



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Manejo adecuado de subsidios en la empresa Viveros El
Tambo S.A.C.**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Angie Sofia Salvador Mendoza

**Revisor(es):
Dra. Elsa Mercedes Alama Salazar**

Piura, noviembre de 2021



A mi padre, por cuidar de mi desde el cielo.

A mi madre y hermanas, por ser mi motor y motivo a seguir luchando por mis sueños.





Agradecimientos

A Dios, por regalarme la oportunidad de cumplir una meta más a lo largo de mi vida.

A mi madre, hermanas y tío, por confiar en mí y apoyarme en todo momento.

A mi tía, por brindarme una mano cuando la necesitaba.

A mi centro de labores, por darme la oportunidad de desarrollarme como profesional en su empresa.

A mis amigos cercanos, por animarme cuando ya me daba por vencida.

A mi revisora, por su tiempo y ayuda en este proceso.





Resumen

En febrero de 2020 se evidencia un problema respecto al manejo de subsidios que lleva la empresa. Los montos que había calculado el sistema que manejan en la empresa diferían con los montos reales calculados de manera manual para solicitar el reembolso de subsidios. El trabajo tiene como objetivo demostrar el manejo adecuado de subsidios en la empresa agrícola Viveros El Tambo, el cual ayudará a que los futuros subsidios sean calculados de manera correcta.

Se tomará como marco teórico los temas de remuneraciones y prestaciones, los cuales explicarán más a fondo el significado de subsidio y su origen y cómo funcionan estos. Asimismo, mediante un caso que se vio en la empresa, se pondrá en práctica la teoría para mejor entendimiento.

Por último, cabe resaltar que, mediante el aporte de manejo de subsidios, los resultados fueron positivos, trayendo consigo que todas las solicitudes de reembolso sean efectivas, lo cual afecta de manera positiva a la empresa y a los trabajadores que en su momento obtuvieron un subsidio.





Tabla de contenido

Introducción	13
Capítulo 1 Aspectos generales	15
1.1 Descripción de la empresa.....	15
1.1.1 <i>Misión</i>	16
1.1.2 <i>Visión</i>	16
1.2 Descripción general de experiencia profesional	16
1.2.1 <i>Actividad profesional desempeñada</i>	16
1.2.2 <i>Propósito del puesto</i>	17
1.2.3 <i>Producto o proceso que es objeto del informe</i>	17
1.2.4 <i>Resultados concretos logrados</i>	17
Capítulo 2 Fundamentación	19
2.1 Marco teórico.....	19
2.1.1 <i>Definición de remuneración</i>	19
2.1.2 <i>Características de las remuneraciones</i>	19
2.1.3 <i>Remuneraciones en el Perú</i>	20
2.1.4 <i>Definición de prestaciones</i>	21
2.1.5 <i>Prestaciones económicas en el Perú</i>	21
2.1.6 <i>Subsidios en el Perú</i>	22
2.1.7 <i>Condiciones general para el otorgamiento de las prestaciones económicas</i>	22
2.1.8 <i>Período de aportaciones</i>	22
2.1.9 <i>Cálculo del monto de subsidios de Incapacidad Temporal para el Trabajo y Maternidad</i> ...	23
2.1.10 <i>Período de evaluación de pago de aportaciones de las Entidades Empleadoras</i>	24
2.1.11 <i>Modalidades de pago de prestaciones económicas</i>	24
2.1.12 <i>Pago del subsidio</i>	24
2.2 Descripción de las acciones, metodologías y procedimientos.....	24
Capítulo 3 Aportes y desarrollo de experiencias	27
3.1 Aportes y desarrollo de experiencias	27
Conclusiones.....	31
Recomendaciones.....	33
Lista de referencias.....	35



Lista de tablas

Tabla 1 Remuneración percibida por un empleado21

Tabla 2 Remuneraciones asegurables percibidas anteriores al subsidio28

Tabla 3 Cálculo de nueva remuneración diaria.....28

Tabla 4 Monto total de subsidio29

Tabla 5 Cronograma de pago29





Introducción

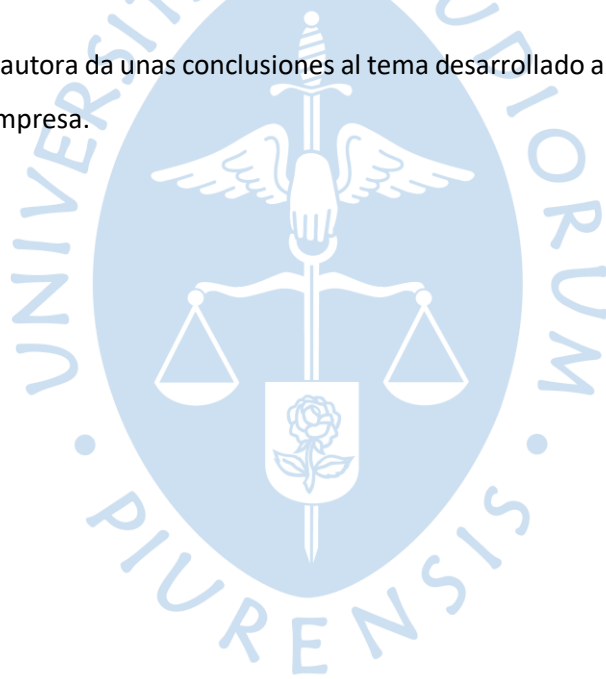
El presente trabajo tiene como objetivo dar a conocer el manejo adecuado de subsidios en la empresa agrícola Viveros El Tambo S.A.C.

En el primer capítulo, se da a conocer los datos más importantes de la empresa como la actividad en la que se desarrolla, proyectos a futuro, misión y visión, entre otros. Además, se dan a conocer detalles sobre el puesto desempeñado por la autora del informe.

En el segundo capítulo, se tomará como marco teórico el tema de remuneraciones y prestaciones, el cual explicará el tema final a desarrollar en el Trabajo de Suficiencia Profesional, que es el de subsidios. Asimismo, se da a conocer las acciones y procedimientos que se llevaron a cabo para desarrollar el aporte brindado por la autora del informe.

En el capítulo tres, se detalla la experiencia desarrollada por la autora a nivel profesional en la empresa que labora actualmente. Del mismo modo, se narran las acciones y soluciones tomadas por la autora.

Para finalizar, la autora da unas conclusiones al tema desarrollado a lo largo del informe y unas recomendaciones a la empresa.





Capítulo 1

Aspectos generales

1.1 Descripción de la empresa

Viveros El Tambo S.A.C. nace del “*know how*” de Viveros El Tambo LTDA (chile). Se desarrolla en el sector agrario, con la finalidad de brindar plantas de alta calidad al mercado frutícola peruano. (Viveros El Tambo, 2020)

Se dedica principalmente al cultivo de raíces de frutas, patrones, injertación de plantas y engorda de plantines, producido directamente y/o adquirido de las empresas del mismo sector.

Por otro lado, una de sus grandes fortalezas es la comercialización de plantas frutales y vides en cinco unidades de negocio: plantines de vid, engorda de arándanos y frambuesas, cerezos, paltos y cítricos (Viveros El Tambo, 2020)

Inició sus labores en el año 2014. Está conformada por capital extranjero proveniente de Chile (50% y 5%) y capital nacional (45%). Se ubica en la ciudad de Piura (C.C San Juan Bautista carretera a Chiclayo Km 978, Cura Mori, Piura), la cual cuenta con un clima tropical y alto nivel de luminosidad. El fundo está ubicado de tal forma que es abastecido por el reservorio de Poechos y ríos subterráneos. (Viveros El Tambo, 2020)

Cuenta con 29 hectáreas divididas entre parrones, sala de procesos, sombreadores y oficinas administrativas.

Viveros El Tambo S.A.C. posee clientes en toda la costa del Perú y en el Ecuador. Algunos de ellos son: Ecosac, Rapel, Pedregal, Defrusa, Saturno en Piura; AgroVision y Cao en Lambayeque; CasaGrande en La Libertad; Agrícola Athos en Ancash; Agrícola La Venta en Lima; Agrícola Chapi, Riachuelo Agrícola, Safco, RVR Agro, Corporación Agrolatina en Ica; Agrícola Pampa Baja en Arequipa y a SanLucar y Frutera con Mangos en Ecuador. Es considerado el tercer vivero más grande del Perú.

De acuerdo con el plan de crecimiento, en el 2020 se construyó el área de piscinas para lavado e hidratación de material vegetativo (patrones, yemas y barbadas), área de calderas para la desinfección de sustrato y la adquisición de 30 hectáreas, con las cuales se tiene proyectado la construcción de un reservorio y un pozo para la obtención de agua, una caseta de riego y las hectáreas restantes para plantales madres. En total el vivero cuenta con 59 hectáreas, 50 para cultivo agrícola y 9 hectáreas de construcción y trabajo complementario.

Viveros El Tambo cuenta con licencias como International Fruit Genetics, Sun World, Snfl group, Itum grape genetics, A.N.A (The Andes Nursery Association), Viveros Sunnyridge, Alma Mater Studiorum, Lombardi genetics (Viveros El Tambo, 2020). Asimismo, cuenta con la certificación GLOBAL GAP (Buenas prácticas agrícolas), la cual es sinónimo de garantía a la hora de producir y comercializar las plantas.

1.1.1 Misión

“Producir y comercializar plantas de alta calidad para el desarrollo del sector agroindustrial, lograr un crecimiento sostenido de la empresa y brindar siempre el mejor servicio” (Viveros El Tambo, 2020).

1.1.2 Visión

“Ser la empresa líder en la propagación de plantas en el sector agroindustrial del Perú, con una clara orientación a la calidad de nuestros productos y protección del medio ambiente” (Viveros El Tambo, 2020).

1.2 Descripción general de experiencia profesional

En febrero de 2020, la autora del presente trabajo fue contratada por la empresa para ocupar el puesto de Asistente de Recursos Humanos, encargándose así de las distintas funciones designadas por el jefe inmediato.

1.2.1 Actividad profesional desempeñada

El asistente de recursos humanos desempeña las siguientes funciones:

- Inducción a los nuevos ingresos (obreros o personal administrativo) sobre temas laborales como horario de trabajo, salario, permisos, etc.
- Ingresar al personal nuevo o reingreso al sistema NISIRA ERP.
- Dar el alta/baja a los nuevos ingresos o reingresos al T-REGISTRO.
- Control de altas y bajas del personal obrero.
- Elaborar y gestionar las firmas de contratos de trabajo al personal obrero y administrativo.
- Solicitar y registrar cuentas bancarias de haberes y CTS.
- Control interno de boletas de salida, horas extras y canje de días.
- Registrar horas y días trabajados, descuentos y seguros para el cálculo de planilla de personal obrero y administrativo correspondiente al mes.
- Elaborar TXT de BCP y BBVA para realizar el pago de haberes, vacaciones, liquidaciones, CTS o gratificaciones, según sea el caso.
- Calcular la liquidación de beneficios sociales del personal obrero y administrativo.
- Calcular las vacaciones del personal obrero y administrativo.
- Ingresar las solicitudes de cambio de aportaciones del trabajador, de ONP a AFP.
- Realizar la declaración de AFP en el plazo indicado.
- Elaborar la declaración de PDT PLAME antes de la fecha indicada.
- Gestionar la renovación del Seguro Vida ley del mes correspondiente.
- Solicitar la constancia de pago del Seguro Vida Ley al área de contabilidad para poder solicitar la factura del mes correspondiente.

- Registrar los descansos médicos en NISIRA ERP.
- Calcular el monto de subsidio por maternidad o incapacidad temporal.
- Solicitar el reembolso de subsidio por maternidad o incapacidad temporal mediante la plataforma VIVA ESSALUD.
- Realizar la cobranza del subsidio en el banco indicado por ESSALUD.
- Envío de boletas de haberes, CTS, vacaciones o gratificaciones vía correo electrónico al personal administrativo y obrero.

1.2.2 Propósito del puesto

Mediante las tareas realizadas por el asistente de Recursos Humanos, uno de los principales propósitos del puesto es asistir y apoyar, tanto al jefe del área con las funciones designadas, como al área en sí. Asimismo, el asistente de Recursos Humanos tiene la capacidad de brindar información y resolver dudas referentes a temas que maneja el área de Recursos Humanos al personal que labora en la empresa.

1.2.3 Producto o proceso que es objeto del informe

Una de las primeras tareas a realizar fue solicitar el reembolso de subsidios por maternidad e incapacidad temporal de 3 trabajadores de la empresa. Mediante una comparación de cálculo manual vs el cálculo del sistema (NISIRA ERP), se evidenció que las cantidades eran distintas; es decir, que la empresa en unos casos había pagado de más al trabajador y en otros había pagado menos de lo que era. El presente trabajo tiene como finalidad demostrar **el manejo adecuado de subsidios en la empresa Viveros El Tambo**. Del mismo modo, se demostrará los requisitos para otorgar un subsidio, el cálculo correcto de un subsidio y cómo una correcta declaración en el PDT PLAME influye a la hora de solicitar el reembolso de subsidio.

1.2.4 Resultados concretos logrados

Teniendo conocimiento de lo ocurrido, junto al jefe del área se acordó que la nueva modalidad de calcular el subsidio sería manual, teniendo en cuenta los conceptos (remunerativos y no remunerativos) que se toman al hacer el cálculo.

Con la nueva medida se logra calcular con exactitud el monto a pagar al trabajador que se encuentra de licencia, logrando que la solicitud de reembolso sea exitosa. Teniendo en cuenta que el subsidio es una prestación económica, genera una entrada de dinero a la empresa, la cual va directamente a la cuenta de *subsidios por cobrar*, quedando saldado dicho préstamo.

Por otro lado, se resalta la capacidad de investigación, análisis y autoaprendizaje de la autora del presente trabajo, logrando así superar las expectativas en el puesto desempeñado.



Capítulo 2

Fundamentación

En el presente capítulo se tomará como referencia teórica el tema de remuneraciones y prestaciones. Mediante la definición de remuneración y prestación, se podrá entender el origen de un subsidio, tema en el cual está basado el Trabajo de Suficiencia Profesional. Otro punto importante en este capítulo es la noción de remuneración en el Perú. La autora se basará en Artículos de la Constitución Política del Perú y Decretos o leyes para su mejor interpretación. Por último, se concluye con el significado de subsidios en nuestro país y las bases legales del mismo para una mejor comprensión.

2.1 Marco teórico

2.1.1 Definición de remuneración

Según (Mondy, 2010) la remuneración es todo lo que un empleado percibe a cambio de sus servicios.

Por otro lado, para los autores (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2008) las remuneraciones se dividen en salario base, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas.

Además, Para Pujol y Osorio (2003) las remuneraciones van más allá de ganar dinero. Son necesarias para satisfacer necesidades personales que se presentan en el día a día.

Asimismo, según Osorio (2016) desde la perspectiva de recursos humanos, las remuneraciones tienen un objetivo empresarial cuya estrategia es desarrollar y movilizar el capital humano.

Finalmente, para (Marcos, 2021) las empresas de la actualidad buscan atraer a futuros empleados con remuneraciones más atractivas que conlleven a sentirse comprometidos y valorados.

La autora, mediante la investigación sobre la remuneración, puede concluir que es todo aquello que percibe un trabajador de manera directa (salario) e indirecta (beneficios, prestaciones, seguridad social, etc.). Se dice que hay una contraprestación, el empleador se beneficia gracias a las labores realizadas por el empleado, y el empleado a cambio de su trabajo recibe una remuneración. En la actualidad, el fin último de un colaborador no es solo ganar dinero; estos buscan lugares para trabajar en donde puedan crecer en lo profesional y personal, aprender y realizar labores que generen valor tanto para la empresa como en la sociedad. Las empresas buscan tener el mejor talento en su equipo y así retenerlos mediante mejoras remunerativas.

2.1.2 Características de las remuneraciones

De acuerdo con lo afirmado por el autor (Celi, 2020) las remuneraciones tienen las siguientes características:

- Es una contraprestación: el trabajo realizado por el trabajador es recompensado de manera monetaria por el empleador.

- Libre disposición: el trabajador con el dinero que dispone puede usarlo de la manera que desee.
- Debe ser cancelada en dinero
- Intangible: no puede ser “tocada” por nadie.
- Inembargable: si el trabajador tiene deuda con alguna entidad bancaria, ésta no podrá ser embargada.
- Carácter preferencial y prevalencia: el empleador primero deberá cumplir con las obligaciones de pago al empleado.

2.1.3 Remuneraciones en el Perú

La remuneración es todo aquello que percibe el trabajador, ya sea en dinero o especies, por brindar sus servicios. La característica principal es que es de libre disposición. (D.S. No 003-1997-TR, 1997)

Todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración digna, la cual procure ser sustento material y espiritual para él y su familia. (Constitución Política del Perú, Art.24, 1993)

Ante cualquier otra obligación, el empleador tiene como prioridad el pago de remuneración del trabajador (Constitución Política del Perú, Art.24, 1993).

En la actualidad, el salario mínimo vital es de 930 soles por jornada de 8 horas o 48 horas a la semana. Este está regularizado por el Estado. (Constitución Política del Perú, Art. 25, 1993)

Para efecto del cálculo de beneficios económicos de los trabajadores, el artículo 19 del Decreto Supremo No 001-1997-TR (1997), precisa que no pueden ser considerados para el citado cálculo los conceptos referidos a pagos ocasionales, condiciones brindadas al colaborador con ocasión del trabajo, movilidad o transporte para asistir al centro laboral, bonificaciones extraordinarias, asignaciones por fechas especiales u ocasiones específicas, entre otras.

En adición, el artículo 20 (D.S. No 001-1997-TR, 1997) señala que no tiene efecto calculable, el beneficio de alimentación que pueda ofrecer el empleador siempre que dicho beneficio sea necesario para garantizar que el trabajador cumpla con las actividades asignadas, o cuando sea a consecuencia de una medida legal ineludible.

Para concluir, la remuneración de un trabajador en Perú está conformada por un ingreso, aportes por parte del trabajador (AFP U ONP) y los aportes realizados por el empleador (EsSalud). En la tabla 1 se detalla cada uno de los mencionados en este apartado.

Tabla 1*Remuneración percibida por un empleado*

Remuneración	Aportes del trabajador	Aportes del empleador
<ul style="list-style-type: none"> • Básico • Asignación familiar • Horas extras • Vacaciones • CTS • Gratificación Entre otros conceptos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema privado de pensiones (AFP): equivale a la sumatoria de fondo +comisión +seguro= + de 12% • Sistema nacional de pensiones (ONP)= 13% 	<ul style="list-style-type: none"> • EsSalud • Seguro Vida Ley

Nota. Elaboración propia

2.1.4 Definición de prestaciones

Según Chiavenato (2011) las prestaciones forman parte de la remuneración que percibe el trabajador de manera indirecta, las cuales satisfacen sus necesidades personales. Una de las más importantes es la seguridad social.

Según el punto de vista del investigador, las prestaciones son la parte invisible entregada al empleado, es decir, no recibe el dinero de manera física o directa, pero si existe una salida de dinero (como costo o gasto) por parte del empleador. En este caso, el seguro social es una prestación. Los empleadores están obligados por ley a aportar cierto porcentaje (9%) al seguro social (EsSalud) para cubrir con las necesidades de sus empleados. Esto es en caso de empleados dependientes.

2.1.5 Prestaciones económicas en el Perú

La seguridad social está reconocida como derecho universal, la cual garantiza la elevación de calidad de vida de cada ciudadano. (Constitución Política del Perú, Art. 10, 1993).

A través de la Constitución Política del Perú, Art. 11 (1993), se manifiesta el compromiso del Estado para asegurar que sus ciudadanos puedan acceder libremente a los servicios de salud, incluyendo las prestaciones económicas, para lo cual se requiere una red de salud integrada por inversión de orden público, privado o incluso mixta, que funcione eficazmente, a efectos de garantizar este derecho a todos.

Se define prestación económica como un importe en dinero otorgado por EsSalud a los asegurados para igualar la remuneración percibida antes de la incapacidad temporal. Pueden ser por enfermedad o accidente, como también por parto (maternidad). (Quispe, 2010)

EsSalud es la entidad encargada de salvaguarda el derecho a la salud y el bienestar social. También cumple la función de servicio de salud y prestación económica a todos los asegurados. (Quispe,2010).

Asimismo, el D.S. No 013-2019-TR (2019) define a las prestaciones económicas como “un derecho de contenido dinerario otorgado a los titulares y/o beneficiarios del mismo.”

2.1.6 Subsidios en el Perú

Los subsidios forman parte de las prestaciones económicas. Se definen como una cantidad de dinero de duración determinada, que solventa al trabajador durante la incapacidad temporal o maternidad. (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

Los subsidios son otorgados por: Incapacidad temporal para el trabajo, maternidad, lactancia y sepelio.

EsSalud es el encargado de brindar la prestación económica, la cual también incluye a los asegurados agrarios. (Quispe, 2010)

En términos generales, las prestaciones económicas se otorgarán a favor de asegurado regulares, asegurados de regímenes especiales y asegurados agrarios (D.S. No 013-2019-TR, 2019).

2.1.7 Condiciones generales para el otorgamiento de las prestaciones económicas

Para este apartado se tomará en cuenta solo las condiciones de otorgamiento de prestaciones económicas del régimen general y las del régimen agrario.

La condición general para otorgar una prestación económica a un asegurado regular es (D.S. No 013-2019-TR, 2019): tener tres (3) meses de aportes consecutivos o cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes de inicio de la contingencia, tener vínculo laboral al momento de la prestación, bastará solo con la afiliación si se trata de un accidente laboral o común y en el caso de maternidad, haber estado afiliada al tiempo de la concepción.

Por otra parte, para los asegurados agrarios dependientes e independientes, son los mismos requisitos, salvo en la parte del periodo de meses previos de iniciada la contingencia. En este caso son doce (12) meses. (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

2.1.8 Período de aportaciones

En este apartado se tomará en cuenta los períodos de aportación para el régimen general y el régimen agrario.

“Se considera períodos de aportación aquellos que determinan la obligación de la Entidad Empleadora a declarar y pagar los aportes”. (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

En el caso de asegurados regulares, será necesario que tengan seis (6) aportes previos al mes de iniciada la contingencia. Asimismo, para los asegurados agrarios dependientes, se evalúa de la misma manera, solo considerando los doce (12) meses previos de iniciada la contingencia. (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

2.1.9 Cálculo del monto de subsidios de Incapacidad Temporal para el Trabajo y Maternidad

La incapacidad empieza con 20 días previos de descanso médico, ya sea emitido por particular o público (en este caso es el CITT, Certificado de incapacidad temporal para el trabajo).

El certificado médico toma importancia en esta parte, ya que es un documento en el cual un profesional de la salud certifica que una persona se encuentra incapacitada para laborar. (Zegarra, 2018).

A partir del día 21 en adelante, el empleado que se encuentra incapacitado a realizar labores pasa a ser subsidiado, siempre y cuando cumpla con los requisitos.

En el caso de la maternidad, la incapacidad o licencia otorgada es de 98 días (se incluyen el pre y post natal). Desde el día uno, la gestante pasa a ser subsidiada, siempre y cuando cumpla con los requisitos.

Según el D.S. No 013-2019-TR (2019), el subsidio se calcula en base a su remuneración mensual, excluyendo las gratificaciones recibidas en julio y diciembre y otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad.

También se toman en cuenta para el cálculo del subsidio las remuneraciones complementarias, como horas extras, sobretiempos y trabajos fuera de la jornada laboral. (D.S. No 013-2019-TR,2019).

Para el cálculo de subsidio por Incapacidad Temporal para el Trabajo se toman las remuneraciones computables determinadas en el TUO del D.L No 728, el cual es aprobado por el D.S. No 003-97-TR, y sus modificaciones, y en el D.L. No 650 y sus modificaciones. (D.S. No 013-2019-TR,2019)

Los asegurados regulares dependientes y agrarios dependientes están obligados a solicitar a sus Entidades Empleadoras el monto del subsidio por Incapacidad Temporal para el Trabajo en base a los conceptos computables definidos en el D.S. No 003-97-TR. La base de cálculo difiere según el tipo de asegurado (D.S. No 013-2019-TR,2019):

Para los asegurados regulares, la fórmula de cálculo es el promedio diario de las remuneraciones de los doce (12) últimos meses calendarios anteriores a iniciada contingencia multiplicado por el número de días de goce del descanso médico. Si el total de meses de afiliación es menor a doce (12) meses, el promedio se determina en función al tiempo de afiliación del asegurado con la Entidad Empleadora en la cual se presentó la incapacidad.

Para los asegurados agrarios dependientes, se calcula mediante el promedio diario de la remuneración asegurable por la que se ha pagado aportes en los últimos cuatro (4) meses calendarios anteriores al mes en que se inicia la contingencia multiplicado por el número de días de goce del descanso médico. Si el total de los meses de afiliación es menor a cuatro (4) meses, el promedio se determina en función al tiempo de afiliación del asegurado con la Entidad Empleadora en la cual se presentó la incapacidad. (D.S. No 013-2019-TR,2019)

2.1.10 Período de evaluación de pago de aportaciones de las Entidades Empleadoras

Previo al reconocimiento y pago de una prestación económica, el empleador debe haber realizado la declaración y pago de aportaciones anteriores al inicio de la contingencia (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

EsSalud evalúa mediante el PDT PLAME si el empleador ha declarado y pagado los aportes de sus trabajadores.

En el caso de asegurados regulares, será necesario que el empleador haya declarado y pagado el aporte total de tres meses consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis anteriores de iniciada la contingencia. (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

Por otro lado, en el caso de asegurados agrarios dependientes, el trabajador debe contar con la misma cantidad de aportes que el asegurado regular, variando la cantidad de meses anteriores al inicio de la contingencia (12). (D.S. No 013-2019-TR, 2019)

2.1.11 Modalidades de pago de prestaciones económicas

Existen dos modalidades de pago: el pago directo, en el cual el asegurado va directamente a cobrar el subsidio a EsSalud y el pago realizado por el empleador directamente al trabajador. Este último debe ser reembolsado cuando el subsidio finalice. (D.S. No 013-2019-TR, 2019).

Para el caso de asegurados regulares y agrarios dependientes, las Entidades Empleadoras son las encargadas de realizar el pago de subsidio directamente, del mismo modo que se hacía cuando se percibía remuneración (D. S. No 013-2019-TR, 2019).

EsSalud reembolsa lo efectivamente abonado siempre y cuando cumpla con los requisitos previamente descritos en el artículo 18 del presente reglamento (D.S. No 013-2019-TR, 2019).

2.1.12 Pago del subsidio

Según el D.S. No 013- 2019-TR (2019):

En el caso de reembolso de subsidio, el pago se realiza ante la entidad bancaria con la que EsSalud tenga convenio mediante orden de pago, la cual tiene fecha de vencimiento a los veinte (20) días hábiles de ser generada.

2.2 Descripción de las acciones, metodologías y procedimientos

Para lograr el objetivo de manejar adecuadamente los subsidios, toda la información fue dada por la empresa, específicamente el área de Recursos Humanos. Se usaron documentos como certificados médicos particulares y CITT (Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo) e información descargada del sistema que maneja la empresa (NISIRA ERP) como cuadros de Excel, información del personal, registro de remuneraciones otorgadas al colaborador que se le otorgó el subsidio. Asimismo, para realizar el correcto cálculo de los subsidios que se veían en ese entonces, fue necesario la búsqueda de leyes, Decretos Supremos y documentos que hacen referencia a las

prestaciones económicas. De igual modo, fue de gran ayuda la búsqueda de páginas contables, noticias y blogs referentes al tema.





Capítulo 3

Aportes y desarrollo de experiencias

3.1 Aportes y desarrollo de experiencias

Como se mencionó en el primer capítulo, Viveros El Tambo S.A.C está conformada por capital extranjero y nacional. Por parte de la empresa de capital nacional, desde el 2015 hasta el 2019 le brindaba contratos de servicios de agua, luz, vigilancia, Contabilidad y Recursos Humanos. Estos dos últimos mencionados, en otras palabras, eran llevados por la otra empresa.

A finales del 2019 (noviembre), se crea el área de Recursos Humanos, la cual en ese momento estaba conformada solo por el jefe de Recursos Humanos y el tareador (persona encargada de tomar asistencia y labores del personal de campo). Actualmente al área se unieron el asistente de Recursos Humanos y la enfermera ocupacional.

Para aplicar la teoría del capítulo 2, se tomará el caso de una trabajadora de la empresa que se encontraba en subsidio de maternidad por 98 días. Para reservar la identidad de la persona implicada en el caso, se usará otro nombre. A continuación, el caso a exponer.

Mercedes Pérez es una obrera agrícola que labora en la empresa. Ingresó a laborar el 27 de diciembre del 2017. Se encuentra bajo el régimen agrario. Su certificado médico indica que la licencia empieza el 02/10/2019 hasta el 07/01/2020, un total de 98 días. Como se mencionó en el capítulo anterior, el subsidio de maternidad empieza desde el día uno indicado por el médico.

Nos encontramos ante el caso de una trabajadora del régimen agrario. Essalud indica que una de las condiciones para acceder a un subsidio de maternidad es teniendo como mínimo tres (3) aportes consecutivos o cuatro (4) no consecutivos dentro de los 12 meses anteriores iniciada la contingencia. (D.S. No 013-2019-TR, 2019). Además, debe tener vínculo laboral cuando se le otorgue el subsidio. (D.S. No 013-2019-TR, 2019). La mencionada contaba con la cantidad de aportes suficientes para acceder a la prestación.

Para realizar el cálculo de la remuneración diaria a pagar, se tomaron las 4 remuneraciones anteriores al inicio de la licencia. En este caso, se tomó las remuneraciones de junio, julio, agosto y setiembre 2019. Para dicho cálculo, solo se toman los conceptos remunerativos. (Ver Tabla 2)

Tabla 2*Remuneraciones asegurables percibidas anteriores al subsidio*

Conceptos	Junio 2019	Julio 2019	Agosto 2019	Setiembre 2019
Básico	783.65	478.90	827.18	783.65
Asignación familiar	83.70	55.80	93	88.35
Vacaciones	0	0	590.70	0
Salario dominical	130.61	79.82	137.86	130.61
Salario feriado	0	12.70	25.40	40.63
Comisiones o destajo	0	0	14.28	0
TOTAL, INGRESOS	997.96	627.22	1688.42	1043.24

Nota. Elaboración propia

Teniendo ya los montos recibidos en los meses indicados, se procede a calcular el nuevo diario que la trabajadora percibirá durante la licencia (subsidio). La fórmula utilizada es la sumatoria de las cuatro remuneraciones anteriores al inicio de la licencia dividido entre 120 días (que equivale a los cuatro meses de aportes anteriores a la contingencia). El resultado da el nuevo diario que la trabajadora percibirá durante la licencia. Ahora, el nuevo diario se multiplica por el número de días del goce de descanso médico, que serían los 98 días.

Tabla 3*Cálculo de nueva remuneración diaria*

Junio 2019	Julio 2019	Agosto 2019	Setiembre 2019	Total	Días	Día subsidio
997.96	627.22	1688.42	1043.24	4356.84	120	36.31

Nota. Elaboración propia

Se tiene el nuevo diario que multiplicado por la cantidad de días de subsidio (98) da como resultado el monto total a pagar por la licencia de maternidad. (Ver tabla 4)

Tabla 4*Monto total de subsidio*

Día subsidio	Total días a subsidiar	Monto total a pagar
36.31	98	3558.09

Nota. Elaboración propia

Teniendo en cuenta que el subsidio no se paga en totalidad, sino de acuerdo al plan de pagos que la empresa tiene, se procede a separar el monto total entre los meses que se encontrará subsidiada.

Tabla 5*Cronograma de pago*

Mes	Inicio	Fin	Días	Monto
Octubre 2019	02/10/2019	31/10/2019	30	1089.21
Noviembre 2019	01/11/2019	30/11/2019	30	1089.21
Diciembre 2019	01/12/2019	31/12/2019	31	1125.52
Enero 2020	01/01/2020	07/01/2020	7	254.15
			98	3558.09

Nota. Elaboración propia

La autora del presente trabajo encontró discrepancia entre lo que se había pagado y lo que se debía solicitar reembolso ante la oficina de prestaciones económicas del EsSalud. Se evidencia que el monto arrojado en ese entonces por el sistema era de S/3429.25, el cual difería con el monto calculado en la actualidad (2020). La diferencia era de S/128.84.

El problema se dio a conocer ante el jefe de Recursos Humanos, explicando cuál había sido el error que arrojaba el sistema. El sistema estaba calculando distintas remuneraciones diarias por mes, las cuales generaban la diferencia.

Se realizó la solicitud colocando el monto calculado por la autora del presente trabajo, dando como resultado el reembolso del subsidio. El cobro se realizó en la entidad bancaria indicada por EsSalud.

A la fecha, los subsidios son calculados de manera manual en Excel, mediante la descarga de las remuneraciones mensuales que percibe el trabajador durante los períodos anteriores al inicio de la contingencia. Con dicho cálculo, se sube por requerimiento de planilla a NISIRA en las fechas indicadas del cronograma de pagos de la empresa.

Asimismo, se lleva un control interno en Excel de los subsidios que se otorgan en el año y el estado en el que se encuentran. Esto hace que haya mayor organización y se realicen con anticipación las solicitudes de reembolso.

Ante la llegada del COVID-19 al país y a la ciudad, muchas de las oficinas de prestaciones económicas cerraron para evitar contagios. Muchos de los procesos de reembolso estuvieron paralizados. EsSalud creó una plataforma en línea llamada VIVA EsSalud, en la cual se pueden hacer las solicitudes de manera rápida y eficaz. La plataforma cuenta con toda la información necesaria para realizar la solicitud, simplificando así el mecanismo. Agregar a esto, en la misma plataforma se puede hacer el seguimiento del expediente. Mayormente responden pasadas 24 a 48 horas.

El entrar al área de Recursos Humanos ha sido todo un reto para la autora. Pasaba de laborar en una institución pública a una privada y ver temas totalmente distintos. La autora ingresó al laborar a Viveros El Tambo S.A.C. en febrero 2020 como asistente de Recursos Humanos. La segunda semana de iniciada las labores en la empresa se le encargó ver el tema del reembolso del subsidio que se ha tomado para el caso explicado en el punto anterior.

Al principio, como toda nueva tarea y de una índole urgente, fue complicado. La capacidad de investigación jugó un papel importante en el tema, ya que el área es nueva y el jefe no tenía el suficiente conocimiento sobre el tema, pues tenía pocos meses de experiencia en el puesto. Durante la investigación se aprendió mucho referente a temas de legislación laboral, seguridad social y también se refrescaron conceptos llevados en la universidad.

Los resultados fueron positivos. El jefe inmediato estuvo muy contento con los resultados. Se realizaron los trámites en el banco para la cobranza y se lograron reembolsar los subsidios. El dinero ingresó inmediatamente a la cuenta de la empresa.

Definitivamente fue una experiencia muy grata debido a que era una de las primeras tareas importantes que se le otorgaron a la autora del informe, además de ser un tema de manejo de grandes cantidades de dinero que estaban en juego. Con dicha tarea, la autora salió de su zona de confort. Demostró responsabilidad, seguridad y capacidad al realizar lo indicado.

Gracias al aporte de la mejora en el manejo de subsidios en la empresa, los siguientes subsidios que se han otorgado a los trabajadores han sido exitosos. Los montos son los correctos y no se ha tenido problemas a la hora de solicitar el reembolso, generando así entrada de dinero en la cuenta contable de Subsidios por cobrar y no haya pérdidas.

Conclusiones

- La remuneración es todo aquello que el trabajador recibe por parte de su empleador de manera directa o indirecta. Se dice que hay una relación de contraprestación, ya que el empleador paga a cambio del servicio ofrecido por el trabajador, y este se beneficia por prestar sus servicios.
- Las prestaciones económicas forman parte de las remuneraciones indirectas. De aquí parte que el trabajador tenga un seguro social, el cual es de obligación por parte del empleador el aportar todos los meses y declararlo en el PDT PLAME para que el trabajador pueda hacer uso de este sin problema alguno.
- Mediante las prestaciones económicas, EsSalud facilita a todos los asegurados de los regímenes comunes o especiales lo que se llama subsidio, cantidad de dinero que solventa al trabajador asegurado durante su incapacidad de no prestar servicio a la empresa en la cual se encuentra laborando. En el Perú se otorgan subsidios por incapacidad laboral para el trabajo, maternidad, lactancia y sepelio. En el informe solo se toman los 2 primeros mencionados.
- Para que el empleador otorgue un subsidio, el trabajador debe contar con cierta cantidad de aportes anteriores al inicio de la contingencia dentro de un determinado tiempo. La cantidad de aportes varía de acuerdo al régimen laboral en el que se encuentre el trabajador.
- Se evidencia un problema grave a la hora de iniciar las solicitudes de reembolso. El sistema no estaba realizando correctamente el cálculo, haciendo que el monto calculado por NISIRA ERP difiera con el monto que realmente debió ser.
- A consecuencia de eso, se empezó a hacer los cálculos en un Excel para evitar problemas a la hora de solicitar los reembolsos. Esto trajo consigo resultados positivos: para la empresa, ahora va a desembolsar la cantidad exacta de dinero para solventar el subsidio del trabajador y a la hora de realizar la solicitud de reembolso, EsSalud aprueba y reembolsa el dinero; y para el trabajador, se le pagaría el monto que realmente le corresponde por el tiempo que estará subsidiado.
- Los beneficios de calcular los subsidios de manera correcta son proporcionales, ya que al realizar un correcto calculo el reembolso será de 100%. En cambio, si el cálculo fuera incorrecto, el beneficio será de 0%, lo cual perjudica a la empresa. En el caso de la trabajadora agraria mencionada en el capítulo 3, al cambiar la forma de calcular los subsidios, los s/ 3558 de reembolso corresponden al 100% de beneficio.



Recomendaciones

- Al ser Recursos Humanos un área nueva en la empresa, se recomienda capacitación constante a todas las personas que forman parte de dicha área en temas generales que se requieran para realizar sus funciones como también de legislación laboral, seguridad social, entre otros.
- Asimismo, se recomienda a la empresa tener un perfil determinado para ocupar un puesto en el área de Recursos Humanos, de preferencia relacionado a carreras como administración de empresas, contabilidad o ingeniería industrial. Esto hará que desarrolle sus funciones de manera efectiva y esté abierto a obtener nuevos conocimientos que se irán dando en el camino.
- De acuerdo al perfil que actualmente posee el asistente de Recursos Humanos, la empresa debería dar capacitación especializada en descansos médicos y subsidios, ya que es un tema que se ve constantemente en el área. Esto generará que el asistente esté mejor preparado y realice de mejor manera futuros cálculos de subsidios.





Lista de referencias

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill. de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 10. (29 de diciembre de 1993). Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 11. (29 de diciembre de 1993). Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 24. (29 de diciembre de 1993). Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 25. (29 de diciembre de 1993). Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf
- D.S. No 001-97-TR. (1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)
- D.S. No 003-97-TR. (1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. No 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- D.S. No 013-2019-TR. (2019). Decreto Supremo que aprueba el reglamento de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de la Ley No 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/351507/Decreto_Supremo_N_013-2019-TR_.pdf
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos (5ta edición)*. Madrid: Pearson Educación. Recuperado de https://www.academia.edu/36498256/G%C3%B3mez_Mejia_L_et_al_Direcci%C3%B3n_y_Gestion_de_Recursos_Humanos?auto=download
- Marcos, S. (2021). La recompensa como herramienta de gestión estratégica hacia una empresa con propósito. *Harvard Deusto*. Recuperado de <https://www.harvard-deusto.com/la-recompensa-como-herramienta-de-gestion-estrategica-hacia-una-empresa-con-proposito>
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson. Recuperado de https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y

- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de Recursos Humanos. *Boletín de estudios económicos*, 4-185. Recuperado de http://newsletter.alumnidba.es/files/descargas/1482420293_1.pdf#page=89%20:
- Pujol, R. M., & Osorio, M. (2003). Remuneración y Satisfacción laboral. *Capital Humano*, nro 173, 74-75.
- Quispe, G. (2010). Subsidios Laborales. *Contadores & Empresas. Sistema integral de información para contadores, administradores y gerentes*, 3-80.
- Viveros El Tambo. (2020). Recuperado el 27 de junio de 2021, de <http://www.viveroseltambo.pe/nosotros/>
- Zegarra, M. H. (2018). Incapacidad por enfermedad, uso de descansos médicos y la buena fe laboral. *Forseti. Revista de Derecho*, 145-161.

