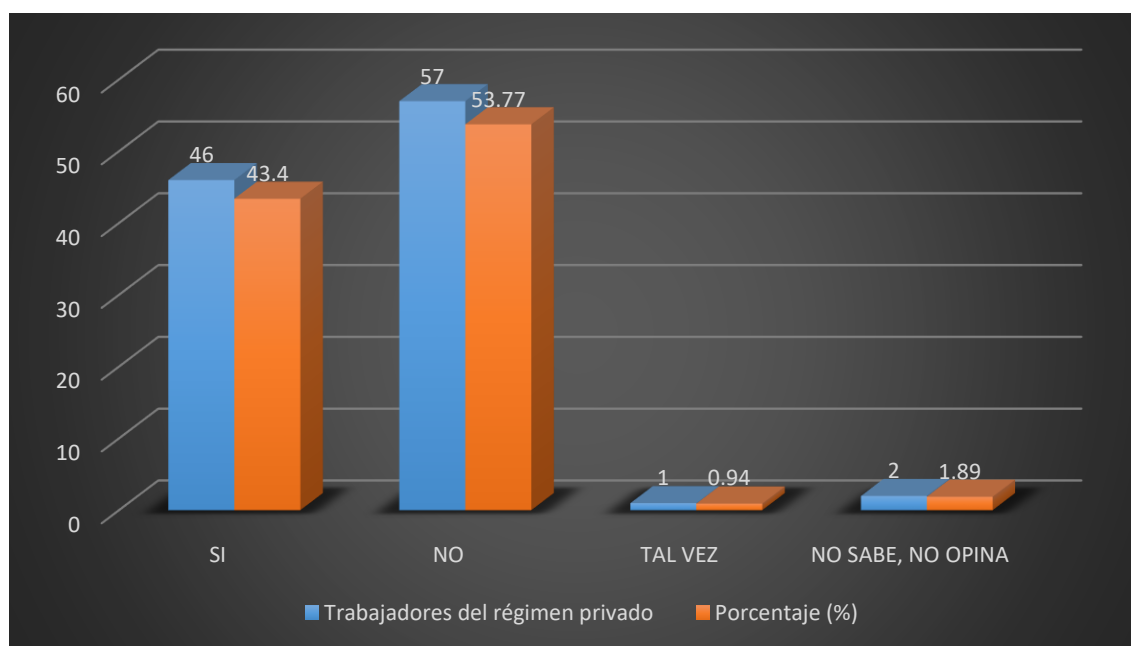
¿El SENAMHI cumple con las resoluciones judiciales sin ejecutar las cargas sociales que origina las remuneraciones devengadas?

ALTERNATIVAS		RETENCIONES DE LEYES SOCIALES	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	46	43.40
2	NO	57	53.77
3	TAL VEZ	1	0.94
4	NO SABE, NO OPINA	2	1.89
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 9

Resoluciones judiciales sin ejecutar cargas sociales



Nota. Elaboración propia. En la tabla 21 y gráfico 9, se observa que 46 trabajadores que significa el 43.40% respondieron si, se cumplen con las resoluciones judiciales sin ejecutar las cargas sociales, 57 señalaron no, que es el 53.77%; 1 marcó tal vez, que es el 0.94%, y no sabe, no opina, señalaron 2, que significa el 1.89%.

Tabla 22

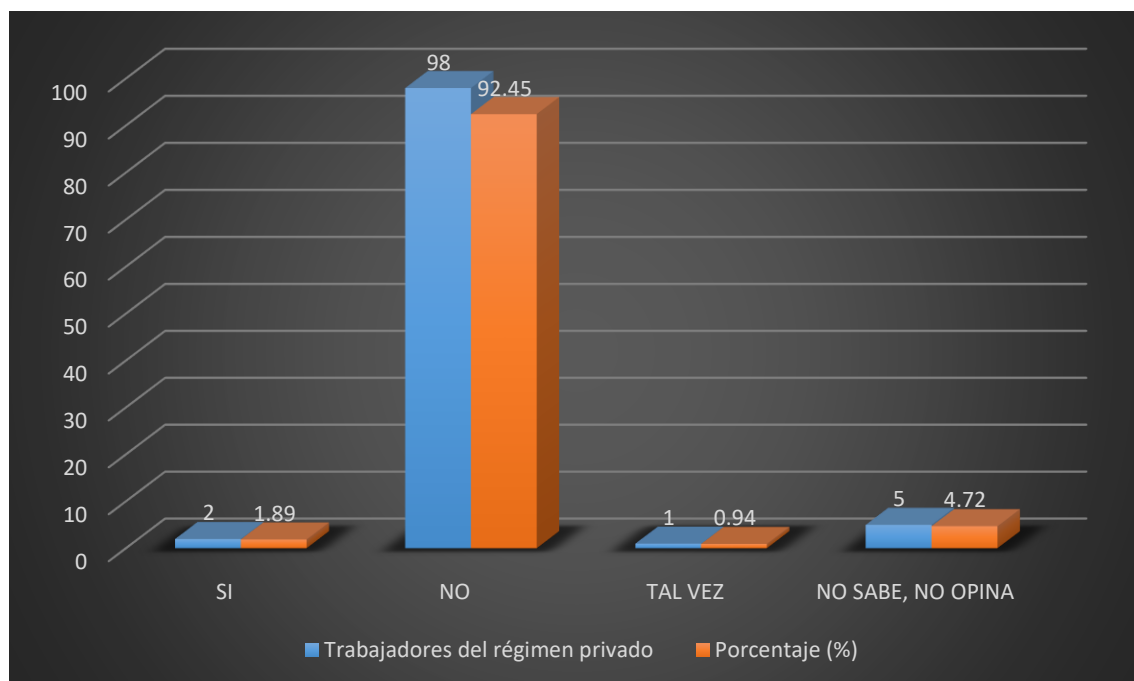
¿En las resoluciones judiciales se dispone expresamente las retenciones de ley de las remuneraciones devengadas?

ALTERNATIVAS		RETENCIONES DE LEYES SOCIALES	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	2	1.89
2	NO	98	92.45
3	TAL VEZ	1	0.94
4	NO SABE, NO OPINA	5	4.72
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 10

Retenciones de ley en las remuneraciones devengadas



Nota. Elaboración propia. En la tabla 22 y gráfico 10, se observa que 2 trabajadores que significa el 1.89% respondieron si, se dispone expresamente en las resoluciones judiciales las retenciones de ley, 98 señalaron no, que es el 92.45%; 1 marcó tal vez, que es el 0.94%, y no sabe, no opina, señalaron 5, que significa el 4.72%.

Tabla 23

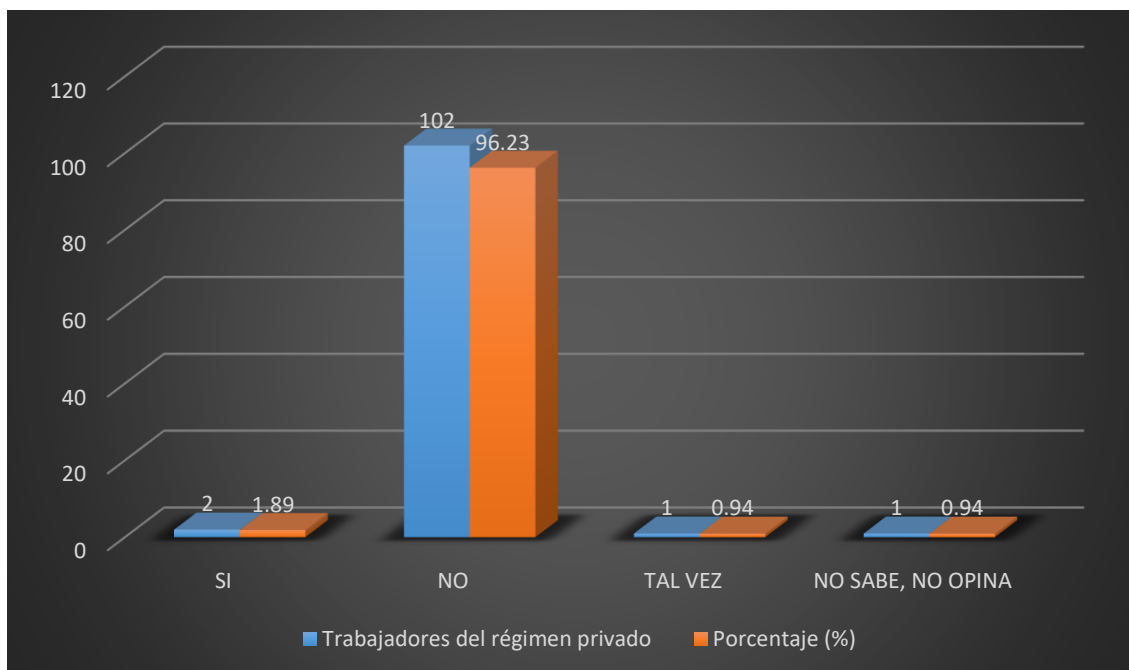
¿El SENAMHI paga regularmente el tributo a la SUNAT por pago de remuneraciones devengadas?

ALTERNATIVAS		TRIBUTO A LA SUNAT	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	2	1.89
2	NO	102	96.23
3	TAL VEZ	1	0.94
4	NO SABE, NO OPINA	1	0.94
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 11

Pago regular del tributo a la SUNAT



Nota. Elaboración propia. En la tabla 23 y gráfico 11, se observa que 2 trabajadores que significa el 1.89% respondieron si, se paga regularmente el tributo a la SUNAT por pago de remuneraciones devengadas, 102 señalaron no, que es el 96.23%; 1 marcó tal vez, que es el 0.94%, y no sabe, no opina, señaló 1, que significa el 0.94%.

Tabla 24

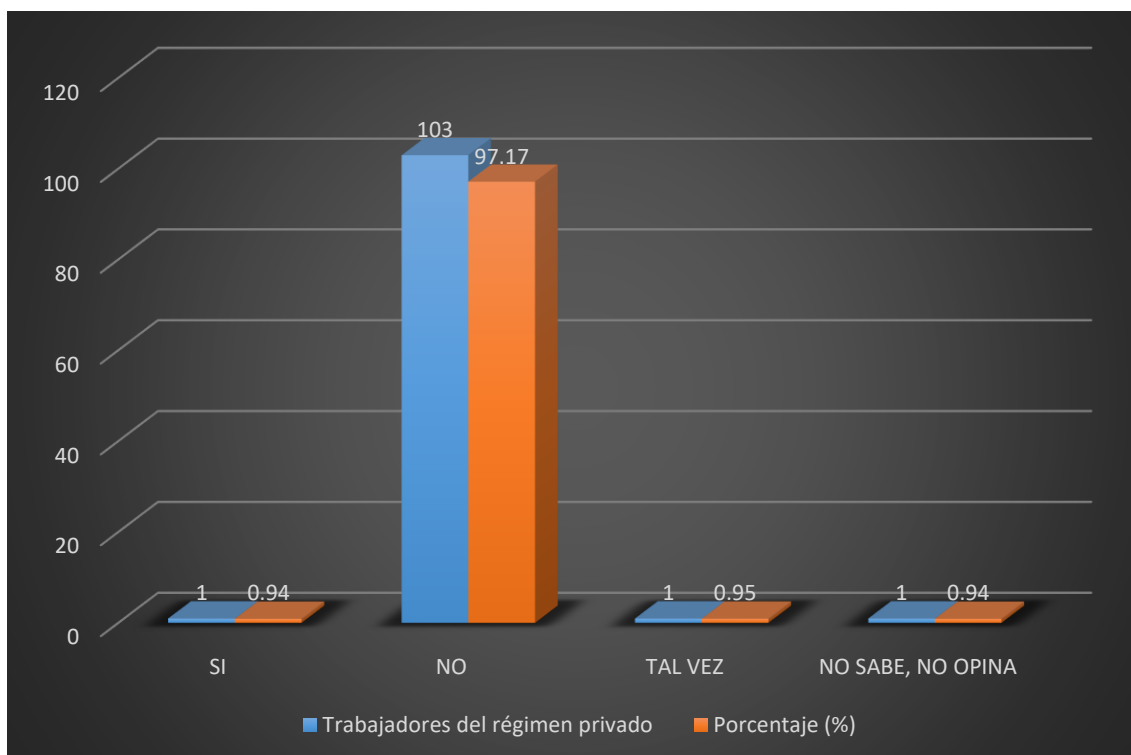
¿En las planillas por remuneraciones devengadas se afecta periódicamente el tributo a la SUNAT?

ALTERNATIVAS		TRIBUTO A LA SUNAT	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	1	0.94
2	NO	103	97.17
3	TAL VEZ	1	0.95
4	NO SABE, NO OPINA	1	0.94
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 12

Afectación periódica del tributo a la SUNAT



Nota. Elaboración propia. En la tabla 24 y gráfico 12, se observa que 1 trabajador que significa el 0.94% respondió si, se afecta periódicamente el tributo a la SUNAT en las planillas de remuneraciones devengadas, 103 señalaron no, que es el 97.17%; 1 marcó tal vez, que es el 0.95%, y no sabe, no opina, señaló 1, que significa el 0.94%.

Tabla 25

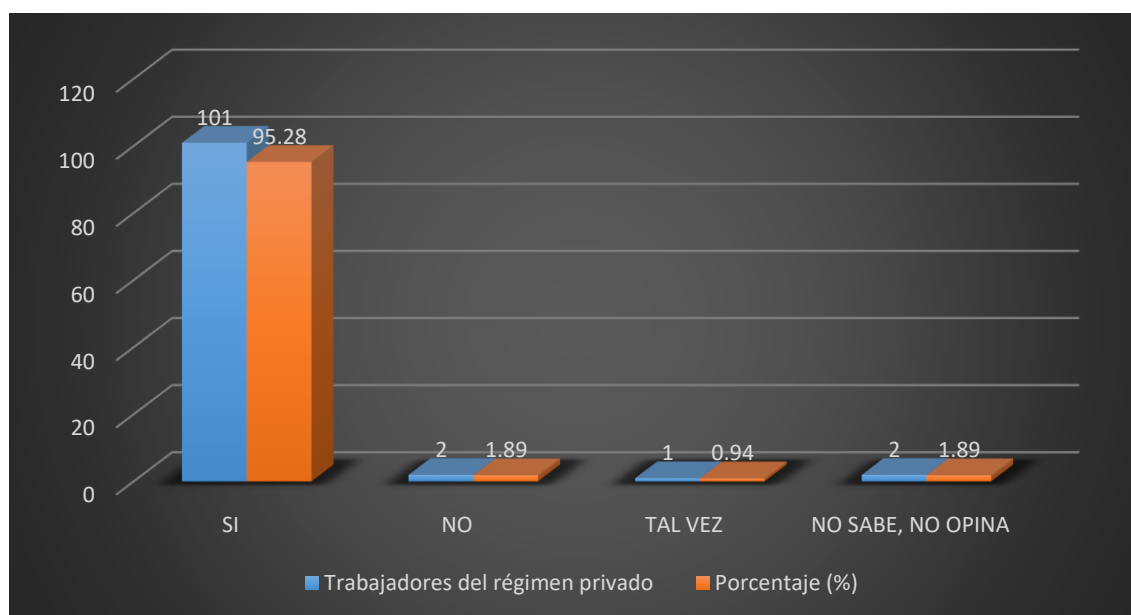
¿En el SENAMHI se adeuda el sistema previsional AFP por pago de remuneraciones devengadas?

ALTERNATIVAS		SISTEMA PREVISIONAL AFPs	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	101	95.28
2	NO	2	1.89
3	TAL VEZ	1	0.94
4	NO SABE, NO OPINA	2	1.89
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 13

Adeudo al sistema previsional AFPs



Nota. Elaboración propia. En la tabla 25 y gráfico 13, se observa que 101 trabajadores que significa el 95.28% respondieron si, se adeuda el sistema previsional AFP por pago de remuneraciones devengadas, 2 señalaron no, que es el 1.89%; 1 marcó tal vez, que es el 0.94%, y no sabe, no opina, señalaron 2, que significa el 1.89%.

Tabla 26

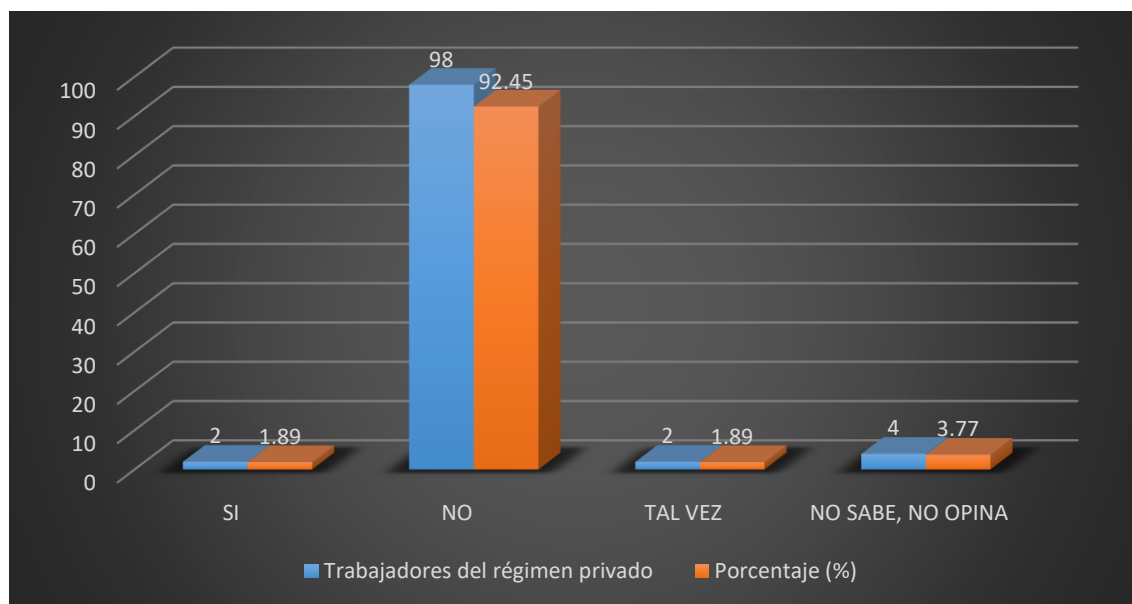
¿En las planillas de remuneraciones devengadas se deducen periódicamente el concepto sistema previsional AFP?

ALTERNATIVAS		SISTEMA PREVISIONAL AFPs	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	2	1.89
2	NO	98	92.45
3	TAL VEZ	2	1.89
4	NO SABE, NO OPINA	4	3.77
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 14

Deducción periódica del sistema previsional AFP



Nota. Elaboración propia. En la tabla 26 y gráfico 14, se observa que 2 trabajadores que significa el 1.89% respondieron si, se deducen periódicamente el sistema previsional AFP en las planillas de remuneraciones devengadas, 98 señalaron no, que es el 92.45%; 2 marcó tal vez, que es el 1.89%, y no sabe, no opina, señalaron 4, que significa el 3.77%.

Tabla 27

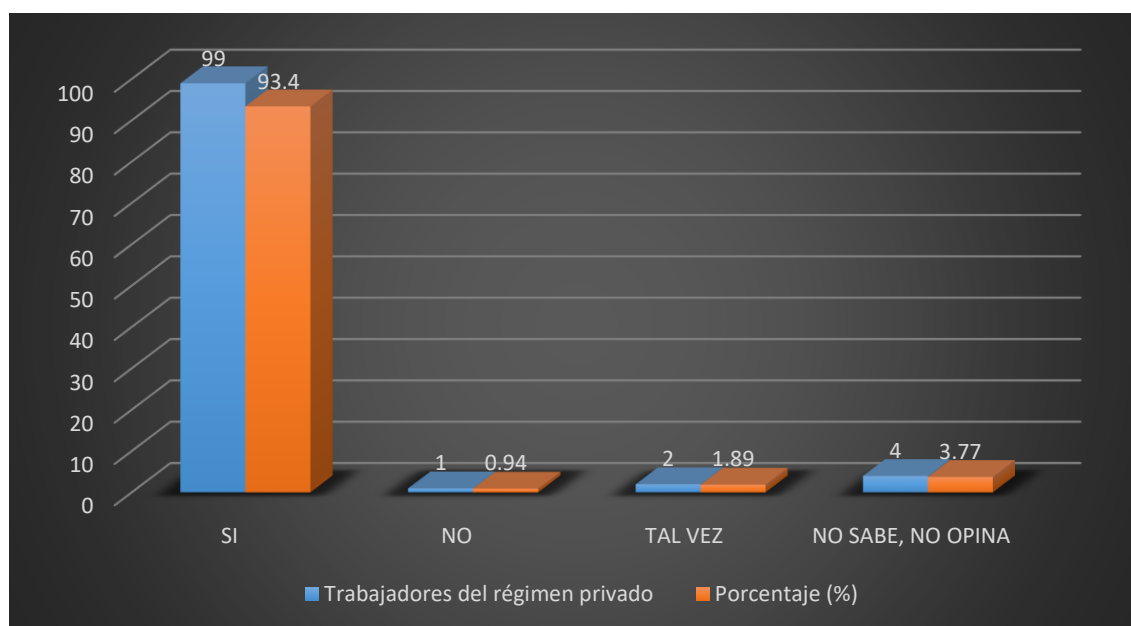
¿En el SENAMHI se adeuda el tributo aporte patronal a EsSalud por pago de remuneraciones devengadas?

ALTERNATIVAS		APORTE PATRONAL ESSALUD	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	99	93.40
2	NO	1	0.94
3	TAL VEZ	2	1.89
4	NO SABE, NO OPINA	4	3.77
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 15

Adeudo tributo aporte patronal a EsSalud



Nota. Elaboración propia. En la tabla 27 y gráfico 15, se observa que 99 trabajadores que significa el 93.40% respondieron si, se adeuda el tributo aporte patronal a EsSalud por pago de remuneraciones devengadas, 1 señaló no, que es el 0.94%; 2 marcaron tal vez, que es el 1.89%, y no sabe, no opina, señalaron 4, que significa el 3.77%.

Tabla 28

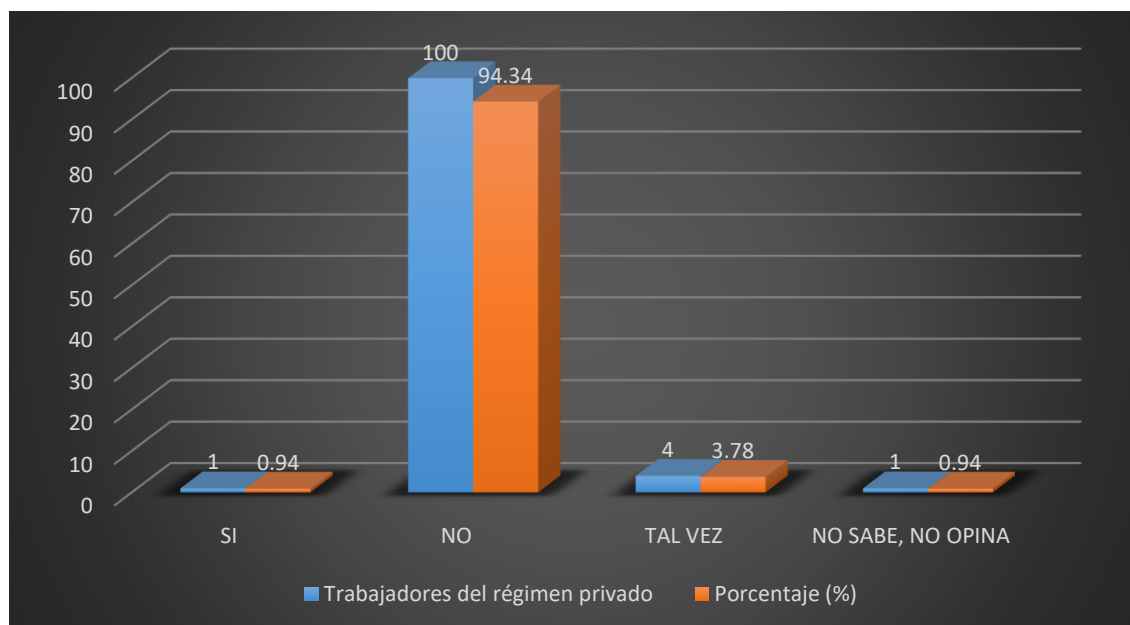
¿En las planillas de remuneraciones devengadas se calculan periódicamente el aporte patronal a EsSalud?

ALTERNATIVAS		APORTE PATRONAL A ESSALUD	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	1	0.94
2	NO	100	94.34
3	TAL VEZ	4	3.78
4	NO SABE, NO OPINA	1	0.94
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 16

Cálculo periódico del aporte patronal a EsSalud



Nota. Elaboración propia. En la tabla 28 y gráfico 16, se observa que 1 trabajador que significa el 0.94% respondió si, se calculan periódicamente el aporte patronal a EsSalud en las planillas de remuneraciones devengadas, 100 señalaron no, que es el 94.34%; 4 marcaron tal vez, que es el 3.78%, y no sabe, no opina, señaló 1, que significa el 0.94%.

Tabla 29

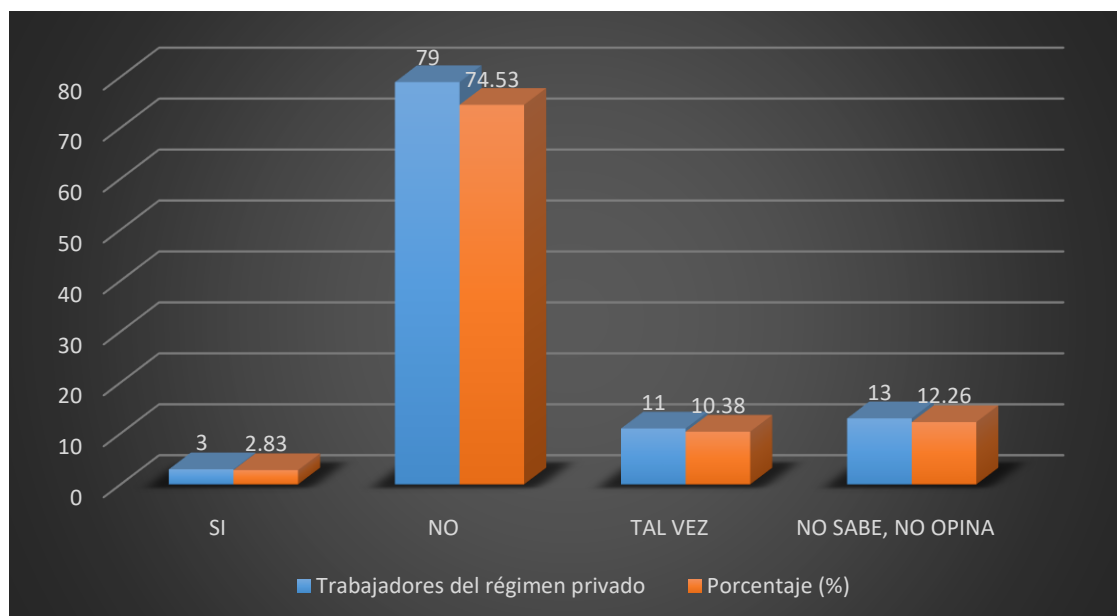
¿En el SENAMHI se paga la compensación por tiempo de servicios considerando la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013?

ALTERNATIVAS		COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	3	2.83
2	NO	79	74.53
3	TAL VEZ	11	10.38
4	NO SABE, NO OPINA	13	12.26
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 17

Pago de CTS sin considerar la escala remunerativa del C.C. 2012-2013



Nota. Elaboración propia. En la tabla 29 y gráfico 17, se observa que 3 trabajadores que significa el 2.83% respondieron si, se paga la CTS considerando la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013, 79 señalaron no, que es el 74.53%; 11 marcaron tal vez, que es el 10.38%, y no sabe, no opina, señalaron 13, que significa el 12.26%.

Tabla 30

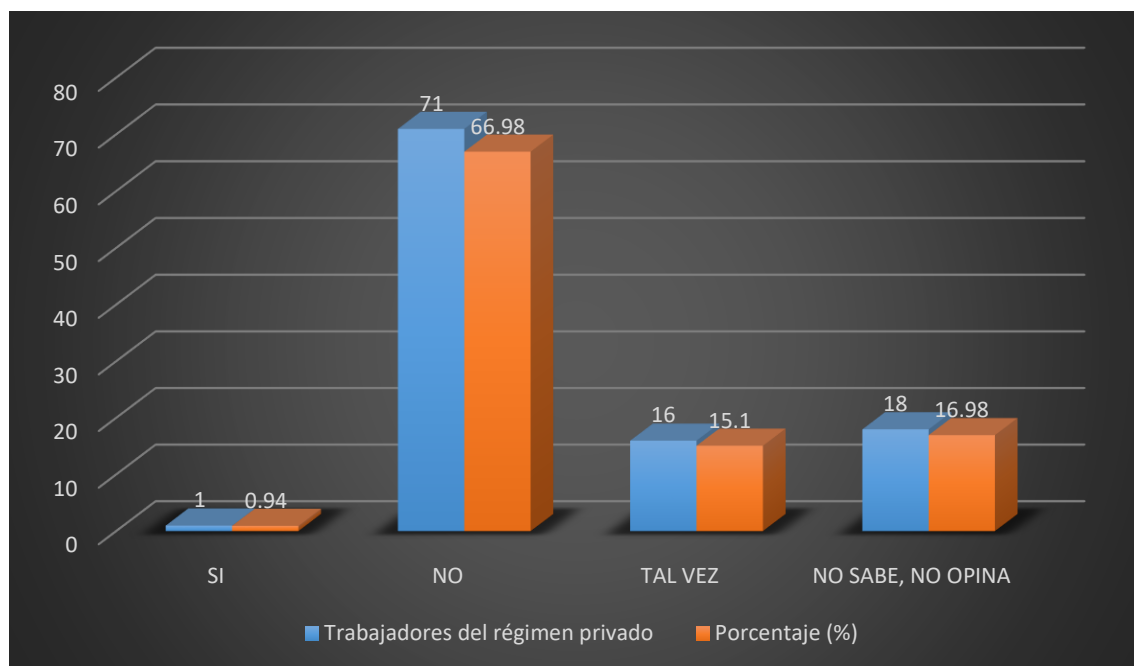
¿Se consideran las remuneraciones devengadas del Convenio Colectivo 2012-2013 en los depósitos semestrales por compensación de tiempo de servicios?

ALTERNATIVAS		COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	1	0.94
2	NO	71	66.98
3	TAL VEZ	16	15.10
4	NO SABE, NO OPINA	18	16.98
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 18

Remuneraciones devengadas del C.C. 2012-2013 en los depósitos semestrales de la CTS



Nota. Elaboración propia. En la tabla 30 y gráfico 18, se observa que 1 trabajador que significa el 0.94% respondió si, se consideran las remuneraciones devengadas del C.C. 2012-2013 en los depósitos semestrales de la CTS, 71 señalaron no, que es el 66.98%; 16 marcaron tal vez, que es el 15.10%, y no sabe, no opina, señalaron 18, que significa el 16.98%.

Tabla 31

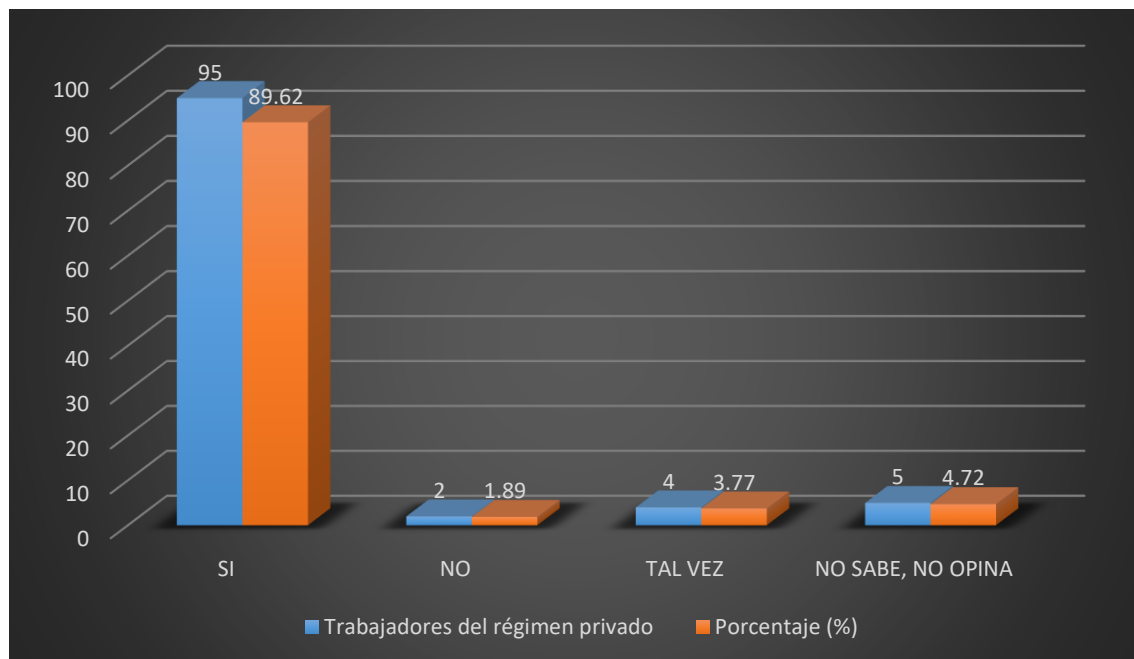
¿En el SENAMHI existe evasión tributaria de los tributos laborales por no ejecutar el empleador los descuentos de ley como ente retenedor?

ALTERNATIVAS		EVASIÓN TRIBUTARIA	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	95	89.62
2	NO	2	1.89
3	TAL VEZ	4	3.77
4	NO SABE, NO OPINA	5	4.72
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 19

Evasión tributaria de los tributos laborales



Nota. Elaboración propia. En la tabla 31 y gráfico 19, se observa que 95 trabajadores que significa el 89.62% respondieron si, existe evasión tributaria de los tributos laborales, 2 señalaron no, que es el 1.89%; 4 marcaron tal vez, que es el 3.77%, y no sabe, no opina, señalaron 5, que significa el 4.72%.

Tabla 32

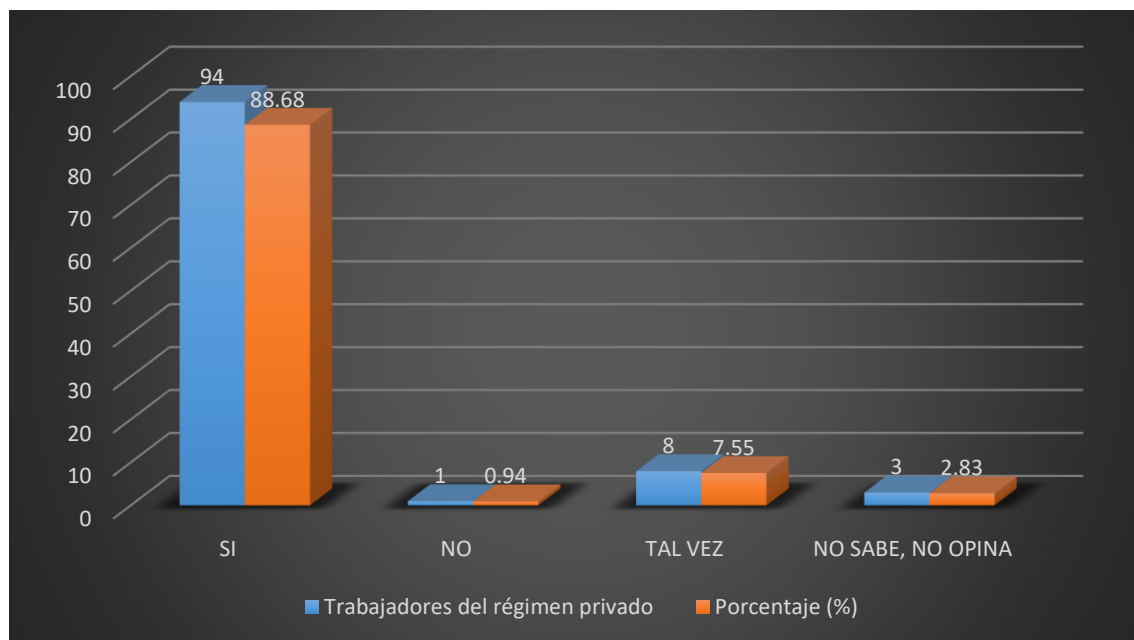
¿La evasión tributaria contraviene las normas legales que perjudica al empleador y los trabajadores del régimen de la actividad privada?

ALTERNATIVAS		EVASIÓN TRIBUTARIA	
		Trabajadores del régimen privado	Porcentaje (%)
1	SI	94	88.68
2	NO	1	0.94
3	TAL VEZ	8	7.55
4	NO SABE, NO OPINA	3	2.83
TOTAL:		106	100%

Fuente: Encuesta personal

Figura 20

Evasión tributaria contraviene las normas legales



Nota. Elaboración propia. En la tabla 32 y gráfico 20, se observa que 94 trabajadores que significa el 88.68% respondieron si, contraviene las normas legales la evasión tributaria que perjudica al empleador y trabajadores, 1 señaló no, que es el 0.94%; 8 marcaron tal vez, que es el 7.55%, y no sabe, no opina, señalaron 3, que significa el 2.83%.

4.1.3. Estadístico descriptivo de las variables contribuciones sociales y vulneración de los tributos laborales

Tabla 33

Estadísticos descriptivos de los indicadores de la variable contribuciones sociales

		Resoluciones judiciales	Escala remunerativa	Remun. devengadas	Depósitos de deuda	Retenciones de leyes sociales
N	Válido	106	106	106	106	106
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,32	3,90	2,73	3,36	3,70
Mediana		2,00	4,00	2,00	2,00	4,00
Moda		2	4	2	2	4
Desv. Desviación		1,029	,915	1,215	2,010	,783

Fuente: Elaboración propia.

Nota. En la tabla 33 se puede observar los datos descriptivos, se identifica que los indicadores resoluciones judiciales y remuneraciones devengadas tienden a ubicarse en rangos bajos, lo que podría interpretarse como una valoración reducida o menos favorable por parte de los encuestados. Por otro lado, los indicadores escala remunerativa y retenciones de leyes sociales presentan puntajes elevados, lo cual refleja una percepción predominantemente positiva y estable, y en cuanto a depósitos de deuda, se observa una marcada dispersión en las respuestas, lo que significa que existen diferencias en la percepción o experiencia de los participantes respecto a este indicador.

Tabla 34*Estadísticos descriptivos de las variables de estudio*

		Variable contribuciones sociales	Variable vulneración de los tributos laborales
N	Válido	106	106
	Perdidos	0	0
Media		16,00	17,69
Mediana		14,00	16,00
Moda		14	16
Desv. Desviación		4,014	3,279

Fuente: Elaboración propia.

Nota. En la tabla 34 los hallazgos evidencian que la variable contribuciones sociales tiende a concentrarse en puntajes medios-bajos, acompañado de una variabilidad moderada en las respuestas, lo que sugiere distintas percepciones entre los participantes respecto a este tema de estudio. En contraste, la variable vulneración de los tributos laborales mostró calificaciones que oscilan entre medias y altas, con menor variación, lo que refleja una opinión más uniforme por parte de los encuestados, orientada hacia una mayor percepción de vulneración.

4.1.4. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La vulneración de los tributos laborales no afecta significativamente en las contribuciones sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La vulneración de los tributos laborales si afecta significativamente en las contribuciones sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 35

Correlación entre las variables de estudio

			Variable vulneración de los tributos laborales
Rho de Spearman	V. contribuciones sociales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,380**
		N	106
	V. vulneración de los tributos laborales	Coefficiente de correlación	,380**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	106

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota. En la tabla 35, el análisis de correlación de Spearman mostró una relación positiva y directa, de magnitud moderada ($\rho = 0,380$) entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia ($p = 0,000$), indicando estos resultados rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, sí existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Hipótesis Específica 1

Ho: La vulneración de los tributos laborales no afecta significativamente en las resoluciones judiciales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La vulneración de los tributos laborales si afecta significativamente en las resoluciones judiciales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 36

Correlación entre el indicador resoluciones judiciales y la variable vulneración de los tributos laborales

			Resoluciones judiciales	Variable vulneración de los tributos laborales
Rho de Spearman	Resoluciones judiciales	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Variable vulneración de los tributos laborales	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 36, el análisis de correlación de Spearman mostró una relación directa, positiva y de magnitud moderada ($\rho = 0,361$) entre el indicador resoluciones judiciales y la variable vulneración de los tributos laborales, igualmente presenta un nivel de significancia ($p = 0,000$); estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula, indicando que si existe una asociación, relación estadísticamente significativa entre el indicador y la variable estudiada.

Hipótesis Específica 2

Ho: La vulneración de los tributos laborales no afecta significativamente en la escala remunerativa en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La vulneración de los tributos laborales si afecta significativamente en la escala remunerativa en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 37

Correlación entre el indicador escala remunerativa y la variable vulneración de los tributos laborales

			Escala remunerativa	Variable vulneración de los tributos laborales
Rho de Spearman	Escala remunerativa	Coefficiente de correlación	1,000	,299**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	106	106
Variable vulneración de los tributos laborales	Variable vulneración de los tributos laborales	Coefficiente de correlación	,299**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	106	106

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 37, se observa la correlación de Spearman, evidenciando una relación directa, positiva y baja ($\rho = 0,299$) entre el indicador escala remunerativa y la variable vulneración de los tributos laborales, con un nivel de significancia ($p = 0,002$), esto permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación estadísticamente significativa, aunque de baja intensidad, entre el indicador y la variable estudiada.

Hipótesis Específica 3

Ho: La vulneración de los tributos laborales no afecta significativamente en las remuneraciones devengadas en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La vulneración de los tributos laborales si afecta significativamente en las remuneraciones devengadas en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 38

Correlación entre el indicador remuneraciones devengadas y la variable vulneración de los tributos laborales

			Remun. devengadas	Variable vulneración de los tributos laborales
Rho de Spearman	Remuneraciones devengadas	Coefficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	106	106
	Variable vulneración de los tributos laborales	Coefficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	106	106

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 38, se observa la correlación de Spearman, la cual muestra una relación directa, positiva, de baja magnitud ($\rho = 0,278$) entre el indicador remuneraciones devengadas y la variable vulneración de los tributos laborales, con un nivel de significancia ($p = 0,004$), ello significa que se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa, aunque débil, entre el indicador y la variable estudiada.

Hipótesis Específica 4

Ho: La vulneración de los tributos laborales no afecta significativamente en los depósitos de deuda en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La vulneración de los tributos laborales si afecta significativamente en los depósitos de deuda en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 39

Correlación entre el indicador depósitos de deuda y la variable vulneración de los tributos laborales

			Depósitos de deuda	Variable vulneración de los tributos laborales
Rho de Spearman	Depósitos de deuda	Coefficiente de correlación	1,000	,245*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	106	106
	Variable vulneración de los tributos laborales	Coefficiente de correlación	,245*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	106	106

Fuente: Elaboración propia.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. En la tabla 39, muestra la correlación de Spearman, del cual se obtuvo una relación positiva, directa y baja ($\rho = 0,245$) entre el indicador depósito de deuda y la variable vulneración de los tributos laborales, con un nivel de significancia ($p = 0,011$); estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula, lo cual indica la existencia de una relación estadísticamente significativa, aunque de baja intensidad, entre el indicador y la variable estudiada.

Hipótesis Específica 5

Ho: La vulneración de los tributos laborales no afecta significativamente en las retenciones de leyes sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La vulneración de los tributos laborales si afecta significativamente en las retenciones de leyes sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 40

Correlación entre el indicador retenciones de leyes sociales y la variable vulneración de los tributos laborales

			Retenciones de leyes sociales	Variable vulneración de los tributos laborales
Rho de Spearman	Retenciones de leyes sociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,123
		Sig. (bilateral)	.	,210
		N	106	106
	Variable vulneración de los tributos laborales	Coefficiente de correlación	-,123	1,000
		Sig. (bilateral)	,210	.
		N	106	106

Fuente: Elaboración propia.

Nota. En la tabla 40, se observa el análisis de correlación de Rho de Spearman, indicando una relación negativa, indirecta y muy débil ($\rho = -0,123$) entre el indicador retenciones de leyes sociales y la variable vulneración de los tributos laborales, con un nivel de significancia de ($p = 0,210$); estos resultados nos indican que no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que no hay una correlación significativa entre el indicador y la variable estudiada.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el coeficiente de correlación de Spearman, la contrastación de la hipótesis general, a partir de los hallazgos encontrados y su resultado, mostró una relación positiva y directa, de magnitud moderada ($\rho = 0,380$) entre las variables contribuciones sociales y vulneración de los tributos laborales, con un nivel de significancia ($p = 0,000$), que resultó rechazar la hipótesis nula, aceptado y confirmado la hipótesis alternativa; es decir, sí existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. La variable dependiente, a su vez, se correlacionan significativamente con los indicadores resoluciones judiciales, hipótesis 1, con el resultado ($\rho = 0,361$), mostró una relación directa, positiva y de magnitud moderada, con un nivel de significancia ($p = 0,000$); escala remunerativa, hipótesis 2, con el resultado ($\rho = 0,299$), evidenció una relación directa, positiva y baja, con un nivel de significancia ($p = 0,002$); remuneraciones devengadas, hipótesis 3, con el resultado ($\rho = 0,278$), muestra una relación directa, positiva de baja magnitud, con un nivel de significancia ($p = 0,004$); depósito de deuda, hipótesis 4, con el resultado ($\rho = 0,245$), obtuvo una relación positiva, directa y baja, con un nivel de significancia ($p = 0,011$); retenciones de leyes sociales, hipótesis 5, con el resultado ($p = -0,123$), indica una relación negativa, indirecta y muy débil, con un nivel de significancia ($p = 0,210$), con la variable independiente contribuciones sociales; por consiguiente, hemos aceptado y confirmado la hipótesis alternativa específicas 1, 2, 3 y 4, rechazándose en todas la hipótesis nula. La hipótesis específica 5, nos indica que no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que no hay una correlación significativa entre el indicador y la variable estudiada.

En la hipótesis general, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre las variables contribuciones sociales y vulneración de los tributos laborales. Estos hallazgos guardan relación con la investigación del autor Beltrán (2020), en el desarrollo de la tesis: *“Cultura Tributaria y Percepción de la Evasión Fiscal en Docentes de Educación*

Superior Universitaria – Huancayo”. Planteó como objetivo analizar la relación entre la cultura tributaria y la evasión fiscal, la misma que no fue confirmada para los docentes de Huancayo; sin embargo, en otros aspectos concluye, que los valores tributarios y el pago de impuestos de cuarta categoría, se evidenció una relación directa con la evasión fiscal.

En la hipótesis específica 1, como resultado tenemos, que existe una relación positiva entre la variable vulneración de los tributos laborales y el indicador resoluciones judiciales de la variable contribuciones sociales. Se evidencia la relación con el autor Tejada (2021) en su investigación: *“La Jurisprudencia Laboral y la Afectación del Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias y Aportaciones Laborales Respecto de los Perceptores de Rentas de Trabajo en el Sistema Tributario Peruano”*. Analizó el impacto de la jurisprudencia laboral que ordena el pago completo de remuneraciones devengadas en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social. El estudio concluye, que el pago íntegro de remuneraciones devengadas al no incluir retenciones tributarias ni aportes previsionales, vulnera las normas fiscales y afecta la futura pensión de los trabajadores.

En la hipótesis específica 2, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre la variable vulneración de los tributos laborales y el indicador escala remunerativa de la variable contribuciones sociales. Tiene relación con el trabajo del autor Álvarez, et al., (2023), en su investigación: *“Análisis Global de Impuestos sobre Remuneraciones al Trabajo Personal y sus Equivalentes en Baja California”*. En su hallazgo más importante señala, que la recaudación depende de la gestión de los gobiernos, la efectividad de las políticas públicas y los incentivos al impuesto. Concluye, para asegurar una recaudación clara que beneficie a los trabajadores, debe aplicarse rigurosamente los marcos normativos sobre regulación, presupuestos, transparencia y acceso a la información.

En la hipótesis específica 3, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre la variable vulneración de los tributos laborales y el indicador remuneraciones devengadas de la variable contribuciones sociales. Se denota similitud con el autor Puntriano (2021), en su investigación: *¿Es válido que el empleador efectúe retenciones legales de los montos ordenados a pagar en una sentencia?, Apuntes a un reciente acuerdo tomado en el Pleno Jurisdiccional Laboral*. Concluye, que es válido que los empleadores efectúen retenciones legales de los montos que se ordenen pagar a los trabajadores por mandato judicial para evitar mayores contingencias a los empleadores en caso de no ser debidamente retenidas y pagadas.

En la hipótesis específica 4, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre la variable vulneración de los tributos laborales y el indicador depósitos de deuda de la variable contribuciones sociales. Tiene relación con una visión distinta el trabajo desarrollado por Pizarro (2020), en la investigación doctoral: *“De la Defraudación Tributaria al Delito Fiscal: Análisis Jurisprudencial y Propuestas de Mejora”*. Planteó como objetivo analizar el delito de defraudación contra la hacienda pública contemplado en el artículo 305º del Código Penal de España en cumplimiento de la Ley General Tributaria. Concluye, que las infracciones tributarias, requieren un dolo similar al de la estafa, cuando el sujeto actúa de forma que acepta las posibles consecuencias de que se produzca un delito, entendiéndose por incumplimiento del pago de los tributos.

En la hipótesis específica 5, como resultado tenemos, que existe una correlación negativa, indirecta y muy débil entre la variable vulneración de los tributos laborales y el indicador retenciones de leyes sociales de la variable contribuciones sociales. Empero, en la investigación realizada por el autor Herrera (2020) en su tesis: *“La Conciencia Tributaria de los Alumnos de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y su Relación con el Principio de Solidaridad”*, tuvo como objetivo analizar si la

aplicación del principio de solidaridad favorece la conciencia tributaria de los estudiantes, respecto al pago del Impuesto General a las Ventas (IGV), otra perspectiva disímil del indicador retenciones de leyes sociales por pago de remuneraciones. Concluye, que este principio de solidaridad tiene un efecto positivo en el desarrollo de la conciencia tributaria en los estudiantes de esa facultad.

De las evaluaciones efectuadas en los extremos de comparación, contrastación y discusión de los trabajos de investigación, se ha obtenido como resultado que existen semejanzas y ciertas diferencias con el estudio realizado por su propia naturaleza aunque en otra dimensión espacial-temporal, objetivos y conclusiones de las investigaciones de los autores, máxime si las contribuciones sociales son fundamentales para el desarrollo de los pueblos, si es que se maneja la política fiscal de los ingresos, gastos y financiamiento del Sector Público de manera responsable, transparente, ordenada y que se reduzca considerablemente la evasión tributaria; lo contrario, redundaría de manera negativa en las actividades del gobierno en la prestación de la salud, educación, infraestructura, empleo, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Contrastando la hipótesis general, el análisis de correlación de Spearman mostró una relación positiva y directa, de magnitud moderada ($\rho = 0,380$) entre las variables contribuciones sociales y vulneración de los tributos laborales, con un nivel de significancia ($p = 0,000$), lo que resulta que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, sí existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables; por consiguiente, podemos afirmar que la vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las contribuciones sociales en la administración de los recursos humanos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.
- 6.2 Respondiendo al objetivo general conforme a los resultados de la investigación, se ha determinado que sí existe afectación significativa entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos de la entidad, por la decisión errada del empleador de no efectuar las retenciones de leyes sociales producto del abono de las remuneraciones devengadas en cada ejercicio presupuestal, que deviene de la Convención Colectiva de Trabajo del periodo 2012-2013.
- 6.3 La variable vulneración de los tributos laborales, a su vez, se correlacionan significativamente con el indicador resoluciones judiciales, hipótesis 1, con el resultado ($\rho = 0,361$); mostró una relación directa, positiva y de magnitud moderada, con un nivel de significancia ($p = 0,000$). Los resultados han determinado los efectos que existen entre la variable dependiente con este indicador, como consecuencia de mandatos judiciales desmotivados, sin ningún análisis doctrinario, de jueces que evitan pronunciarse expresamente sobre las retenciones de ley por la inseguridad jurídica en la que nos encontramos.
- 6.4 La variable vulneración de los tributos laborales, se correlacionan significativamente con

la escala remunerativa, hipótesis 2, con el resultado ($\rho = 0,299$); evidenció una relación directa, positiva y baja, con un nivel de significancia ($p = 0,002$). Se ha determinado que el empleador se rehúsa a la actualización de la planilla conforme a la escala remunerativa aprobada mediante el Convenio Colectivo 2012-2013, lo que afecta significativamente a la administración de los recursos humanos con las consecuencias de índole administrativo - laboral.

6.5 La variable vulneración de los tributos laborales, se correlacionan significativamente con las remuneraciones devengadas, hipótesis 3, con el resultado ($\rho = 0,278$); muestra una relación directa, positiva de baja magnitud, con un nivel de significancia ($p = 0,004$). Este indicador no se ha procesado a través de las planillas electrónicas; en ese contexto, no se procedió con las retenciones de leyes sociales conforme a las normas laborales, lo que afecta significativamente por esta inacción a la administración de los recursos humanos de la entidad pública, vulnerándose de esta manera los tributos laborales que están reguladas en las disposiciones tributarias de orden constitucional.

6.6 La variable vulneración de los tributos laborales, se correlacionan significativamente con el depósito de deuda, hipótesis 4, con el resultado ($\rho = 0,245$); obtuvo una relación positiva, directa y baja, con un nivel de significancia ($p = 0,011$). Del resultado de la investigación, se desprende, que no se han efectuado los depósitos de deuda tributaria como corresponde de acuerdo a las normas laborales a favor de las AFPs, EsSalud y SUNAT, y ello afecta significativamente a la administración de los recursos humanos relacionado a las contribuciones sociales del empleador y los aportes del trabajador con las incidencias en los beneficios colaterales.

6.7 La variable vulneración de los tributos laborales con el indicador retenciones de leyes sociales, hipótesis 5, como resultado tenemos ($p = -,0,123$); indica una relación negativa,

indirecta y muy débil, con un nivel de significancia ($p = 0,210$), con la variable independiente contribuciones sociales; por consiguiente, nos indica que no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que no hay una correlación significativa entre el indicador y la variable estudiada, toda vez que este indicador nunca se tuvo en cuenta, máxime si no se han procesado las remuneraciones devengadas en la planilla electrónica.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Considerando que el problema de investigación genera mucha controversia y que actualmente las entidades públicas y privadas no cuentan con una solución uniforme y definitiva, los jueces en un Pleno Jurisdiccional Laboral deberán adoptar acuerdos para que el empleador cumpla con efectuar las retenciones que la ley dispone de montos sobre remuneraciones devengadas que los juzgados laborales aprueban en sus resoluciones judiciales a favor de los trabajadores o extrabajadores, sin perjuicio de que el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial se pronuncien nuevamente con mejor estudio y análisis prolijo, toda vez que la vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las contribuciones sociales que directa e indirectamente involucra en el bienestar de los ciudadanos en general.
- 7.2 Respecto al objetivo general conforme a los resultados de la investigación, se ha determinado que sí existe afectación significativa entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos de la entidad; por consiguiente, es incuestionable que el empleador se encuentre obligado a efectuar las retenciones que las leyes las regulan; en ese sentido, deberán darse las directivas precisas para que la administración de los recursos humanos de la entidad proceda a su implementación de retención en las oportunidades de abono de las remuneraciones devengadas a través de las planillas electrónicas.
- 7.3 Al emitir las resoluciones judiciales que disponen el pago de remuneraciones devengadas a favor de los trabajadores, los órganos jurisdiccionales deberán pronunciarse obligatoriamente de manera motivada, con fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales sobre el extremo de las retenciones de leyes sociales de acuerdo a las normas laborales - tributarias, toda vez que es de vital importancia para el desarrollo personal y de la

sociedad en su conjunto.

- 7.4 La escala remunerativa que el empleador se rehúsa incorporar a la planilla electrónica, es producto del Convenio Colectivo 2012-2013 suscrito entre el empleador y trabajadores; tiene fuerza de ley para las partes e incluso lo supera a esta última por las jurisprudencias existentes sobre la materia a nivel jurisdiccional y el Tribunal Constitucional; por consiguiente, la administración de los recursos humanos de la entidad deberá aplicar estrictamente su contenido por su propia naturaleza, máxime si ello se ha ventilado en los fueros judiciales con sentencias consentidas y ejecutoriadas con autoridad de cosa juzgada favorables al trabajador.
- 7.5 El empleador deberá procesar las remuneraciones devengadas a través de las planillas electrónicas para efectos de las retenciones de ley, a fin de evitar controversias administrativas y/o judiciales con el perjuicio económico inminente del empleador sobre pago de multas sucesivas y compulsivas a favor de EsSalud, AFPs y SUNAT, así como en perjuicio del trabajador por los aportes que le corresponde, de esta manera no afectar sus pensiones, atención a la salud, y el compromiso y obligación tributaria a favor de la SUNAT, primordial para el desarrollo de los pueblos.
- 7.6 La administración de los recursos humanos de la entidad pública deberá disponer con carácter prioritario los depósitos de deuda regularizando las retenciones de leyes sociales durante el periodo del 2018 al 2024 a favor de las dependencias del Estado involucradas, tales como la SUNAT, AFPs y EsSalud, a fin de no generar mayores perjuicios económicos al erario nacional por efecto del impuesto a la renta y a los trabajadores activos, cesantes y jubilados con derecho a pensión pública o privada.
- 7.7 Respecto a las retenciones de leyes sociales, cabe sugerir que si el Juez ordena el pago de remuneraciones devengadas en condiciones normales por la aplicación del Convenio

Colectivo 2012-2013, deberán efectuarse las retenciones que las normas laborales y tributarias establecen, de esta forma honrar el abono a las entidades públicas y privadas correspondientes, toda vez que no existe impedimento legal para realizar estos descuentos que provenga de la ejecución de sentencias en calidad de cosa juzgada, en la medida que tales importes tengan la calidad legal de remuneraciones provenientes de servicios personales prestados al empleador.

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez Gómez, M.J., Galván Mendoza, O. y Velasco Auloy, L. (2023). Análisis Global de Impuestos sobre Remuneraciones al Trabajo Personal y sus Equivalentes en Baja California. *Trascender, contabilidad y gestión*, 8(22), 33-63.
- Álvarez, V. (2016). *Cómo Preparar una Tesis en Derecho* (1ª ed.). Ediciones Jurídicas E.I.R.L.
- Ancaya, E. (2024). *La Cultura Tributaria de los Alumnos de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM y su Relación con la Informalidad de las PYMES de Lima Metropolitana Durante la Pandemia COVID 19 en el año 2020* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/23524>
- Aranzamendi, L. (2015). *Investigación Jurídica, de la Ciencia y el Conocimiento Científico, Proyecto de Investigación y Redacción de Tesis* (2ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Aranzamendi, L. (2017). *Metodología de la Comunicación Académica y Científica. El Arte de Escribir y Cómo Evitar el Plagio* (1ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Aranzamendi, L. y Humpiri, J. (2021). *Derecho & Ciencia, Ruta para hacer la Tesis en Derecho, Preguntas y Respuestas* (1ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arbaiza, L. (2016). *Cómo Elaborar una Tesis de Grado* (2ª ed.). Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* (1ª ed.). Pacífico Editores S.A.C.
- Barrios, R. (1988). *Teoría General del Impuesto* (2ª ed.). Editorial Cultural Cuzco S.A.

- Beltrán, O. (2020). *Cultura Tributaria y Percepción de la Evasión Fiscal en Docentes de Educación Superior Universitaria – Huancayo* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <https://hdl.handle.net/20.500.12894/6392>
- Bolaños, L. (2018). *La Justicia Tributaria en el Impuesto de la Renta a las Personas Naturales en Colombia: Una Perspectiva del Derecho Comparado* [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. <https://hdl.handle.net/10803/667086>
- Bunge, M. (2014). *La Investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía*. Ariel.
- Caballero, A. (2006). *Guías Metodológicas para los Planes y Tesis de Maestría y Doctorado* (2ª ed.). Editorial Instituto Metodológico Alen Caro.
- Chirinos, E. y Chirinos, F. (1994). *Constitución de 1993, Lectura y Comentario* (1ª ed.). Empresa Editora Piedul S.R.L.
- Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2015). *Investigación. Fundamentos y Metodología* (3ª ed.). Editorial Pearson Educación de Perú S.A.
- Comín Sebastián, P. (2013). *Ortografía y Gramática para DUMMIES*. Grupo Planeta.
- Estela, J. y Moscoso, V. (2019). *Metodología de la Investigación Científica ¿Cómo hacer una Tesis?* (1ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Ferrero, R. (1989). *Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo*. Edición auspiciada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Flores, P. (1980). *Diccionario de Términos Jurídicos* (1ª ed.). Editorial Cultural Cuzco S.A.

- García, V. (2015). *Constitución, Justicia y Derechos Fundamentales* (1ª ed.). Grupo Editorial Lex & Iuris.
- Goicochea, G. (2024). *Planificación Fiscal, Norma Anti elusiva General y su Incidencia en el Principio de Autonomía de la Voluntad* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <https://purl.org/pe-repo/renati/nivel#maestro>
- Haro, C. (1998). *Derechos humanos Instrumentos Jurídicos y Alcances Doctrinarios*. A.F.A: Editores Importadores S.A.
- Haro, J. (2009). *Derecho Colectivo del Trabajo* (1ª ed.). Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.
- Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo* (3ª ed.). Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Hernández-Sampieri, R. (2019). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (1ª ed.). Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R. et al., (1999). *Metodología de la Investigación* (2ª ed.). Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera, Y. (2020). *La Conciencia Tributaria de los Alumnos de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y su Relación con el Principio de Solidaridad* [Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMS. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16492>
- Jurista Editores E.I.,R.L. (2009). *Legislación Laboral: Régimen Privado y Régimen Público* (1ª ed.). Jurista Editores.

- Lebón, C. (2020). *El Impuesto Sobre el Valor Añadido en España ante Tres Retos Fundamentales: Imposición de los Servicios Financieros, Desarrollo del Consorcio Electrónico y Lucha Contra el Fraude Fiscal* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. E-Prints Complutense.
- Martínez, V., Herrero, M. y José Bernardo. (2012). *Derecho Individual del Trabajo y Derecho al Trabajo. Curso de Derecho del Trabajo* (1ª ed.). Tecnos.
- Natale, A. (1979). *Derecho Político*. Ediciones de Palma.
- Noguera, I. (2014). *Guía para Elaborar una Tesis de Derecho* (1ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley.
- Ñaupas, H. et al., (2023). *Metodología de la Investigación Total Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis* (6ª ed.). Ediciones de la U, 2023.
- Ortecho, V. (2001). *Jurisdicción y Procesos Constitucionales* (5ª ed.). Editorial Rodhas.
- Pacori, E. y Pacori, A. (2019). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica* (2ª ed.). Editorial FFECAAT E.I.R.L.
- Palacios, J., Romero, H. y Ñaupas H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica, una Brújula para Investigar en Ciencias Jurídicas y Redactar Tesis* (1ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Paredes, J. (2010). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley No. 29497* (1ª ed.). Editora Gráfica Multiservicios La Esperanza S.A.C.
- Patiño, R., Mendoza, S., Quintanilla, D. y Díaz, J. (2019). *Evasión Tributaria, una Revisión*. Revista activos, 17(1), 167-194. <https://doi.org/10.15332/25005278.5399>

- Peralta, C. (2015). *Tributación y Derechos Fundamentales, los Principios Constitucionales como Límite al Poder Tributario. Reflexiones a partir de los Ordenamientos Jurídicos de Brasil y Costa Rica*. Revista de Ciencias Jurídicas No. 138, 89-134.
- Pítsica, D. (2021). *Teoría Aplicada de la Tributación Óptima* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. <http://hdl.handle.net/10366/148970>
- Pizarro, A. (2020). *De la Defraudación Tributaria al Delito Fiscal: Análisis Jurisprudencial y propuestas de Mejora* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://hdl.handle.net/11441/107176>
- Puntriano, C. (2021). *¿Es válido que el empleador efectúe retenciones legales de los montos ordenados a pagar en una sentencia?, Apuntes a un reciente acuerdo tomado en el Pleno Jurisdiccional Laboral*. Revista Soluciones Laborales No. 161 Mayo 2021- ISSN 1996-3076 - pp. 93-104.
- Quiroz, W. (1998). *La Investigación Jurídica* (1ª ed.). IMSERGRAF E.I.R.L. Impresiones y Servicios Gráficos.
- Ramos, C. (2000). *Cómo Hacer una Tesis de Derecho y no Envejecer en el Intento* (1ª ed.). Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Ramos, J. (2011). *¡Gradúese! De Magister y Doctor en Ciencias Jurídicas* (2ª ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Ramos, J. (2018). *Elabore su Tesis en Derecho, Pre y Postgrado* (2ª ed.). Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Rendón, J. (1995). *Derecho del Trabajo Individual, Relaciones Individuales de la Actividad Privada* (4ª ed.). Ediciones EDIAL E.I.R.L.

- Rendón, J. (2001). *Manual de Derecho del Trabajo Individual* (1ª ed.). Ediciones Lima Tarpuy.
- Rojas, R. (2013). *Guía para Realizar Investigaciones Sociales*. Plaza y Valdés.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y Diseño en Investigación Científica* (2ª ed.). Mantaro.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ª ed.). Editado por Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para Tesis y Uso del SPSS* (1ª ed.). Editado por Centrum Legalis.
- Sánchez, O. (2019). *Análisis de los Problemas y Restricciones en la Aplicación de las Deducciones, Beneficios e Incentivos del Impuesto a la Renta de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en el Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6859>
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica: Incluye Evaluación y Administración de Proyectos de Investigación* (5ª ed.). Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- Tejada, V. (2021). *La Jurisprudencia Laboral y la Afectación del Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias y Aportaciones Laborales Respecto de los Perceptores de Rentas de Trabajo en el Sistema Tributario Peruano* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://handle.net/20.500.12893/9940>
- Torres, R. (1991). *A idéia de Liberdade no Estado Patrimonial e no Estado Fiscal*. Renovar.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un Enfoque Teórico-Práctico* (1ª ed.). Editorial El Búho E.I.R.L. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.196>

Uribe Ortiz, F. G. (2008). *Diccionario de la Metodología de la Investigación Científica* (2ª ed.).

Editorial Limusa, S.A. de C.V.

Valderrama, S., Jaimes, C. (2019). *El Desarrollo de la Tesis. Descriptiva - Comparativa,*

Correlacional y Cuasiexperimental (1ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L.

IX. ANEXOS

Anexo A - MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTRIBUCIONES SOCIALES Y VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA Y PERIODO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las contribuciones sociales en la administración de recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las resoluciones judiciales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los efectos que existe entre las contribuciones sociales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar los efectos que existe entre las resoluciones judiciales y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las contribuciones sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las resoluciones judiciales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>V1:</p> <p>Las contribuciones sociales</p> <p>Dimensión: Administración de los recursos humanos</p> <p>V2:</p> <p>Vulneración de los tributos laborales</p> <p>Dimensión: Contribuciones y aportes obligatorios</p>	<p>V1: Indicadores</p> <p>Resoluciones judiciales</p> <p>Escala remunerativa</p> <p>Remuneraciones devengadas</p> <p>Depósitos de deuda</p> <p>Retenciones de leyes sociales</p> <p>V2: Indicadores</p> <p>Tributo a la SUNAT</p> <p>Sistema previsional AFP</p> <p>Aporte patronal EsSalud</p> <p>Compensación por tiempo de servicios</p> <p>Evasión tributaria</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo Analítico-crítico Histórico</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo-explicativo Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Cualitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, longitudinal o retrospectivo</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Ficha de análisis documental</p> <p>Encuesta</p> <p>Procedimiento</p> <p>Utilización de procesador sistematizado.</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Registro y análisis documental de la información</p>

<p>¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en la escala remunerativa en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Determinar los efectos que existe entre la escala remunerativa y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en la escala remunerativa en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>			<p>Mi: Ox r Oy M= Muestra O= Observación X= Las contribuciones sociales Y= Vulneración de los tributos laborales</p>	
<p>¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las remuneraciones devengadas en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Establecer los efectos que existe entre las remuneraciones devengadas y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las remuneraciones devengadas en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>			<p>R= Relación entre variables</p> <p>Período</p> <p>El periodo de investigación comprende a los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	
<p>¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en los depósitos de deuda en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Establecer los efectos que existe entre los depósitos de deuda y la vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en los depósitos de deuda en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>				
<p>¿En qué medida afecta la vulneración de los tributos laborales en las retenciones de leyes</p>	<p>Establecer los efectos que existe entre las retenciones de leyes sociales y la vulneración de los tributos</p>	<p>La vulneración de los tributos laborales afecta significativamente en las retenciones de leyes</p>				

sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?	laborales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.	sociales en la administración de los recursos humanos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.				
--	---	--	--	--	--	--

Anexo B - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Para Hernández-Sampieri (2019), la validez se refiere al grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (p. 229).

La validez: diferentes tipos de evidencia

1. **Evidencia relacionada con el contenido.** Grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.
2. **Evidencia relacionada con el criterio.** Se establece al validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Validez concurrente y la validez predictiva.
3. **Evidencia relacionada con el constructo.** Debe explicar el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés.

Según Herrera (1998)

—————→

0	0,5	1
0,53 a menos		Validez nula
0,54 a 0,59		Validez baja
0,60 a 0,65		Válida
0,66 a 0,71		Muy válida
0,72 a 0,99		Excelente validez
1.0		Validez perfecta

Anexo C - CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales (Hernández-Sampieri et al., 2017). Grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos (p. 228-229).

Demostó que el instrumento es confiable mediante varios procedimientos siendo los recomendados: el test-retest, el juicio de expertos y el coeficiente alfa de Cronbach (Palacios et al., 2016, p. 414).

El grado en que un instrumento produjo resultados consistentes y coherentes, fue a través de los métodos y medidas siguientes:

1. **Medida de estabilidad.** Un mismo instrumento de medición se aplica dos o más veces a un mismo grupo de personas, después de cierto periodo. Confiabilidad por test-retest, “r” de Pearson.
2. **Métodos de formas alternativas o paralelas.** Aquí no se administra el mismo instrumento de medición, sino dos o más versiones equivalentes de este. Coeficiente de correlación producto-momento de Pearson.
3. **Método de mitades partidas.** Se necesita solo una aplicación, el total de los ítems se divide en dos partes y se comparan los resultados (Pearson y Spearman-Brown).
4. **Medidas de consistencia interna.** Requiere solo una administración confiabilidad del test según el método de división de las mitades por Rulon y Guttman, fórmula 20 de Kuder-Richardson, el coeficiente del alfa de Cronbach.

Para el objeto de estudio, los instrumentos seleccionados han sido validados a través de “Juicio de Expertos”, en gramática, metodología y la especialidad en Ciencias Económicas y Administrativas con grado de Doctor; es decir, revisaron en cuanto a la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, pertinencia, metodología y congruencia con los objetivos y variables de la investigación.

Se trata de la Dra. Giovanna Vásquez-Caicedo Pérez, cuya estructura de la ficha forma parte de los anexos de la tesis: *“Los Hijos Extramatrimoniales y los Medios Probatorios para la Declaración de su Paternidad”*, presentada para optar el grado académico de Maestra, actual docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El Dr. Máximo Calero Briones, docente asociado en la Universidad Nacional del Callao, quien validó el instrumento encuesta en la tesis: *“Estabilidad Laboral y Vulneración de los Derechos Constitucionales de los Observadores Hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú”*, presentado por el Maestro Argiles Brigadier Uribe Inga para optar el grado académico de Doctor en Derecho; elaborado en función al problema planteado, la hipótesis y las variables identificadas mediante cuestionario, diseñado no solo a nivel cualitativo, sino también de consistencia interna determinada con la bibliografía propuesta para el desarrollo de la investigación.

Anexo D - FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA SOBRE EL PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS EFECTUADOS EN LOS PERIODOS 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 Y 2024 EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ - SENAMHI

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	PERIODOS / MONTOS ABONADOS							MONTO TOTAL
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
TOTALES :									
S/.									

Fuente: Elaboración propia

Anexo E - ENCUESTA

(Trabajadores del SENAMHI del régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo No. 728)

I. INTRODUCCIÓN

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión personal sobre el tema de investigación: “CONTRIBUCIONES SOCIALES Y VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA”. Agradecemos a usted se sirva responder a todas las preguntas, toda vez que es importante para el estudio.

II. DATOS

Edad:

Sexo:

III. CUESTIONARIO

Este instrumento es anónimo; marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente según su conocimiento y experiencia sobre el tema:

Indicadores/Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal Vez (3)	No sabe, No opina (4)
I. VI. Contribuciones sociales:				
1) ¿En el SENAMHI se ha establecido el pago de devengados por mandato judicial para los trabajadores del régimen de la actividad privada?				
2) ¿El SENAMHI viene ejecutando el pago de las obligaciones de dar suma de dinero por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada?				
3) ¿En el SENAMHI se aplica la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013?				
4) ¿Se ha incorporado la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013 en las planillas de remuneraciones?				
5) ¿En el SENAMHI se pagan las remuneraciones devengadas a favor de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo No. 728?				

6) ¿El pago de devengados se viene ejecutando a través del Comité de Priorización del SENAMHI en base a criterios normativos para la atención de sentencias judiciales?				
7) ¿En el SENAMHI se deposita la deuda conforme a la disponibilidad presupuestal por concepto de remuneraciones devengadas?				
8) ¿Los depósitos de la deuda se efectúan solo cuando el MEF autoriza el pago y la transferencia del dinero?				
9) ¿El SENAMHI acata las resoluciones judiciales sin ejecutar las cargas sociales que origina las remuneraciones devengadas?				
10) ¿En las resoluciones judiciales se dispone expresamente las retenciones de leyes sociales de las remuneraciones devengadas?				

Indicadores/Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal Vez (3)	No Sabe, No opina (4)
II. VD. Vulneración de los tributos laborales:				
11) ¿El SENAMHI paga regularmente el tributo a la SUNAT por pago de remuneraciones devengadas?				
12) ¿En las planillas por remuneraciones devengadas se afecta periódicamente el tributo a la SUNAT?				
13) ¿En el SENAMHI se adeuda el sistema previsional AFP por pago de remuneraciones devengadas?				
14) ¿En las planillas de remuneraciones devengadas se deducen periódicamente el concepto sistema previsional AFP?				
15) ¿En el SENAMHI se cumple con el tributo aporte patronal a EsSalud por pago de remuneraciones devengadas?				
16) ¿En las planillas de remuneraciones devengadas se calculan periódicamente el aporte patronal a EsSalud?				
17) ¿En el SENAMHI se paga la compensación por tiempo de servicios considerando la escala remunerativa del Convenio Colectivo 2012-2013?				

18) ¿Se consideran las remuneraciones devengadas del Convenio Colectivo 2012-2013 en los depósitos semestrales por compensación de tiempo de servicios?				
19) ¿En el SENAMHI existe evasión de los tributos laborales por no ejecutar el empleador los descuentos de leyes sociales como ente retenedor?				
20) ¿La evasión tributaria contraviene las normas legales que perjudica al empleador y los trabajadores del régimen de la actividad privada?				

Fuente: Elaboración propia.

Anexo F - CARTA No. 001-2024-ABUI de fecha 10.12.24

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 10 de diciembre del 2024

CARTA No. 001-2024-ABUI

Ingeniero

MANUEL JESÚS VALVERDE BOCANEGRA

Jefe de la Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental – UACGD

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI

Lima.-

Asunto: **ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS EFECTUADOS AL PERSONAL DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

Por la presente me dirijo a usted para hacerle llegar mi saludo cordial, y seguidamente manifestarle que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3) del artículo 3° y el artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley No. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo No. 021-2019-JUS; los artículos 1° y 2° del Decreto Supremo No. 007-2024-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en concordancia con el inciso 5° del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, que regula el derecho fundamental de acceso a la información; las normas conexas y procedimiento interno de la Entidad; **SOLICITO** se sirva entregar la información sobre el pago de remuneraciones devengadas efectuados al personal del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo No. 728, durante los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, que deviene del Convenio Colectivo del periodo 2012-2013 suscrito entre el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SINTRASEN, de acuerdo a la siguiente tabla:

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	PERIODOS / MONTOS ABONADOS							MONTO TOTAL
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
....									
TOTALES: S/.									

Es menester resaltar, que en la mencionada tabla deberá figurar los nombres y apellidos de todos los trabajadores y/o colaboradores del SENAMHI perteneciente al régimen laboral de la actividad privada, **beneficiados y no beneficiados con el pago de las remuneraciones devengadas que resulta del Convenio Colectivo del periodo 2012-2013**, entendiéndose el personal de la Sede Central y las direcciones zonales.

Sobre la forma o modalidad de entrega de la información al solicitante, se permite vía correo electrónico.

Agradeciéndole por su atención, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

ARGILES BRIGADIER URIBE INGA

DNI No. 19925860

Domicilio: Jr. Huáscar No. 1360, Dpto. 502, Block B – Jesús María – Lima

Telefonía móvil: 996804252

Correo electrónico: uribeargiles@gmail.com



Anexo G - Solicitud de fecha 09.04.25



15059

SUMILLA: AUTORIZACIÓN PARA REVISIÓN DE EXPEDIENTES

SEÑORA PRESIDENTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA Atte., Dra. MILUSKA GIOVANNA CANO LÓPEZ

ARGILES BRIGADIER URIBE INGA, identificado con D.N.I. No. 19925860, Abogado con Registro del Colegio de Abogados de Lima No. 36162, con domicilio real en el Jr. Huáscar No. 1360, Dpto. 502, Block B del distrito de Jesús María – Lima, correo electrónico con la extensión Gmail: uribeargiles@gmail.com, teléfono móvil 996804252, Casilla Física CSJ Lima No. 11951 y Casilla Electrónica No. 15464, a usted con respeto digo:

Que, al haberse aprobado el Plan de Tesis titulado: “*CONTRIBUCIONES SOCIALES Y VULNERACIÓN DE LOS TRIBUTOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA*”, para optar el Grado Académico de Doctor en Administración en la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, solicito a usted se sirva disponer la **AUTORIZACIÓN DE LA REVISIÓN DE EXPEDIENTES JUDICIALES**, a fin de obtener información real y confiable sobre pagos de remuneraciones devengadas efectuados a favor de los trabajadores del régimen de la actividad privada del SENAMHI, lo que permitirá desarrollar la parte metodológica y estadística del trabajo de investigación; para tal efecto, adjunto copia de la Constancia expedida por la Oficina de Grados y Gestión del Egresado de la Escuela Universitaria de Posgrado de la UNFV y el Oficio No. 6648-2024-OGGE-EUPG-UNFV de fecha 03 de setiembre del 2024. Los expedientes judiciales materia de revisión son los siguientes:

Expediente No. 28284-2013-0-1801-JR-LA-05, que custodia el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

Expediente No. 15079-2016-0-1801-JR-LA-02 y Expediente No. 18858-2019-0-1801-JR-LA-02, que custodia el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted señora Presidenta de la CSJL, acceder a mi petición por ser enteramente educacional y estrictamente para concretar el trabajo de investigación.

Lima, 09 de abril del 2025

ARGILES B. URIBE INGA
ABOGADO
Reg. C.A.L. 36162 C.A.J. 979

Anexo H - MEMORANDO No. 000614-2025-SG-CSJLI-PJ de fecha 10.04.25

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima
Secretaría General de la Corte Superior de Justicia de Lima

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 10 de Abril del 2025



Firmado digitalmente por MONTOYA
VELA Sandra Vanessa FAU
20546303951 soft
Cargo: Coordinadora De Secretaría
General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.04.2025 16:31:55 -05:00

MEMORANDO N° 000614-2025-SG-CSJLI-PJ

A : **PEDRO MARTIN CHUMPITAZ DIAZ**
Gerente de Administración Distrital de la CSJ Lima

De : **SANDRA VANESSA MONTOYA VELA**
Secretaria General de la Corte Superior de Justicia de Lima

Asunto : Solicita autorización para revisión de expedientes.

Referencia : Solicitud S/N (09-04-2025)
EXPEDIENTE. 015059-2025

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de REMITIR para los fines correspondientes, la solicitud presenta por el estudiante de Postgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal Argiles Brigadier Uribe Inga, por el que requiere autorización de revisión de expedientes judiciales, a efectos de desarrollar investigación para la obtención del grado de doctor en la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Atentamente.

Documento firmado digitalmente

SANDRA VANESSA MONTOYA VELA
Secretaria General
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

SMV/mrp



Anexo I - CARTA No. 000204-2025-GAD-CSJLI-PJ de fecha 14.04.25



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima
Gerencia de Administración Distrital

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 14 de Abril del 2025



Firma
Digital

Firmado digitalmente por CHUMPITAZ
DIAZ Pedro Martin FAU 20546303951
soft
Cargo: Gerente De Administración
Distrital De La Csj Lima
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.04.2025 19:24:54 -05:00

CARTA N° 000204-2025-GAD-CSJLI-PJ

Sr(a).
ARGILES BRIGADIER URIBE INGA
uribeargiles@gmail.com

Asunto : RESPECTO A SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REVISION DE
EXPEDIENTES.

Referencia : EXPEDIENTE 015059-2025-TD-LIM
HOJA DE ENVIO 004013-2025-GAD-CSJLI (10ABR2025)
a) MEMORANDO N° 000614-2025-SG-CSJLI-PJ
b) Solicitud de fecha 09 de abril 2025
c) Oficio N° 0015-2024-AL-CSJLI-PJ

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia a), mediante el cual la Secretaría General de la Corte remite la solicitud de referencia b), mediante el cual el Sr. Argiles Brigadier Uribe Inga solicita autorización de revisión de expedientes judiciales, en el desarrollo de su Tesis titulada "*Contribuciones sociales y vulneración de los tributos laborales en la administración de los recursos humanos de una entidad pública*".

Al respecto, considerando la opinión legal emitida por la Unidad de Asesoría Legal de esta Corte en un caso análogo, precisando que, el artículo 48 de la Ley N°30220, Ley Universitaria, dispone que la investigación constituye una función esencial y obligatoria en el ámbito universitario; y también señala que, toda información que posea las entidades públicas se presume de acceso público, salvo las excepciones previstas en la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento, especialmente en lo atinente a información secreta, reservada y confidencial, la última de las cuales comprende –entre otros supuestos– a la información referida a los datos personales, es decir, la que identifica o hace identificable a una persona.

En tal sentido, de acuerdo al marco normativo mencionado, esta Gerencia de Administración considera viable autorizar al recurrente Argiles Brigadier Uribe Inga, para efectuar la revisión de expedientes judiciales (03 tres expedientes en materia laboral), debiéndose tomar las precauciones pertinentes, a fin que no se vulnere la intimidad y los datos personales de los justiciables y/o servidores y, el correcto funcionamiento de esta Corte Superior de Justicia.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

PEDRO MARTIN CHUMPITAZ DIAZ
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE LA CSJ LIMA
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima



Firmado digitalmente por
CHUMPITAZ DIAZ Pedro Martin
FAU 20546303951 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.04.2025 15:05:10 -05:00

CC.- Admonstrador del Módulo Laboral de Lima.
PCD/pbr



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 925724 CLAVE: UXRDOR
CARTA N° 000204-2025-GAD-CSJLI Página 1 de 1

