



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA Y
AUDITORÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

ANÁLISIS DE LOS COSTOS LABORALES DEL DECRETO SUPREMO
N° 013-2013-PRODUCE Y SUS INFRACCIONES LABORALES PARA LA
EMPRESA INVERSIONES CARIBBEAN S.A.C. LOS OLIVOS, 2021.

AUTOR: BACHILLER

Cornejo Ccanto Diego

Para obtener el Título Profesional en

Contador Público

Lima, Perú

2023

INFORME DE SIMILITUD

Cornejo Ccanto, Diego

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 17 % | 17 % | 7 % | 7 % |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|----------------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3 % |
| 2 | librosderecho.online Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | diariooficial.elperuano.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | cdn.www.gob.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | docs.com Fuente de Internet | <1 % |
| 8 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 9 | www.gestiopolis.com Fuente de Internet | <1 % |

TITULO

**ANÁLISIS DE LOS COSTOS LABORALES DEL DECRETO SUPREMO
N° 013-2013-PRODUCE Y SUS INFRACCIONES LABORALES PARA LA
EMPRESA INVERSIONES CARIBBEAN S.A.C. LOS OLIVOS, 2021.**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

Mg. LUIS ALBERTO ENCINAS GARCIA

JURADO

Presidente: MAG. CPC. HUGO MARCIAL GARCIA RIVADENEIRA

Secretario: ABO. CATHERINE LUCIA CALDERON GALVEZ

Especialista: MAG. CPC. LUIS ALBERTO ENCINAS GARCIA

DEDICATORIA:

A mis padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores los cuales ayudaron a seguir adelante en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO:

A todos mis profesores de la Universidad Peruana Simón Bolívar por los conocimientos brindados en la carrera, por su dedicación y profesionalismo.

RESUMEN

El presente trabajo analiza los costos laborales del Régimen de la Pequeña Empresa regulado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, y las respectivas infracciones laborales en caso de incumplimiento de la normativa, y determinar las consecuencias tributarias y económicas de estas para la empresa Inversiones Caribbean S.A.C., para lograr este objetivo, analizamos las principales ventajas laborales que ofrece este régimen y las autoridades pertinentes responsables de detectar irregularidades, hacer cumplir los procedimientos de control e inspección y, si es necesario, imponer progresivamente las sanciones apropiadas basadas en una variedad de factores.

Estos dos hechos se examinan determinando si el empleador registra oportunamente la nómina y paga beneficios a los empleados; de no cumplirse las condiciones antes mencionadas, se determinará el impacto en las Cuentas Anuales de las sanciones laborales resultantes.

Se concluye que las multas previstas por incumplir las normas laborales son económicamente superiores a los pagos que se hubieran realizado si el empleado se hubiera incorporado oportunamente a la nómina, considerando los derechos legales del empleado. Desde el punto de vista tributario, estas sanciones aumentan la base de cálculo del impuesto a la renta y, en consecuencia, aumentan los egresos económicos para la empresa Inversiones Caribbean S.A.C. Se ha establecido que, si una empresa cumple con las normas laborales, los costos laborales se reconocen fiscalmente y se deducen del impuesto a la renta, lo que significa un ahorro para el empresario.

Palabras claves: Análisis, Costos Laborales, Infracciones laborales, Pequeña empresa.

ABSTRACT

This work analyzes the labor costs of the Small Business Regime regulated by Supreme Decree No. 013-2013-PRODUCE, and the respective labor violations in case of non-compliance with the regulations, and determine the tax and economic consequences of these for the company. company Inversiones Caribbean S.A.C., for this purpose the main employment benefits included in this regime are studied; as well as the relevant authorities who are responsible for detecting discrepancies, implementing control and inspection procedures and, if applicable, imposing appropriate sanctions progressively according to various criteria.

To analyze these two facts, calculations are made if the employer promptly complies with payroll registration and payment of benefits to employees; Otherwise, if the aforementioned points are not met, the labor sanctions and their effect on the Annual Financial Statements will be calculated.

It is concluded that the fines provided for failing to comply with labor standards are economically higher than the payments that would have been made if the employee had been timely incorporated into the payroll, considering the employee's legal rights. From a tax point of view, these sanctions increase the income tax calculation base and, consequently, increase economic expenses for the company Inversiones Caribbean S.A.C. It has been established that, if a company complies with labor standards, labor costs are recognized for tax purposes and are deducted from income tax, which means savings for the entrepreneur.

Keywords: Analysis, Labor Costs, Labor violations, Small business.

INTRODUCCIÓN

La informalidad es un fenómeno generalizado que tiene un efecto en el crecimiento de una economía. Está formado por empresas, personas y actividades que se llevan a cabo desafiando las regulaciones y los requisitos fiscales. Si se aplican las leyes actuales, quienes trabajan en la economía informal se verán privados de los beneficios y la seguridad que brinda el Estado.

Nuestra nación alberga un número creciente de empresas que se dedican a una variedad de actividades económicas; como resultado, estas organizaciones están sujetas a una amplia gama de cargos y gastos necesarios para la formación, operación y mantenimiento continuo de la empresa; teniendo en cuenta que las personas son uno de los recursos más valiosos que tiene la empresa, los gastos laborales son uno de los gastos más importantes. A la luz de esta realidad, es responsabilidad del empleador evaluar si se requiere personal de tiempo completo, tiempo parcial o proveedor de servicios para satisfacer las necesidades del negocio, y tomar una decisión calculada sobre los costos y gastos asociados.

El objetivo de este estudio es realizar una investigación sobre los gastos laborales formales que se consideran más significativos, así como las sanciones asociadas a dichos costos, desde la perspectiva del pequeño empresario que opera bajo el Régimen de Pequeñas Empresas, el cual se rige por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. Determinar en qué medida el pago de salarios y beneficios sociales a los trabajadores tiene un efecto monetario y económico en el empleador, y tratar de cuadrar ese impacto con las sanciones y castigos que deben pagarse en relación con el trabajo informal.

En consecuencia, es obligatorio investigar los aspectos y matices más significativos de los gastos y beneficios laborales, comenzando por la remuneración fundamental del empleado, que es un pago monetario que se

realiza mensualmente a su favor, y avanzando hacia pagos monetarios periódicos. como bonos, CTS, vacaciones y otros pagos similares. Todos ellos están regulados por una disposición laboral vigente. Por otro lado, las sanciones laborales que son impuestas por el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL, que son agencias reguladoras y de aplicación de las condiciones de trabajo.

Capítulo I: Se investiga lo referente a la Descripción de la Realidad Problemática, Delimitaciones de la Investigación, Problema de la Investigación, Objetivos de la Investigación, Justificación e Importancia de la Investigación, Limitaciones de la Investigación y otros concernientes al trabajo de investigación relacionados a la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.

Capítulo I: Se realiza lo siguiente: Antecedentes relacionados con la Investigación, Marco Histórico, Marco Legal, Marco Teórico y Marco Conceptual.

Capítulo III: Descripción y evaluación de las actividades realizadas en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.

Capítulo IV: Las conclusiones y sugerencias se brindan de acuerdo con los objetivos especificados, los cuales nos permiten acreditar con conocimiento de causa que los gastos laborales impuestos por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y las infracciones laborales sí afectan el negocio de Inversiones Caribbean S.A.C.

ÍNDICE

| | |
|---|-------------|
| CARÁTULA | i |
| INFORME DE SIMILITUD | ii |
| TÍTULO | iii |
| ASESOR Y MIEMBRO DEL JURADO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRAC | viii |
| INTRODUCCIÓN | ix |
| INDICE | xi |
| CAPITULO I LA EMPRESA | 13 |
| 1.1 Descripción de la Realidad Problemática | 13 |
| 1.2 Delimitaciones de la Investigación | 14 |
| 1.3 Problema de la Investigación | 14 |
| 1.3.1 Problema principal | 14 |
| 1.3.2 Problemas secundarios | 14 |
| 1.4 Objetivo de la Investigación | 15 |
| 1.4.1 Objeto principal | 15 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 15 |
| 1.5 Justificación e importancia de la Investigación | 15 |
| 1.5.1 Justificación | 15 |
| 1.5.2 Importancia | 16 |
| 1.6 Limitaciones de la Investigación | 16 |
| 1.7 Datos Generales | 16 |
| 1.8 Nombre o razón social | 16 |
| 1.9 Ubicación de la empresa | 17 |
| 1.10 Giro de la empresa | 17 |
| 1.11 Tamaño de la empresa | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 1.12 Breve reseña histórica | 17 |
| 1.13 Organigrama de la empresa | 17 |
| 1.14 Misión, Visión y Valores | 19 |
| 1.14.1 Misión | 19 |
| 1.14.2 Visión | 19 |
| 1.14.3 Valores | 19 |
| 1.15 Productos y clientes | 19 |
| 1.15.1 Productos | 19 |
| 1.15.2 Clientes | 20 |
| CAPITULO II MARCO TEORICO | 21 |
| 2.1 Antecedente Relacionadas con la Investigación | 21 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales | 21 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales | 27 |
| 2.2 Marco Histórico | 33 |
| 2.3 Marco Legal | 37 |
| 2.4 Marco Teórico | 57 |
| 2.5 Marco Conceptual | 59 |
| CAPITULO III DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS | 68 |
| 3.1 Descripción del puesto | 68 |
| 3.2 Ubicación del puesto en el organigrama | 68 |
| 3.3 Funciones del puesto | 69 |
| 3.4 Beneficios de la empresa | 69 |
| 3.5 Propuesta de mejora | 70 |
| CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 71 |
| 4.1 Conclusiones | 71 |
| 4.2 Recomendaciones | 72 |
| CAPITULO V REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA | 73 |
| CAPITULO VI ANEXOS | 75 |

CAPITULO I

LA EMPRESA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Como es ampliamente reconocido en la actualidad, la globalización, como uno de los principales impulsores del cambio, nos presenta un nuevo contexto que está intrínsecamente relacionado con las transformaciones en las empresas y en la formulación de estrategias destinadas a mejorar su competitividad y estabilidad financiera.

En este ambiente altamente competitivo, el activo más valioso y que seguirá siéndolo son los individuos que componen las empresas, ya que aportan su talento y conocimientos. Al mismo tiempo, representan uno de los principales costos para las empresas, lo que motiva la búsqueda de maneras de minimizar el costo laboral para poder satisfacer la demanda sin que la rentabilidad se vea significativamente afectada. Esto a menudo conduce a la contratación de trabajadores de manera informal por parte de los empresarios.

Los costos laborales desempeñan un papel fundamental en los gastos mensuales de una empresa, y es esencial contar con una fuerza laboral para llevar a cabo sus operaciones de manera efectiva. Sin embargo, esta necesidad puede ser satisfecha mediante el uso de conceptos no remunerativos, cuyos costos laborales son menores, es decir, estos conceptos no se considerarán al calcular los beneficios sociales de los trabajadores que afectan a las remuneraciones en situación de dependencia.

Esta situación lleva a muchos empresarios a tomar el riesgo que implica contratar de esta manera, a menudo resultando en inspecciones laborales y sanciones, lo que significa un mayor gasto económico y una pérdida de

tiempo en comparación con mantener una plantilla de empleados de manera formal y cumplir con los beneficios laborales que la ley otorga a sus trabajadores.

Todas estas cuestiones nos llevan a comparar el costo del trabajo formal con el gasto de pagar multas y sanciones por la omisión de las disposiciones laborales, que representan los trabajadores para los empleadores del Régimen de la Pequeña Empresa regulado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial. La investigación se va a realizar en el Distrito de Los Olivos.

1.2.2. Delimitación temporal. El año de investigación es el 2021; debido a que en dicho año la empresa recibió dos órdenes de inspección por parte de la SUNAFIL.

1.2.3. Delimitación social. Se encuentran involucrados los trabajadores de la empresa Inversiones Caribbean S.A.C. que se encontraban laborando durante la visita inspectiva de la SUNAFIL.

1.3. Problema de la investigación

1.3.1. Problema principal

¿De qué manera influyen los costos laborales del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y las infracciones laborales en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.?

1.3.2. Problemas secundarios

PS1 ¿En qué medida se deben aplicar los costos laborales del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.?

PS2 ¿Cómo prevenir las infracciones laborales en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.?

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo principal

Analizar de qué manera influyen los costos laborales Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y las infracciones laborales en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1 Determinar cómo aplicar los costos laborales del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.

OE2 Prevenir infracciones laborales en la empresa Inversiones Caribbean S.A.C.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación de la investigación

Este estudio se centra en el análisis de los costos de personal, debido a que es la obligación del empleador de administrar el personal bajo su responsabilidad; para lograr el desarrollo óptimo de la actividad económica. La capacidad de una empresa para continuar existiendo y manteniendo su relevancia en el mercado es una de las principales preocupaciones que motiva a los empresarios a asumir riesgos como el empleo informal y el incumplimiento de las normas

laborales. Los empresarios asumen estos riesgos porque les preocupa la viabilidad de sus empresas. Si las autoridades competentes descubren violaciones de la legislación laboral, se impondrán fuertes multas.

1.5.2. Importancia de la investigación

Este estudio nos ayudará a comprender la relevancia de la formalidad, el cumplimiento y el respecto de las disposiciones laborales vigentes en las empresas, así como las consecuencias económicas del incumplimiento que comprenden multas y sanciones, para que los empresarios puedan tomar decisiones más acertadas.

1.6. Limitaciones de la investigación

La constante modificación normativa del Régimen de la Pequeña Empresa, que originalmente tenía una vigencia temporal, ha dado lugar a un régimen permanente. En cuanto a la documentación y datos de la empresa Inversiones Caribbean S.A.C., se me ha autorizado el acceso y la recopilación de información para este trabajo, por ello, la única limitación ha sido la inestabilidad normativa desde la promulgación de la Ley N° 28015 en el año 2003.

1.7. Datos generales

Inversiones Caribbean S.A.C. es una empresa que tiene como actividad económica principal la conducción, desarrollo y/o explotación de establecimientos turísticos de hospedaje en todas sus formas, hoteles, hostales, alojamientos u otros establecimientos similares. Se entienden incluidas en el objeto de la empresa las actividades relacionadas con el mismo y que coadyuven a la realización de sus fines.

1.8. Nombre o Razón Social

Inversiones Caribbean S.A.C. identificada con número RUC 20502468767

.

1.9. Ubicación de la empresa

La empresa se encuentra ubicada en la siguiente dirección: Jr. Carlos Augusto Salaverry Nro. 3560 Urb. Panamericana Norte (Espalda de Mi Banco) Lima - Lima - Los Olivos.

1.10. Giro de la empresa

Inversiones Caribbean S.A.C. es una empresa que tiene como giro la prestación de servicios a través de la conducción, desarrollo y/o explotación de establecimientos turísticos de hospedaje en todas sus formas, hoteles, hostales, alojamientos u otros establecimientos similares.

1.11. Tamaño de la empresa

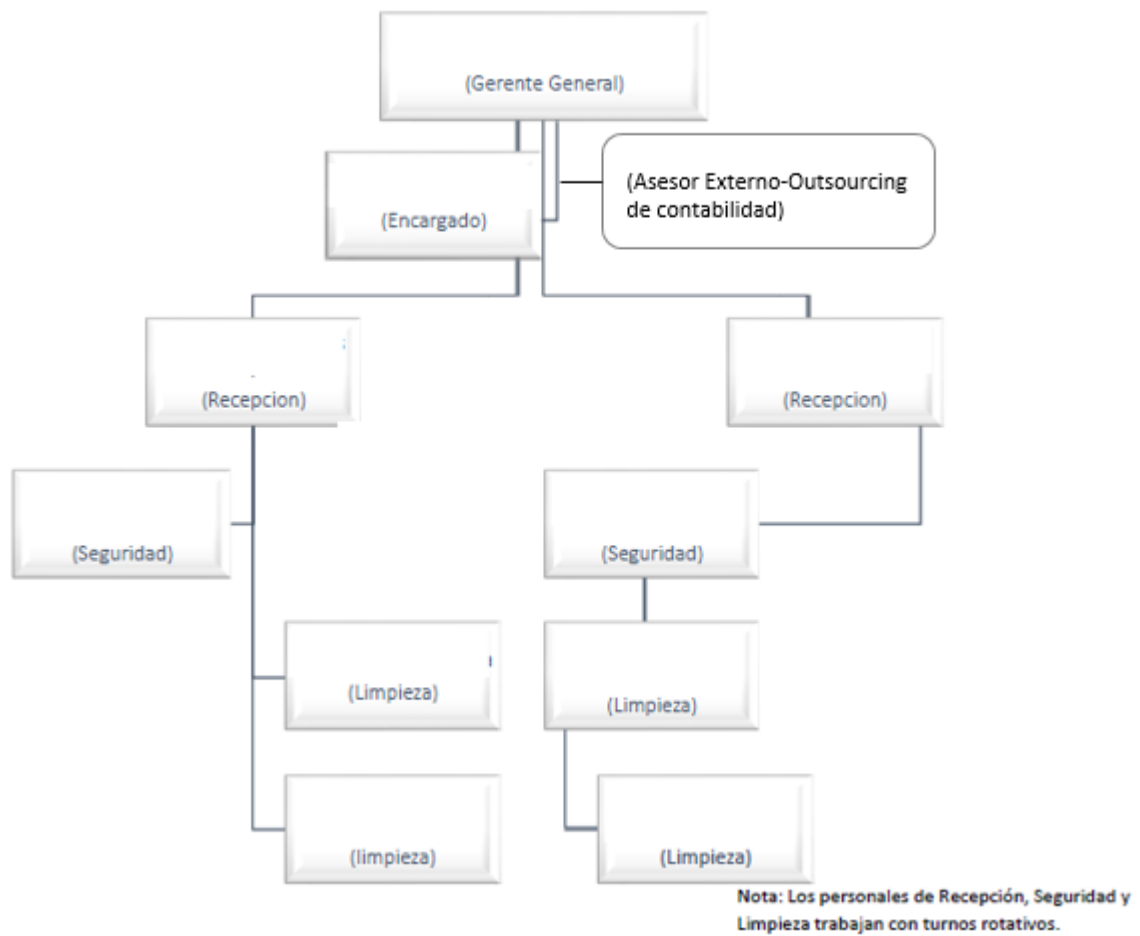
Inversiones Caribbean S.A.C. es una pequeña empresa, debido a que el nivel de sus ventas anuales es superior a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.

1.12. Breve reseña histórica

Inversiones Caribbean S.A.C. inicio a actividades en el año 2001, teniendo como objeto social dedicarse al rubro de restaurantes, snack-bar, compra y venta de harinas e insumos de panificación. Luego, en el año 2007, modifican su objeto social, dedicándose a la fecha a la actividad económica de conducción, desarrollo y/o explotación de establecimientos turísticos de hospedaje en todas sus formas, hoteles, hostales, alojamientos u otros establecimientos similares, brindando un servicio de calidad a todos sus clientes.

1.13. Organigrama de la empresa

Inversiones Caribbean S.A.C. está organizada de la siguiente manera:



1.14. Misión, visión y valores

1.14.1. Misión

Nuestro principal objetivo es su satisfacción, por eso brindamos el mejor servicio de alojamiento con una bienvenida amigable y personalizada.

1.14.2. Visión

Con nuestro equipo de recursos humanos, buscamos brindar servicios de alta calidad y aspiramos a ser una empresa que contribuya al desarrollo de la cultura y el turismo nacional.

1.14.3. Valores

La empresa Inversiones Caribbean S.A.C. ha identificado ciertos valores que desempeñan un papel fundamental en su capacidad para destacar y posicionarse como una opción relevante en el mercado hotelero. Estos valores incluyen:

- a)** Honestidad: Esta cualidad humana implica un firme compromiso con la integridad tanto dentro como fuera de la organización.
- b)** Respeto: Reconoce la importancia de respetar los sentimientos mutuos y sirve como base para las relaciones internas y externas de la empresa.
- c)** Lealtad: Implica el compromiso sólido hacia los clientes, la empresa y los colegas.
- d)** Trabajo en equipo: Fomenta la camaradería entre el personal, lo que conduce a la cohesión y la armonía en la toma de decisiones.
- e)** Colaboración: Surge como resultado del trabajo en equipo y se traduce en la búsqueda de resultados conjuntos centrados en los clientes.
- f)** Sinceridad: Refleja la importancia de decir la verdad, un principio fundamental en las relaciones laborales y con los clientes.

1.15. Productos y clientes

1.15.1. Productos

- a) **Matrimonial:** Cada habitación cuenta con alfombras, baño privado, cama, tamaño queen, pantalla de televisión por cable de 32 pulgadas, conexión a internet inalámbrico, teléfono con llamadas directas nacionales e internacionales y desayuno continental para dos.
- b) **Dobles:** Una habitación que cuenta con alfombrado, baño privado, dos camas de un metro y medio de largo cada una, televisión LCD de 32 pulgadas con cable, teléfono con discado directo para llamadas nacionales e internacionales, conectividad a internet inalámbrico y una Desayuno continental para dos personas.
- c) **Triples:** Habitación alfombrada con baño privado, tres camas y media, pantalla de televisión por cable de 32 pulgadas, teléfono de marcado directo (con servicio nacional e internacional), Internet inalámbrico en cortesía y desayuno continental para tres personas.
- d) **Suite:** La suite incluye un jacuzzi para dos, desayuno continental para cuatro, una cama king size con televisión por cable de 49 pulgadas, teléfono con discado directo nacional e internacional y alfombras en toda la habitación.

1.15.2. Clientes

- a) Familias
- b) Turistas
- c) Viajeros
- d) Parejas

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Relacionados con la Investigación

2.1.1. Internacionales

Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia.

Román, S. (2015); en su tesis para optar el grado de Magister en Economía. Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Considerando el alto estatus del empleo informal (más del 60% desde la década de 1980), se puede inferir que los cambios laborales en Bolivia han afectado las actitudes y acciones de los trabajadores en el trabajo. El estudio realizó una revisión de las disposiciones laborales de Bolivia y encontró que no se habían llevado a cabo reformas significativas hasta 2006. Se reveló que no hubo cambios sustanciales en las regulaciones laborales, gastos laborales o eventuales inspecciones entre los años 1989 y 2007, y que, aparte de las fluctuaciones cíclicas, la proporción entre el empleo regular y el no regular permaneció aproximadamente constante. Se desarrollan modelos de equilibrio general dinámico y estocástico de agentes representativos, los cuales son creados y calibrados en una economía que abarca sectores formales e informales. Según este marco teórico, el tamaño y la volatilidad del empleo del sector formal están gobernados por los costos de trabajo y el poder del gobierno para regularlos. Cuando los salarios de los trabajadores aumentan, hay más presión para encontrar alternativas y crece la economía informal. Se produce una menor rotación laboral tanto en el sector oficial como en el informal cuando los gastos de despido y contratación son mayores.

Análisis de costos laborales, en un negocio estacional. Estudio de caso: La Princesa SRL

Vásquez, M. (2015); en su tesis para optar el grado de Contador Público. Universidad FASTA, Argentina.

Este trabajo tiene como objetivo revisar las opciones más adecuadas y eficaces en cuanto a las condiciones contractuales aplicables en la legislación sobre Contratos de Trabajo y Convenios Colectivos de modo que la industria hotelera de Mar del Plata sea menos susceptible a los cambios estacionales en su clientela habitual, que registra una mayor rotación de clientes turísticos entre diciembre y marzo, y durante el resto de temporadas de las fiestas de la región, pero disminuye significativamente en los meses posteriores a las citas festivas, mientras el sector busca hacer frente a los costos fijos fuera de temporada.

Mediante el uso de tablas contrastantes, el estudio destaca las disparidades financieras que ocurren con la subcontratación versus la incorporación de esa mano de obra a la nómina. Finalmente, sugieren optar por un modelo estándar de contratación de mano de obra temporal para minimizar los costos generales innecesarios, señalando que este enfoque no es frecuentemente reconocido por empresas de esta escala en esta industria, en parte debido a la escasez de asesoramiento y asesoramiento profesional. Esta investigación demuestra que la incapacidad de la administración para dar cuenta del tiempo y el esfuerzo necesarios para alcanzar los objetivos previstos tiene un impacto sustancial en el desempeño de la organización al final del año. La tesis propone muchos tipos de contratación alternativa que podrían ayudar a minimizar los gastos laborales. Esto nos permite utilizarlo como una parte importante de nuestro estudio.

Examinar los gastos y la ganancia en relación a la inversión en los servicios proporcionados por los hoteles en Loja.

Armigos, M. L. y Barrera, C. E. (2011); en su tesis de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA. Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

El objetivo fue examinar la inversión y rentabilidad de los hoteles en sus distintos servicios. La cantidad de tiempo y el tipo de servicio prestado se tienen en cuenta al calcular los costos y gastos asociados con la prestación de servicios. Como beneficio adicional, hay documentos que detallan el desglose de los costos, ingresos y gastos del servicio hasta el último detalle; los indicadores también se utilizan para calcular el retorno de la inversión que el servicio proporciona a los socios; se requirió recolectar información de los usuarios mediante cuestionarios estructurados, de los cuales se seleccionó un tamaño de muestra de sesenta personas; A estas sesenta personas se les pidió que describieran las deficiencias que hoy existen en los servicios que brindan los hoteles de Loja.

Concluye: Tras la conclusión de una investigación sobre los gastos, quedó muy claro que los socios no tenían idea de cuáles eran esos costes y, en consecuencia, qué nivel de rentabilidad alcanzaban como hallazgos de la prestación de sus servicios; con la esperanza de que los socios, asistentes y personal operativo puedan administrar mejor las finanzas del negocio como resultado de la asistencia brindada.

Factores que impactan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas (MYPES): Estudio de empresas dedicadas a la fabricación y ensamblaje de muebles de melamina en la ciudad de El Alto; Zona 16 de Julio.

Olave, F. (2018); en su tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración de Empresas desarrollada en la Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia.

Determinar los elementos que contribuyen a la expansión de las MYPES en el contexto de El Alto, empresas productoras y ensambladoras de muebles de melamina en Bolivia. La expansión de la economía de Bolivia y su capacidad para competir depende del éxito de estas empresas, por lo que la zona 16 de Julio es crucial porque servirá como plataforma de lanzamiento desde la cual otros sindicatos, gremios y el gobierno podrán dirigir de manera más eficiente sus planes y objetivos. A pesar de que la importación de muebles de otros países ha creado un entorno poco ideal para los microempresarios de la industria de la carpintería en el barrio 16 de Julio de El Alto, hasta ahora han logrado mantenerse a flote, algunos de ellos llevan más de 13 años vendiendo sus productos; Entraron en el mercado cuando había menos reglas para impedir la tala incontrolada de los bosques tropicales del país, y desde entonces fabrican muebles de madera.

Esta investigación apoyó la hipótesis de que las conexiones con los clientes, la motivación de los propietarios y la singularidad del producto son los factores más importantes en la expansión de las microempresas; También resultó útil el modelo en competitividad de las cinco fuerzas de Porter (1985), un recurso de referencia para muchos actores del proceso de expansión e incremento de las MYPES; sus hallazgos llevaron al descubrimiento de elementos que podrían aumentar la competitividad de la industria del mueble. Como

resultado, se plantea la posibilidad de desarrollar diseños frescos y funcionales para la producción de muebles de melamina, además de la incorporación de innovaciones que incrementen la competitividad en el mercado de los microempresarios carpinteros de El Alto, Ciudad 16 de Julio. Se han propuesto otras posibilidades.

Normativa que establece los criterios preferenciales para las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) dentro del Sistema Nacional de Contratación Pública en Ecuador.

Carrasco, P. (2016); en su tesis para la obtención del Título de: Abogada desarrollada en la Universidad Central del Ecuador, Ecuador.

El propósito de este esfuerzo es crear una regla para los criterios preferenciales que tienen las MYPES en el Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCP) del Ecuador, principios como la no discriminación y la igualdad de oportunidades están garantizados en todos los contratos de acuerdo con los principios fundamentales de la República del Ecuador tal como están escritos en su Constitución y Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas. La investigación actual se centra principalmente en una evaluación integral de las repercusiones de hacer públicas estas preferencias como política gubernamental en el país.

En el ámbito de este estudio se han consultado fuentes bibliográficas tanto nacionales como internacionales con el fin de aportar evidencia del tema que se ha presentado así como de la solución al mismo; se analizó la tasa de crecimiento real de los proveedores de las MYPES estatales y se realizaron entrevistas a consultores jurídicos especializados en Contrataciones Públicas; de estas fuentes

pudimos sacar conclusiones y recomendaciones que respaldaban nuestra afirmación de que los criterios de preferencia no podían implementarse permanentemente.

La Responsabilidad Penal Empresarial y los Delitos Laborales.

Montenegro, F. (2013); en su tesis para optar el grado de Magíster en Derecho Penal de Los negocios y de La Empresa, en la Universidad de Chile, Chile.

En su resumen manifiesta: Buscó analizar, desde un punto de vista teórico, la problemática de los grandes abusos a los derechos básicos de los trabajadores que son cometidos por los empleadores en Chile, así como la insuficiencia de las leyes nacionales vigentes en el país para su prevención y represalia. -legal. Alternativamente, sugerimos criminalizar o penalizar el comportamiento comercial que viole los derechos humanos de los empleados.

En sus conclusiones manifiesta: Esta indagación se centrará en responder la siguiente pregunta: ¿Es suficiente la protección jurídica existente que reciben los trabajadores, que es únicamente de tipo administrativo-laboral, para garantizar realmente sus derechos básicos? Esta colección de obras fue compilada utilizando documentos oficiales de Chile, así como sanciones laborales y penales, así como investigaciones realizadas por reconocidos escritores de derecho penal y laboral nacional e internacional, y datos recopilados de una amplia gama de entidades públicas y privadas chilenas, el sistema legal nacional no defiende efectivamente los derechos fundamentales de los trabajadores, ya sea que dichos derechos se hagan valer a nivel individual, colectivo, sindical o internacional. Aunque el sistema actual implementado para proteger los derechos de los trabajadores después de la reforma laboral de 2006 es una mejora, no ha ido lo suficientemente

lejos como para garantizar que los derechos de los trabajadores estén plenamente protegidos (no garantizando el derecho de huelga ni la libertad de asociación), está claro que las instituciones estatales no protegen adecuadamente los derechos de los trabajadores, como lo demuestra el gran número de accidentes que ocurren en el trabajo y la prevalencia de la discriminación en el lugar de trabajo, a esto se suma el hecho de que el movimiento sindical en Chile tiene una influencia limitada debido a la fragmentación de los sindicatos, la existencia de muchos sindicatos dentro de la misma empresa, la baja tasa de sindicalización y el hecho de que la mayor parte de la negociación colectiva ocurre dentro de empresas individuales. La compleja naturaleza del mercado laboral chileno se suma a la complejidad de esta situación, los riesgos se están trasladando de las empresas más fuertes a las más débiles como resultado del aumento de la subcontratación, así como de la prevalencia de la informalidad, la movilidad y la inseguridad laboral.

2.1.2. Nacionales

Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno.

Chino, M. & Eláez, R. (2018); en su tesis de pregrado elaborado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Cusco, Perú.

Desarrollaron un estudio descriptivo, cuyo objetivo fue determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno; para ello, utilizaron una población de 220 trabajadores y una muestra de 95 trabajadores de las empresas registradas en REMYPE. Concluyendo que el nivel de cumplimiento de las normas que rigen a las MYPE en el distrito del Cusco ha alcanzado durante el 2016 e inicios del 2017 un nivel medio, ya que

la tendencia promedio de cumplimiento es de 49%, de acuerdo a la tabla propuesta, está dentro del rango de 36 a 65 %, que equivale a un nivel medio, lo que da a entender, que los empresarios de las MYPE en el distrito del Cusco no cumplen de forma eficaz con los beneficios y derechos que son merecedores los trabajadores de este régimen.

Aplicación del Tuo de la Ley 30056 y su impacto en la Reducción de los Derechos Laborales y, en la Contratación de Personal de alta gama en las Mypes de la Provincia de Huánuco – 2016.

Coz, J. (2017); en su tesis para optar el título profesional de Abogado. Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.

Propuso como objetivo general establecer en qué modo incide la aplicación del TUO de la ley N° 30056 en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPES. El método de investigación es básica o pura ya que tiene como finalidad obtener y recopilar información que servirá para construir una base de conocimiento, la investigación tiene un alcance descriptivo y es de diseño no experimental ya que se observa el fenómeno tal y de tipo transversal. Entre las técnicas utilizadas se emplearon encuestas, el instrumento de investigación fue el cuestionario el cual fue aplicado a una muestra no probabilística conformada por 35 personas (1 Director MINTRA, 4 abogados, 10 empresarios y 20 trabajadores de las empresas que laboran en sector privado inscritas en REMYPE). El autor de la tesis determinó las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores del sector privado no tienen derecho universal a beneficios como licencia por enfermedad remunerada, vacaciones y bonificaciones. Los trabajadores contratados bajo

el régimen laboral especial pueden estar menos protegidos y tener menos acceso a beneficios que los contratados bajo el régimen laboral normal.

- La TUO de la Ley 30056 tiene un efecto en la capacidad de las micro y pequeñas empresas para contratar el mejor talento, esto se debe al hecho de que los empleados con talento siempre buscarían mejores condiciones laborales y salarios más altos en empresas grandes o medianas, dado que ahora trabaja allí, es elegible para obtener estos y otros beneficios. Esto tiene un efecto, ya sea directa o indirectamente, en la contratación de trabajadores de élite.
- La legalidad e indefinición del TUO de la Ley 30056, y con ella, el Régimen Especial de Trabajo, como consecuencia directa, la noción de libertad contractual se ha visto gravemente afectada para los trabajadores, mientras que la posición del empleador en el contrato de trabajo se ha fortalecido considerablemente.

Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016.

Vilchez, G. y Gordillo, P. (2016); en su tesis para optar el título profesional de Contador Público. Universidad Peruana del Norte. Lima, Perú.

Como objetivo general propuesto, se recomendó continuar con la implementación del Régimen Laboral Especial para las pequeñas y microempresas con el objetivo de evaluar su impacto en los gastos laborales; paralelamente, la propuesta pretende explícitamente identificar la estructura retributiva que permita calcular los costes laborales estimados de la empresa. En este apartado se describe las medidas que es necesario tomar al interior de la organización para aprovechar las ventajas que ofrece el Régimen Laboral Especial para

la Pequeña y Microempresa. Además, analiza y contrasta el efecto que esto ha tenido en el coste de la mano de obra. La investigación utilizó un diseño descriptivo planificado, con una muestra recolectada de las declaraciones de remuneraciones de julio, agosto y septiembre de 2016, así como de las actividades realizadas para registrar una empresa en el Régimen Laboral Especial para la Pequeña y Microempresa. El estudio se llevó a cabo en China; uno de los enfoques que se emplearon fueron las entrevistas, que son un tipo de recopilación de datos en el que se pide a una o más personas que aporten información. La tesis incluye una serie de recursos útiles, como un manual para la realización de entrevistas y otro para el seguimiento de las observaciones. Los redactores de la tesis sacaron las siguientes conclusiones.

- Las micro y pequeñas empresas que abrazan el régimen laboral ven una disminución considerable en los gastos laborales en relación con los pagos realizados para remunerar a trabajadores y empresas sujetas a normas laborales.
- La empresa que realizó la investigación satisface los criterios para procesar la solicitud ya que emplea a menos de 150 personas y tiene ventas anuales inferiores a 150 unidades tributarias. Para lograr este objetivo, se tomarán los pasos de registro requeridos.
- Una conclusión adicional es que los costos laborales fijados de acuerdo con la propuesta para adoptar el régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas resultan en una disminución sustancial de la cantidad de dinero gastado en mano de obra en comparación con la suma que se calcula empleando personas de acuerdo con el Régimen General del Trabajo.

Infracciones laborales que influyen en el estado de resultados de la empresa "R&R SAC", periodo 2016.

Ascornao, J. y Gonzales, R. (2017); en su tesis de la Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú.

El propósito es establecer los principios fundamentales para la preparación de estados financieros, con el objetivo de proporcionar información integral y estandarizada. Su propósito es asegurar la comparabilidad de los estados financieros a lo largo del tiempo dentro de la misma entidad, así como entre diferentes entidades; el público objetivo de este documento es aquellos que no tienen los recursos para exigir informes individualizados pero que, sin embargo, necesitan tomar decisiones informadas basadas en hechos. Cualquier estado financiero divulgado al público, ya sea como documento independiente o como parte de un documento más amplio como un informe anual o un prospecto o prospecto de información del mercado de valores, está sujeto a lo siguiente:

- Se ha examinado la situación laboral en "R&R SAC" y ha quedado claro que la política de la empresa es reportar en el PLAME un salario inferior al que realmente paga a sus empleados.
- Debido a que va en contra de la política comercial brindar a los empleados tiempo libre para vacaciones, los empleados deben tener en cuenta la diferencia entre sus salarios reales y declarados, lo que representa la compensación por vacaciones; si el trabajador no acepta los términos, se le exigirá que renuncie. En la misma línea, una de las políticas de la empresa estipula que la nómina debe procesarse a partir del tercer mes de empleo.
- De lo dicho en los puntos 1, 2 y 3, queda claro que SUNAFIL tolera una práctica generalizada de violación de los derechos de los trabajadores, y que los trabajadores han sido sometidos a

esta circunstancia, debido a que no pueden trasladar sus quejas a la autoridad judicial, lo que perjudica a la empresa.

Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Martínez, A. (2019); en su tesis de título de la Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

El objetivo general de esta investigación es examinar cómo el régimen laboral especial afectó los costos laborales para las pequeñas y medianas empresas en la región de Puente Piedra en 2018. Según la encuesta, uno de los problemas que afrontan las empresas de nuestro país son los elevados costos laborales, este estudio es muy importante porque muestra que las empresas pueden obtener beneficios laborales al aplicar regulaciones laborales especiales y, sobre todo, que necesitan cumplir con regulaciones laborales especiales. Esto conduce al crecimiento económico para los empleadores, sin embargo, esto también se evidencia en la falta de difusión sobre los beneficios por parte del gobierno, sin que los contribuyentes tomen conocimiento de los grandes beneficios que trae este régimen laboral especial.

El desconocimiento que poseen los conductores de Mypes impacta negativamente en la lucha contra la informalización y la realización de su formalización, ya que de esta manera se puede impulsar el desarrollo económico del país. Esta investigación carece de un diseño experimental y es de tipo explicativo. Además, se encuestó a 40 trabajadores de cuatro micro y pequeñas empresas textiles locales utilizando esta técnica de recopilación de datos. Expertos en la materia confirmaron la precisión de este instrumento mediante una

prueba de confiabilidad dividida por mitades y pruebas de hipótesis con el estadístico Chi-cuadrado. Los investigadores encontraron que los gastos laborales de las pequeñas y microempresas textiles de Puente Piedra se vieron afectados por el sistema laboral particular de la región en 2018.

Acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y los costos laborales de la empresa PROSUMISAC, periodo – 2017.

Alanoca, L., Martel, A., y Ramírez, K. (2018); en su tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Callao. Callao, Perú.

Durante la última década, los países han experimentado con nuevas políticas de formalización, competitividad y desarrollo que sirven como herramientas vitales para minimizar los costos laborales en las empresas, este resultado está influenciado por el régimen laboral especial de las MYPE creado con el propósito de asegurar que el crecimiento no se frene por sobre costos. Con base en este escenario, se realizó este estudio de investigación para determinar si la introducción del sistema laboral especial de la micro y pequeña empresa minimizaría los costos laborales de la empresa PROSUMISAC. Este estudio se desarrolló en el ámbito de un tipo de investigación cuantitativa aplicada debido al carácter descriptivo del análisis no experimental y de diseño transversal. Como herramientas para probar las hipótesis se utilizó el análisis tabular comparativo de las remuneraciones de los empleados de la empresa, materia del estudio, PROSUMISAC en ambos sistemas y la prueba estadística TStudent.

Como resultado del trabajo se concluyó que la introducción del sistema laboral especial de la micro y pequeña empresa tuvo un impacto positivo en los costos de personal de la empresa PROSUMISAC.

2.2. Marco histórico

2.2.1. Marco Histórico de los costos laborales en el Perú:

Desde la antigüedad, el Perú ha experimentado una serie de reformas y cambios ideológicos bruscos, particularmente en términos económicos y financieros; mucho antes de la llegada de las corporaciones globalizadas, la gente instintivamente buscaba hacer un buen trabajo, ya fuera en el campo o cazando, y optaba por utilizar la menor cantidad de recursos disponibles para que su recompensa terminara siendo mucho mayor, como resultado, con el paso del tiempo, la estabilidad de los procesos en términos de empleos y trabajadores se ha vuelto mucho más minuciosa. Esto puede entenderse en el sentido de aspirar a que su coste o margen de pago sea mucho menor y asegure mayores ventajas.

Las ideas de productividad y competitividad del mercado interno fueron significativas durante la década de 1990, muchas empresas emergentes en ese momento, desesperadas por lograr estabilidad financiera para mantenerse a la altura de sus rivales establecidos, comenzaron a minimizar el gasto como resultado de la crisis financiera de 2008. El objetivo de la empresa es mantener un margen de rentabilidad estable y no sufrir una pérdida de beneficios. Juan Chacaltana, en su obra “Los costos laborales en el Perú”, menciona lo sucesivo sobre los costos laborales en 1989:

“En 1989, el Perú sufrió uno de los mayores desastres económicos que jamás haya visto en toda su historia. Ese año, la producción cayó más de 12 puntos porcentuales, mientras que la inflación alcanzó el

2.775%. Además de eso, durante los primeros meses de 1990, esta tasa superó constantemente el cien por ciento todos los meses. A partir de agosto de 1990, el gobierno del presidente Fujimori emprendió un estricto programa para estabilizar la economía, junto con una serie de reformas estructurales que pretendían transformar dramáticamente el paradigma de la economía. Este proceso ha estado en curso desde entonces. Se implementaron reformas en casi todas las industrias. Se redujo el alcance del aparato estatal, se reformó la administración pública y se desreguló el sistema financiero. Durante esta época también se liberalizaron los precios y el comercio internacional. También se establecieron una legislación laboral y un sistema fiscal". (p.4)

Todo empresario peruano enfrenta hoy el desafío de ser rentable y al mismo tiempo seguir siendo competitivo frente a una diversidad cada vez mayor de bienes generada por el reciente establecimiento de un gran número de empresas en los mercados nacionales e internacionales; por tanto, para un empresario contratar a un empleado significa no sólo pagarle un salario, sino también pagar prestaciones sociales, prestaciones de salud e impuestos que puedan cubrir paulatinamente su presupuesto y garantizarle un margen de beneficio óptimo.

En los últimos años, muchos aspectos del sistema peruano se han fortalecido y cambiado, más recientemente el salario mínimo, que se elevó a mil veinticinco soles, lo que resultó en el ajuste de obligaciones financieras de muchas empresas manufactureras y de otros sectores.

2.2.2. Marco Histórico del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña

Empresa:

El régimen de la mype fue creado por la Ley N° 28015 en el año 2003 con el objetivo de promover la regularización de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Este régimen se introduce con carácter temporal y se aplicará durante 10 años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Se aplican reducidos beneficios laborales a los empleados de las microempresas, con excepción de las pequeñas empresas que son elegibles para acuerdos laborales del régimen laboral general.

Este régimen fue posteriormente modificado por el Decreto Legislativo N° 1086 y se hizo permanente, manteniendo los beneficios sociales para los empleados de las microempresas y proporcionando beneficios laborales más bajos para los empleados de las pequeñas empresas.

Con el fin de facilitar la implementación de las medidas establecidas en la normativa antes mencionada para promover la competitividad de las micro y pequeñas empresas, el Decreto Supremo N° 024-2009 PRODUCE modifica las disposiciones del Reglamento de la Ley mype, en particular en lo relativo al registro de la micro y pequeñas empresas – Remype, cambios de régimen laboral y seguros de salud.

En 2013, la Ley N° 30056 modificó varias disposiciones de la Ley MYPE y cambió el nombre de la ley antes mencionada a “Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”.

El Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al

Crecimiento Empresarial, su objetivo fue crear un marco legal para promover la competitividad, la regularización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme), fijando lineamientos generales y creando instrumentos de apoyo y financiamiento; promover la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y el emprendimiento, y promover mejoras en la organización empresarial y otras medidas que permitan el crecimiento sostenible de estas entidades económicas.

2.3. Marco Legal

2.3.1. Constitución Política del Perú

Capítulo II

De los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 22°.- Trabajar es a la vez una responsabilidad y un derecho. Es la base del bienestar personal y social y un método para alcanzar el propio potencial.

Artículo 23°.- El Estado concede gran importancia al trabajo en todas sus formas y vela especialmente por los intereses de las madres, los niños y las personas con discapacidad que están empleados.

El Estado trabaja para crear condiciones que sean receptivas al crecimiento social y económico, en particular mediante la promulgación de leyes que promuevan el empleo remunerado y la educación que sea aplicable al mundo laboral.

Ningún acuerdo laboral tiene la autoridad para restringir la capacidad de un trabajador para ejercer sus derechos constitucionales, descuidar su dignidad o degradar su posición.

Nadie está obligado a trabajar gratuitamente o en contra de su voluntad, y nadie puede obligar a nadie a hacerlo.

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente, que garantice el bienestar financiero y espiritual de la familia del trabajador, además del bienestar económico y espiritual del propio trabajador.

El pago de la indemnización laboral, así como de cualesquiera otros beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otro compromiso que la empresa esté obligada a cumplir.

El Estado, con la asistencia de grupos representativos tanto de los trabajadores como de las empresas, es responsable de regular el salario mínimo.

Artículo 25°.- Una semana laboral estándar consta de un máximo de cuarenta y ocho horas, que se dividen en ocho horas diarias. Aunque el número de horas trabajadas a lo largo del período corresponda a días que no sean típicos ni acumulativos, no podrá excederse el número máximo de horas que podrán acumularse.

Los trabajadores tienen derecho a tiempo libre en el trabajo, tanto semanal como anualmente, con remuneración. La ley o un convenio regula tanto el disfrute del mismo como la retribución percibida por él.

Artículo 26°.- Dentro del lugar de trabajo se mantienen los siguientes valores:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. naturaleza de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley como inalienables a sus titulares.

3. interpretación que sea ventajosa para el trabajador en caso de que exista una ambigüedad fundamental sobre el significado de un reglamento.

Artículo 27°.- El empleado goza de protección suficiente contra el despido arbitrario conforme a la ley.

Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sus ciudadanos a formar sindicatos, participar en negociaciones colectivas e ir a huelga. Tenga cuidado en su participación en el proceso democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

2.3.2. Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial - Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE

TÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Objeto de la Ley

El objetivo de esta legislación es brindar el marco legal para la promoción de la competitividad, la formalización y el crecimiento de

las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyME), establecer directrices de amplio alcance y al mismo tiempo desarrollar diversos instrumentos de asistencia y estímulo; promover la inversión y la producción privadas, permitir el acceso a los mercados internos y externos y promulgar otras políticas que fomenten el espíritu empresarial y permitan el desarrollo de la organización empresarial con la expansión continua de estas unidades económicas son todas formas de garantizar un crecimiento económico continuo.

Artículo 2.- Política estatal

El Estado, a través de los Gobiernos Nacional, Regional y Local, trabaja para fomentar un ambiente propicio para la formación de nuevas micro, pequeñas y medianas empresas (MYPE), así como su formalización, crecimiento y capacidad de competir. con empresas más grandes; esto ofrece un marco legislativo al tiempo que incentiva la inversión privada, al establecer reglas que permitan la organización y asociación empresarial, y al crear o promover una oferta de servicios empresariales, las Mypes buscan mejorar sus niveles de administración, modernización y articulación de sus actividades productivas y comerciales, contribuyendo así al crecimiento económico y manteniendo estabilidad. empleo.

Artículo 3.- Lineamientos

Los siguientes son los principios generales según los cuales operará el Estado para apoyar a las MyPE:

- a) Fomenta el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPE) y su capacidad para competir en el mercado global, promoviendo y creando programas y procesos que contribuyan a la sostenibilidad económica, financiera y social de largo plazo de los actores involucrados.
- b) Promueve y facilita la consolidación de la actividad y el tejido empresarial fomentando y posibilitando la articulación y conexión

inter e intrasectorial, regional, entre unidades productivas de diferentes tamaños, mejorando así la asociatividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPE), además de su incorporación a cadenas de producción y distribución, así como a otras líneas de actividad que tengan ventajas específicas para la creación de empleos y el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas, otro propósito es lograrlo.

c) Lo hace alentando a las personas a asumir riesgos y pensar creativamente, fomentando la inversión privada y participando en actividades complementarias del sector privado en apoyo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Mini, sois bastante impresionantes, empresas.

d) Para ello, categoriza las intervenciones gubernamentales según diferentes campos de actividad económica y fomenta la coordinación y colaboración interinstitucional. El objetivo es hacer que las intervenciones gubernamentales sean lo más efectivas posible.

e) Esto se logra mediante la difusión de información y datos estadísticos que están a disposición del Estado y que, independientemente de si se administran de forma pública o privada, comprenden un aspecto de promoción, competencia y conocimiento de la realidad de las Mypes.

f) Establece como máxima prioridad la aplicación de los recursos que han sido asignados a la formalización, desarrollo y financiamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas que se estructuren como consorcios, conglomerados o asociaciones. Esto hace que la aplicación de estos recursos sea la mayor prioridad.

g) Facilita el acceso, según las exigencias de la igualdad de género, a las oportunidades que presentan los programas para la formalización de relaciones y el desarrollo de servicios, tanto para hombres como para mujeres que lideran o trabajan en Mypes.

h) Alienta a los actores regionales y locales, que están mejor capacitados para representar la actividad creativa de las Mypes,

participar en la formulación y ejecución de políticas y herramientas que estén dirigidas a la creación de una sinergia a nivel nacional, regional y local.

i) Utilizando el poder de las asociaciones y los sindicatos empresariales, se alienta a las MyPEs a ser más resilientes.

j) Promueve y garantiza que las Mypes tengan fácil acceso a métodos eficaces de protección de la propiedad intelectual.

k) Alienta a las organizaciones extranjeras a brindar asistencia en forma de cooperación técnica orientada a la expansión y mejora de las Mypes.

l) Se brindan incentivos en varios puntos del ciclo de vida de los proyectos de inversión, se realizan estudios de viabilidad y se establecen procedimientos para facilitar que las universidades brinden estos servicios a las empresas.

Artículo 4.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa

Para los efectos de la legislación vigente, la unidad económica de la Micro y Pequeña Empresa es una persona natural o jurídica organizada y que realiza negocios de conformidad con cualquiera de las diversas formas de administración legal de empresas, cuyo enfoque principal es expandir las operaciones de recolección, procesamiento, fabricación, distribución y venta de recursos. Micro y Pequeñas Empresas (muchas veces abreviadas MyPE) son lo que la ley entiende cuando hace referencia a ellas.

Artículo 5.- Características de las Micro, Pequeña y Mediana Empresa

Debido a esto, todas las micro, pequeñas y medianas empresas están obligadas a integrarse a alguno de los siguientes grupos empresariales, los cuales se establecieron en función del monto de ingresos que generan anualmente:

- Microempresa: ventas anuales hasta el límite de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT, hasta un máximo de 1 700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Mediana empresa: Ventas anuales superiores a 1700 UIT, hasta un máximo permitido de 2300 UIT.

Mediante Decreto Supremo se podrá fijar una vez cada dos (2) años un aumento en la cantidad máxima de ventas anuales que se sugiere a las micro, pequeñas y medianas empresas. Este decreto deberá ser firmado por el Ministro de Economía y Finanzas, así como por el Ministro de la Producción. Para facilitar la coherencia en la formulación e implementación de políticas públicas para el desarrollo y formalización de la industria, organismos tanto públicos como privados trabajarán para incentivar la estandarización de criterios de medición con el fin de construir una base de datos estandarizada. Esto se hará para poder crear.

Artículo 6.- Exclusiones

Empresas que, a pesar de cumplir con las características descritas en este documento, no están incluidas en esta norma y por lo tanto no pueden aprovechar las ventajas que se han creado, se agrupan bajo el radar porque no tienen esos rasgos en su conjunto, tienen vínculos con otras organizaciones o grupos que no tienen esas características, ya sean nacionales o internacionales, o engañan al sistema con mentiras o división del trabajo; Los infractores se enfrentan a multas y suspensión de contratos estatales por un mínimo de un año y un máximo de dos años. En el Reglamento se establecerán las normas para establecer la conexión económica y para imponer multas.

2.3.3. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 22.- Infracciones administrativas

Se consideran infracciones administrativas las violaciones individuales y sistémicas de las normas legales y consuetudinarias del trabajo en materia de seguridad y salud sociolaboral y en el trabajo. Las normas que forman parte de nuestro reglamento interno se consideran requisitos legales. Del mismo modo, las infracciones incluyen cualquier acción o circunstancia que impida los esfuerzos de inspección y que posteriormente se documenten en un informe de infracción, el inspector del trabajo es responsable de iniciar el proceso disciplinario con base en los hechos del caso y documentar ese hecho en el expediente correspondiente para beneficio del sistema de inspección. Salvo lo dispuesto en los incisos (28.11) del artículo 28 y los incisos (46.13) y (46.14) del artículo 46 de este Reglamento, las sanciones por violaciones a este Reglamento son multas administrativas, aquellos que resultan en el cierre temporal del sistema económico de una región o estado.”

Título III

Capítulo I

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.1 Siempre que no se trate de una infracción significativa, no informar y registrarse ante la autoridad responsable en tiempo y forma y de acuerdo con todos los requisitos, documentos e información aplicables.

23.2 Incapacidad para proporcionar a los empleados hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicio o recibos de pago dentro de plazos definidos y de acuerdo con los estándares establecido, cualquier otra divulgación requerida, como aquellas relacionadas con la participación en utilidades o beneficios sociales.

23.3 El incumplimiento de requisitos de formularios de pago, registros que sirvan como sustitutos de dichos formularios o registros de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que la infracción no alcance el nivel de infracción grave.

23.4 El incumplimiento de las obligaciones relativas a los recibos de pago de indemnizaciones, siempre que dicho incumplimiento no tenga la consideración de infracción grave.

23.5 Si el empleador no proporciona al trabajador copia del resumen de la legislación laboral, copia del horario de trabajo, del reglamento interno de trabajo (si aplica), o cualquier otro documento o información que el trabajador tenga derecho a recibir, el trabajador puede presentar una queja ante la EEOC.

23.6 (*) Numeral que fue eliminado como consecuencia del artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, el cual fue dado a conocer el 7 de diciembre de 2013.

23.7 Cualquier otra infracción, siempre que no se trate de una transgresión significativa, que se refiera únicamente a requisitos formales o documentados.

23.8 No proporcionar a las entidades depositarias actualizaciones oportunas sobre la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos para compensar el tiempo cumplido según lo exigen los términos del contrato de depósito.

“23.9 El incumplimiento de las fechas para registrar la obra, declarar participación en su ejecución, actualizar información y/o informar su finalización en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC), según lo exige el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC). Reglamentos; registrar la obra, declarar participación en su ejecución, actualizar información y/o informar su finalización” (*) El artículo del Decreto Supremo N° 005-2020-TR, que fue publicado el 19 de enero de 2020, ha sido actualizado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, que fue publicado el 31 de mayo de 2017. , y el número del Decreto Supremo ha sido ajustado por la Disposición Complementaria Única que Modifica ambos Decretos..

“23.10 No comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo una denuncia de acoso sexual, información relativa a un caso de acoso sexual o el resultado de una investigación y un procedimiento disciplinario relativo al acoso sexual es una violación grave de la ley, de conformidad con los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 de la Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual (Ley Reglamento N° 27942). Orden de la Corte Suprema 2019–MIMP–014, el 22 de julio de 2019 se desarrolló una disposición modificatoria complementaria para modificar el artículo 23.10.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.1 (*) El Decreto Supremo N° 012-2013-TR, emitido el 7 de diciembre de 2013, derogó el número en su artículo 1.

“24.2 No se han cumplido las siguientes responsabilidades en relación con los formularios de registro y pago/formularios electrónicos de trabajadores y proveedores de servicios: estar desactualizados; ser solicitado indebidamente por falta de autoridad; no proporcionar la información necesaria a la Autoridad Administrativa del Trabajo; proporcionarlo utilizando información incorrecta o que no se relaciona con la realidad, o enviarlo tarde; ausencia del Registro, o no agregar, editar o eliminar información dentro del plazo asignado. Entre los que pueden verse afectados se encuentran los trabajadores de las industrias de pensiones y servicios, así como los de la Modalidad de Capacitación para el Trabajo, con el expreso propósito de calcular el monto de la sanción a imponer, y también a los beneficiarios”. El artículo 6 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, emitido el 5 de junio de 2011, revisó el numeral anterior para reflejar el cambio.

24.3 Los registros de empleados y proveedores de servicios pueden carecer de precisión o estar relacionados con eventos reales si no se cumplen ciertos requisitos para los recibos de pago y las hojas de liquidación conciliarse con la realidad si la información que registran es diferente a la de las formas de pago o registros que los reemplazan.

“24.4 No proporcionar a los empleados todas las compensaciones y beneficios a los que tienen derecho (como se describe en los convenios colectivos aplicables, fallos de arbitraje u otros documentos legalmente vinculantes) de manera oportuna, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.” (*) Artículo 29: Modificación, Decreto Supremo N° 017-2015-TR, de 3 de noviembre de 2015. Según Decreto Supremo N° 019-2007-TR, modificado por el artículo 24.18, “24.18 No se esperaba la mala capacitación del personal distante”. (a partir del 1 de septiembre de 2007)”

24.5 La falta de pago a tiempo de todos los salarios por horas extras adeudados.

24.6 Infracciones a las normas del programa de asistencia alimentaria que no se consideran "muy graves".

24.7 (*) Numeral que fue eliminado de los libros a raíz de la publicación el 31 de mayo de 2017 de la Disposición Complementaria Derogatoria Única del Decreto Supremo N° 007-2017-TR.

24.8 Una "práctica laboral desleal" es lo que sucede cuando un empleador realiza modificaciones a un contrato o a las condiciones de trabajo sin la autorización correspondiente.

24.9 Durante el proceso de negociación colectiva, la falta de proporcionar a los representantes de los trabajadores información sobre las situaciones económicas, financieras, sociales y otras situaciones importantes que enfrenta la empresa de acuerdo con las normas aplicables es una violación.

24.10 El incumplimiento de los requisitos que regulan el descuento y entrega de las cuotas y aportes sindicales destinados al establecimiento y crecimiento de cooperativas fundadas por trabajadores sindicalizados fue una violación a estas normas.

24.11 Infracción de las normas que regulan la disponibilidad de instalaciones para el desarrollo de la actividad sindical.

“24.12 La no inscripción de la legislación Contrato de Seguro de Vida en el Registro Obligatorio de Contratos constituido por la Ley N° 29549 constituye una violación a esta legislación. Esta ley fue aprobada en 1999, la falta de contratación de la póliza de seguro de vida, la falta de mantenerla vigente o la falta de pago oportuno de la prima. Las sanciones para cada uno de estos delitos se describen a continuación, ambas cosas a favor de los trabajadores que tienen derecho a ella y ambas resultan en una infracción para cada trabajador perjudicado”. (*) Numeral con la Primera Disposición Modificatoria Complementaria del Decreto Supremo N° 003-2011-TR, que fue publicado el 18 de marzo de 2011, se redactó el siguiente párrafo.

24.13 El empleador no ha proporcionado alojamiento, alimentación ni instalaciones adecuadas para el centro de estudio al empleado.

24.14 Normas laborales internas inadecuadas, falta de un trabajador social autorizado y/o una unidad de relaciones laborales insuficiente.

“24.15. Contrata a personas que trabajen en la construcción civil pero que no estén en la lista RETCC del Registro Nacional de Trabajadores de la Construcción Civil si necesitas sus servicios”. (*) Numeral modificado debido a la implementación de la Disposición Complementaria Única Modificatoria del Decreto Supremo N° 009-2016-TR, que entró en vigor el 20 de julio de 2016.

“24.16. Hacer que una persona acostumbrada a trabajar en la oficina realice sus tareas desde casa sin su conocimiento o consentimiento. (*) La integración de la Disposición Complementaria Única Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, emitida el 3 de noviembre de 2015, dio lugar a la inclusión del numeral.

“24.17 Utilizar rollback sin cumplir con las restricciones marcadas por la ley. (*) La inclusión de este numeral surgió como consecuencia directa de la publicación de la Disposición Complementaria Única Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR el 3 de noviembre de 2015.

“24.18 Incumplimiento de los requisitos relativos a la formación de los teletrabajadores previstos en la legislación pertinente. (*) Numeral incluido como consecuencia de la publicación de la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR el 3 de noviembre de 2015.

“24.19 La no compensación al teletrabajador por las circunstancias laborales que se esperaba que aceptara. (*) Numeral incluido como consecuencia de la publicación de la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR el 3 de noviembre de 2015.

“24.20 El Incumplimiento de los requisitos para el uso de lactantes establecidos en la Ley N° 29896 y sus reglamentos y normas de respaldo pertinentes.” (*) Numeral incluido como consecuencia de la publicación de la Disposición Única Modificatoria Complementaria del Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP el 9 de febrero de 2016.

“24.21 Los trabajadores de la actividad pesquera que se dediquen al consumo humano directo y no tengan acceso o conocimiento de las tablas con las unidades de trabajo a destajo o por comisión necesarias para computar su salario diario, según lo dispuesto por la Ley N° 27979 y su Reglamento correspondiente, se encuentran en violación de la ley.” (*) Numeral que se agregó como resultado de la

emisión de la Disposición Complementaria Única que Modifica el Decreto Supremo N° 015-2016-TR el 14 de diciembre de 2016.

“24.22 No implementar las medidas señaladas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual, constituye una violación a la ley.” (*) Numeral incluido como consecuencia de la publicación de la Disposición Única Modificatoria Complementaria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP el 22 de julio de 2019.

“24.23 Incumplimiento del Reglamento de Negociación Colectiva y Condiciones Mínimas Laborales de la Ley N° 31110, los empleadores deben garantizar que los empleados del régimen de trabajo agrícola tengan acceso a transporte hacia y desde el trabajo, así como a comedores abastecidos con suficiente comida y agua, y espacios designados para descanso. Legislación que establece normas para el trabajo agrícola y proporciona incentivos para los sectores de riego, exportación y manufactura de la economía agrícola. (*) El Decreto Supremo N° 006-2021-TR fue emitido el 30 de marzo de 2021 y modificó la Ley N° 31110 Reglamento sobre Negociación Colectiva y Condiciones Mínimas de Trabajo.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Las siguientes infracciones son del más alto orden de gravedad:

25.1 No proporcionar la compensación básica requerida.

25.2 El Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos quedó comprometido con inscripciones fraudulentas.

25.3 Realizar acciones propias del sistema de beneficios alimentarios sin cumplir con los estándares que se detallan en las normas aplicables a tales actividades.

25.4 El envío de víveres o raciones de alimentos al sistema de beneficios alimentarios, ya sea la empresa suministradora o el cliente, que se encuentren insalubres, enfermos, sin la documentación adecuada o no cumplan con los requisitos nutricionales establecidos por la ley.

25.5 El incumplimiento de las leyes relativas a los contratos de duración determinada, independientemente de cómo se denominen los contratos, su desnaturalización, su utilización con fines fraudulentos y su utilización de manera que viole el principio de no discriminación son violaciones del derecho ley.

25.6 El incumplimiento de las normas relativas a la jornada de trabajo, descansos, refrigerios, horas extras, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y horarios de trabajo.

25.7 Infracción de normas relativas a la contratación de menores dependientes (menores de dieciocho años), que incluye tareas realizadas por niños demasiado pequeños para ser empleados legalmente y que pueden tener un efecto negativo en su salud o en su desarrollo mental, físico, emocional, moral o social, o en su capacidad de aprender. En particular, aquellos que incluyan trabajos forzados, trata de personas con fines de explotación, o empleos o actividades que no cuenten con la debida licencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

25.8 La renuencia del demandado a aceptar la notificación del escrito de reclamaciones sin una base de buena fe en la ley o la costumbre.

25.9 Es posible realizar acciones que restrinjan el derecho de huelga tanto a través de la contratación directa mediante contratos indeterminados o sujetos a modalidades como de la contratación indirecta a través de terceros, incluyendo, pero no limitado a, la subcontratación laboral, la mediación laboral y el reemplazo de trabajadores en huelga como consecuencia del retiro de activos sociales de la empresa sin aprobación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

25.10 La práctica de participar en actividades que tienen un impacto en el derecho del trabajador o de la organización de trabajadores a la libertad de asociación, tales como actividades que restringen la capacidad del trabajador de afiliarse libremente a una organización sindical, fomentan la desafiliación de esa organización, interferir con el derecho a la libertad de asociación, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga al restringir la creación de sindicatos, perjudicar la representación sindical o utilizar contratos de trabajo que estén sujetos a modalidades para ello, además de casos de intermediación laboral deshonesto o cualquier otro tipo de involucramiento en la formación de sindicatos.

25.11 El incumplimiento de las promesas que se hicieron a los trabajadores sindicales que se encontraban en capacitación, a los aspirantes a cargos directivos dentro del sindicato y a los miembros de las comisiones negociadoras.

25.12 Discriminación contra un trabajador basada en el libre ejercicio de sus actividades sindicales, independientemente de que el

trabajador esté contratado por tiempo indefinido, sujeto a modalidades, a tiempo parcial o cualquiera de las otras categorías laborales.

25.13 Abandono del cierre del lugar de trabajo sin la autorización requerida.

25.14 La conducta inapropiada incluye actos de antagonismo y acoso sexual, así como cualquier otra cosa que degrade al trabajador o interfiera con su capacidad para ejercer sus derechos constitucionales.

“25.15 Negarse a tomar precauciones o responder a un comportamiento hostil o cualquier otro comportamiento que socave el respeto de un trabajador por la dignidad humana o su capacidad para ejercer sus derechos legales es un tipo de discriminación. Negarse a tomar medidas para detener o prevenir actos de hostilidad.” (*) Numeral vigente a partir de la fecha de publicación (viernes 26 de julio de 2019) de la disposición complementaria única sujeta a modificación (MIMP) del Decreto Supremo.

25.16 Incumplimiento de las normas relativas a la protección de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia.

25.17 Los trabajadores pueden enfrentar discriminación de diversas maneras en el lugar de trabajo, que incluyen, entre otras: prácticas de contratación, salarios y beneficios, horarios y oportunidades de ascenso, por su nacionalidad, etnia, color, edad, idioma, religión, punto de vista, nivel socioeconómico, derecho a la libre asociación, discapacidad, estado serológico respecto del VIH o cualquier otro factor.

25.18 El trabajo forzoso, remunerado o no, incluye la trata y el reclutamiento de personas.

25.19. Ausencia o alteración de un registro de control de asistencia; Las ausencias de los empleados no se registran.

25.20. El Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus reformas establecen que ni los trabajadores ni los pensionados ni los prestadores de servicios ni las personas contratadas bajo modalidades de capacitación laboral ni el personal de terceros ni los beneficiarios deben registrarse en las formas de pago ni en los formularios electrónicos a que se refiere dicho decreto, así como la demora o falta de registro de trabajadores y contratistas independientes en el registro de trabajadores y contratistas independientes según se requiera, cometiendo infracción para cada empleado, pensionado, prestador de servicios, aprendiz (Modalidad de Capacitación Laboral y Otros) , contratista independiente, tercero o sucesor en el título. Se consideran trabajadores impactados a los pensionados, prestadores de servicios, personas ocupadas en modalidades de capacitación laboral y beneficiarios a los efectos de calcular el monto de la sanción que se les impondrá.

25.21 Las infracciones a esta norma incluyen, entre otras, la ausencia o retraso en la formalización de contratos de trabajo por escrito dentro de los plazos establecidos, cuando sea obligatorio hacerlo, o si no se entrega al trabajador copia del citado contrato en el plazo señalado por la norma aplicable". (*) Numeral modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.

“25.22 Específicamente, la Ley N° 30709 exige que las organizaciones mantengan un cuadro de clasificaciones y funciones, así como una política de remuneraciones, La Ley de igualdad salarial y su Reglamento de aplicación prohíben la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.” (*) La incorporación de este numeral fue posible gracias a la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, que entró en vigor el 8 de marzo de 2018.

“25.23 Violación a la Ley N° 26772 por no informar a los empleados sobre la política salarial de la empresa, que establece que las condiciones en ofertas de trabajo y oportunidades de formación educativa que violen la no discriminación, la no renovación o la no alteración de la igualdad de oportunidades o de trato están prohibidas por la ley y sus reglamentos de aplicación.” (*) Numeral que fue integrado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, el cual fue emitido el 8 de marzo de 2018.

“25.24 Dejar de iniciar el proceso de investigación y sanción del acoso sexual previsto en el artículo 29 inciso 29.1 del Reglamento de la Ley N° 27942, “Legislación para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual” (*) Este numeral fue incluido por la Disposición Complementaria Única Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, publicado el 22 de julio de 2019. 31 que no están directamente relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores. 26.5 Cualquier otro incumplimiento de las funciones oficiales registradas relacionadas con la gestión de riesgos.

“25.25 Constituirá incumplimiento de esta legislación el hecho de negarse a ofrecer, o disponer después del plazo correspondiente, las

medidas de protección que están previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la legislación N° 27942, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual, además del incumplimiento del deber señalado en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, también conocida como Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual.” (*) Número adoptado por la Disposición Única Adaptativa y Complementaria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, de 22 de julio de 2019.

“25.26. No emitir sentencia firme en el proceso de investigación y sanción de acoso sexual de conformidad con los requisitos del artículo 29.6 del Reglamento de la Ley N° 27942 (Reglamento de la Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual.” (*) Numeral incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, publicado el 22 de julio de 2019.

“25.27 El derecho preferencial de contratación se ve afectado por la acción deshonestista del empleador de evitar construir los supuestos del artículo 4 de la Ley N° 31110, Ley de Régimen de Trabajo Agrario e Incentivos para el Sector Agrario y de Riego, Agroexportador y Agroindustrial.

25.28 No haber realizado la convocatoria de trabajadores/as en atención al derecho preferencial de contratación en los términos exigidos por el artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial”. (*) Números incorporados por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 31110, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI, publicado el 30 de marzo de 2021.

2.4. Marco Teórico

2.4.1. Marco Teórico de los Costos Laborales

Esta teoría sugiere que, ante el aumento de los costos laborales, los empleadores pueden encontrar incentivos para maximizar las ganancias expandiendo la producción y el empleo (el "efecto monopsonio"). El llamado "modelo de exploración" también sugiere que en un mercado laboral que funciona mal, un aumento salarial en la parte inferior de la escala salarial podría dar lugar a acciones colectivas como recortar ganancias, imponer aumentos del salario mínimo a los gerentes y otros costos. Esto demuestra que puede compensarse en cierta medida mediante la reducción de medidas o aumentar la productividad. (Organización Internacional del Trabajo – OIT).

Teoría de los Ingresos: Adam Smith abordó esta cuestión en su libro *La renta de las naciones*, publicado en 1776; Llegó a la conclusión de que los niveles salariales estaban influenciados por el ingreso nacional. Cuando las empresas ven un aumento en sus ganancias, a menudo responden contratando más personas. Smith, sin embargo, sostiene que el crecimiento económico continuo de un país es más crucial que su nivel actual de riqueza para explicar los aumentos salariales.

Teoría de la Subsistencia: En su libro *Principios de economía política y tributación*, David Ricardo explica este concepto, que recibe el nombre de "salario natural" (1817). El precio natural del trabajo es lo que ayuda a las personas a "sobrevivir y preservar su raza" en ausencia de subvenciones o impuestos. El precio actual del trabajo es el que surge del equilibrio entre oferta y demanda.

Teoría del fondo de Salarios: John Stuart Mill, en sus Principios de Economía Política (1848), dijo que los salarios están determinados por la oferta y la demanda de trabajadores. Como cualquier otro bien o servicio, en su opinión, la fuerza de trabajo se comercializa en el mercado abierto, donde la oferta refleja el conjunto disponible de trabajadores y la demanda refleja la concentración de dinero en poder de los individuos.

Teoría de Marx: En cuanto a los salarios, Marx descubrió algo interesante en expuso El Capital. Por ejemplo, la cantidad que un empleador paga por el trabajo o los servicios de un empleado es en realidad el valor de la fuerza de trabajo, no el valor del trabajo. Además, explicó que hay dos fases distintas en una jornada laboral típica: la primera, que denominó "tiempo de trabajo necesario", es cuando a los trabajadores se les compensa simplemente por los gastos de producción y las necesidades básicas. Llamó a la segunda plusvalía, aquí es donde el capitalista obtiene ganancias porque esta parte del trabajo no se paga al trabajador. El valor de este trabajo no remunerado es valor agregado.

Teoría de los Salarios Altos: La teoría económica de Henry Ford de 1915 se basa en la idea de que tanto los trabajadores como los consumidores se benefician de salarios más altos debido al mayor poder adquisitivo resultante. Obviamente esta es una teoría de la inflación.

2.4.2. Marco Teórico de las Infracciones Laborales

Los enfoques sobre la informalidad que se han desarrollado se pueden resumir en dos contribuciones teóricas principales: (i) la teoría estructuralista y (ii) la teoría neoclásica.

Por un lado, los argumentos estructuralistas actuales sostienen que la informalidad resulta de un exceso de oferta de mano de obra en comparación con una creación insuficiente de buenos empleos, es decir, la informalidad es producto de la incapacidad de los sectores económicos modernos para reponer el mercado laboral con un gran número de trabajadores (Martínez & Infante, 2019). Como resultado, la mayoría de los desempleados se ven obligados a crear empleos de baja productividad para poder ganarse la vida.

Por otro lado, el enfoque neoclásico sugiere que la informalidad se debe a desequilibrios estructurales en el mercado, basados en el hecho de que muchas personas buscan trabajo, pero no hay suficientes empleos. Dado que la elección de ingresar al sector informal es subjetiva y está determinada por la oferta y la demanda en el mercado laboral, que también controla los ingresos y los niveles de empleo, esto podría empujar a los individuos a la economía sumergida. (OIT, 2013).

2.5. Marco Conceptual

Costos Laborales

Estas son las obligaciones del empleador hacia el empleado derivadas de la prestación de servicios (...) por tanto, todos los gastos de personal quedan cubiertos, directa o indirectamente, mediante la percepción por parte del empleado de algún tipo de prestación. (Arze Vargas, 1999, p. 11).

" Esto se conoce como pago por la finalización del trabajo en el proceso de fabricación dentro de un cierto período de tiempo. Se utilizan frases económicas para describir este concepto. Desde el punto de vista contable, se refiere al pago por parte del empleador

en relación con el inicio, mantenimiento y terminación del trabajo". (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2004).

“Los costos de nómina son gastos para los empleadores y van desde los salarios mismos hasta beneficios adicionales, legales, contribuciones y otros costos asociados con la contratación y despido de empleados.” (Zavaleta Rodríguez, 2009).

Los costos directos y los costos indirectos son los dos tipos más comunes de estos gastos. En primer lugar, los gastos corrientes y todas las prestaciones sociales se calculan sobre la base del salario base como base de evaluación y se conceden independientemente del empleado. El resto también se calculará teniendo en cuenta su salario como base de cálculo, sin embargo, estos se transfieren a otras organizaciones, ya sean gubernamentales o privadas.

Remuneración Básica

Esta es la compensación que reciben los empleados a cambio del desarrollo de diversas actividades que brindan a sus empleadores.

La compensación es inherentemente onerosa porque la compensación recibida como compensación aumenta la riqueza del empleado. Para que se considere un pago, debe haber confianza. Por lo tanto, el salario debe ser factible para el negocio y adecuado al puesto.

El autor también señala que hay casos en los que las personas pueden seguir recibiendo una compensación incluso si prestan algún tipo de servicio, el llamado descansos remunerados. (Rodríguez Mancini, 2004, pp. 269-270).

Gratificaciones Legales

Los empleados que hayan trabajado para el mismo empleador durante más de seis meses tienen derecho a una gratificación basada en la duración del servicio, estos incentivos se distribuyen dos veces al año, una vez en las dos primeras semanas de julio en honor al Día de la Independencia y la Navidad, y otra vez en las dos segundas semanas de diciembre.

Estos egresos equivalen al 50% de las remuneraciones que recibe el empleado al momento de depositar este beneficio. También es importante precisar que, si el empleado no tiene un semestre completo, deberá recibir el beneficio proporcional correspondiente en función de la cantidad de meses trabajados. Finalmente, se destaca que la gratificación se calcula en sextos, por lo que no se tienen en cuenta los días que sean inferiores a un mes. Los bonos y bonificaciones no están sujetos a deducciones ni aportes, con excepción de la retención del bono de quinta categoría, que está dispuesto por la Ley 30334 y establece que a los trabajadores se les debe pagar un bono único equivalente a su pago a Essalud (9%). (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2002).

Vacaciones

Un trabajador que ha estado empleado por la misma empresa durante un año tiene derecho legal a 15 días libres ese año. Este beneficio solo está disponible para los trabajadores que trabajan un promedio de 24 horas por semana (4 horas por día). Para garantizar que se disponga de las finanzas adecuadas, el tiempo de vacaciones se cuenta hacia atrás desde la fecha de inicio de empleo del empleado y el pago debe realizarse antes de que el empleado pueda comenzar a utilizar el tiempo libre.

Los empleados podrán decidir vender parte de sus vacaciones o disfrutar solo una parte, pero esta no podrá ser inferior a 08 días calendarios y deberá ser de común acuerdo con el empleador. Si el despido se produce antes del cumplimiento del goce vacacional, deberá computarse en proporción al número de meses y días de desempeño de las funciones. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991).

Descanso Semanal Obligatorio

Durante cada semana laboral, los empleados reciben un día completo o 24 horas consecutivas de descanso, se considera descanso remunerado y preferiblemente debe concederse en domingo. Si es imprescindible para la empresa, los empresarios pueden fijar días laborables y días de descanso respetando el cumplimiento de las 24 horas, o fijar días de la semana distintos del domingo como días de descanso. El costo adicional para el empleador por los empleados que trabajan en días de descanso es del 100% como sobrecargo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991).

Feridos no Laborables

Hay días en el calendario que se consideran feriados no laborables, y en esos días los empleados tienen derecho al descanso pagado y reciben lo mismo que recibirían normalmente como resultado de un día normal. Si por algún motivo trabajan en esa fecha, se agregará un sobrecargo del 100% a su pago. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991).

Compensación por Tiempo de Servicio

El objeto del CTS es proteger a la empresa frente a posibles reclamaciones que puedan surgir como consecuencia de la ruptura

de la relación laboral. Esta recompensa se paga dos veces al año y se determina por trigésimas partes a partir del primer mes si la jornada laboral promedio es de 4 horas o más. Los pagos vencen el 15 de mayo para el período que abarca de noviembre a abril, y el 15 de noviembre para el período que abarca de mayo a octubre.

Los nuevos empleados que se unan a una pequeña empresa acreditada tienen derecho a un depósito del 50% de la CTS.

La CTS se basa en el salario que se devengó en abril y octubre del mismo año. Las horas extras, las comisiones y los trabajos a destajo realizados semestralmente también se contabilizarán en el total final. Se computan en promedio y si ocurren al menos tres veces dentro del semestre correspondiente, se sumará una sexta parte de la última gratificación percibida. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

Participación de Utilidades

Los beneficios deben distribuirse entre los empleados de todas las empresas con más de 20 trabajadores que hayan obtenido ingresos de tercera categoría y hayan alcanzado rentabilidad durante todo el año. Si una empresa tiene más empleados por encima del umbral establecido sumando su recuento mensual de empleados y dividiéndolo por 12, entonces la empresa debe cumplir con este requisito.

El porcentaje otorgado depende de las actividades que realiza la empresa, de acuerdo a lo siguiente: Empresas pesqueras, de comunicación y destinadas a la producción deberán distribuir el 10%. Una empresa especializada en minería y comercialización por menor y por mayor y restaurantes deben distribuir el 8%, y aquellos que

operan otros negocios deben pagar el 5%. El criterio de participación es del 50% dependiendo del número de días trabajados efectivamente y el otro 50% dependiendo del monto de la remuneración.

Por razones tributarias, el pago deberá realizarse previo a la presentación del DJ anual, incluso si el plazo de entrega es de hasta 30 días calendario posteriores a la presentación de la declaración jurada anual bajo normas laborales. Si el período de prestación del servicio es inferior a un año, las utilidades se calcularán proporcionalmente. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1996).

Seguro Social de Salud

El objetivo del seguro médico es brindar acceso seguro y rentable a tratamiento médico de cualquier proveedor autorizado, ya sea público o privado. Funciona en un entorno seguro y su objetivo final es brindar a todos acceso universal y continuo a la atención médica. Al hacerlo, la nación avanza en la coordinación de las actividades de atención médica públicas y privadas y la prestación de atención médica esencial. (Ministerio de Salud, 1997).

Este seguro brinda protección a todas las personas aseguradas y brinda diversas asistencias para el cuidado de la salud y el bienestar. Está integrado a diversos programas ofrecidos por instituciones médicas debidamente acreditadas y se financia con aportes patronales y otros pagos que establece la ley. Estas donaciones benefician no sólo al titular, sino también a los beneficiarios: cónyuges, compañeros de vida, hijos menores de edad, hijos discapacitados en general. (Ministerio de Salud, 1997).

Seguro Vida Ley

Según la Ley de Consolidación de Prestaciones Sociales, establecida por primera vez mediante el Decreto Legislativo N° 688 y luego modificada, el empleador paga la factura de este seguro y la cobertura comienza el primer día de trabajo. Cuando termina esta relación laboral, también termina su obligación de pagar las primas. Independientemente de esto, el empleado podrá notificar a la compañía de seguros que desea seguir pagando las primas.

Infracciones Laborales

“Los incumplimientos laborales se definen como un acto u omisión cometido por un responsable, que en este caso se refiere únicamente al empleador, que viola las leyes, reglas o términos normativos de los convenios colectivos.” (García Rubio, 1999, p. 11) 159-194).

Desde una perspectiva legal, la acción disciplinaria de un empleador por una violación de las obligaciones de un empleado, también conocida como infracción laboral, el proceso mediante el cual se informa a un empleador que está violando las normas laborales de la Organización, lo que en última instancia resulta en una acción disciplinaria. (Castro Argüelles, 1993, p. 203).

Según la Organización Internacional del Trabajo, las sanciones monetarias por infringir las leyes laborales son una herramienta eficaz para hacerlo, y el importe de la sanción está determinado por una serie de parámetros económicos y económicos faltantes. Lo más probable es que se ignore una pequeña multa y no será un incentivo para que el empleador cambie. Sin embargo, si ocurre lo contrario y se impone por la fuerza, podría poner en peligro la rentabilidad de la empresa y algunos empresarios podrían aceptar el con mayor

medida. Sin embargo, dado que el alcance de las sanciones está determinado por la legislación de cada país, las sanciones deben ser maleables para que puedan responder a los acontecimientos y circunstancias de cada país. (Vega y Robert, 2013).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Su trabajo es garantizar que el Sistema Funcional de Inspección del Trabajo funcione según lo previsto formulando políticas relacionadas con la inspección del trabajo y haciendo sugerencias para otras nuevas. De manera similar, atiende inquietudes relativas a la publicación de normas, reglamentos, inspección del trabajo, etc. Cuyas principales competencias son:

- Garantizar que los requisitos aplicables en materia de seguridad y salud, así como las condiciones de trabajo, estén regulados y monitoreados en el lugar de trabajo.
- Fomentar la plena realización de los derechos de los trabajadores.
- Mejorar las condiciones laborales y fomentar la contratación.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Es el organismo técnico especializado, le corresponde fiscalizar los asuntos de su competencia y velar por que las empresas sigan su proceso sociolaboral oficial; imponer sanciones por violaciones de las normas laborales.

Su deber es tanto prevenir como remediar acciones ilegales; para el primero, ejecuta programas para educar a las empresas sobre cómo cumplir con sus responsabilidades legales en las áreas de bienestar social y derecho laboral. Tanto los empleadores como los empleados serán informados y preparados para estas inspecciones.

Cabe aclarar que existen dos tipos distintos de visitas: las que sirven de guía y las que surgen de quejas.

Una vez que se ha identificado una violación de las normas que rigen las condiciones sociales y laborales, el inspector emitirá una solicitud de medida al empleador con la esperanza de que rectifique la situación. Antes de la inspección, el responsable presentará un informe indicando si el empleador ha cumplido o no con las infracciones impuestas. Si la solución se implementa antes de la publicación del informe de infracción, el proceso finalizará exitosamente. Si el inspector comprueba que la infracción ha persistido, presentará un informe para iniciar la acción disciplinaria.

CAPITULO III

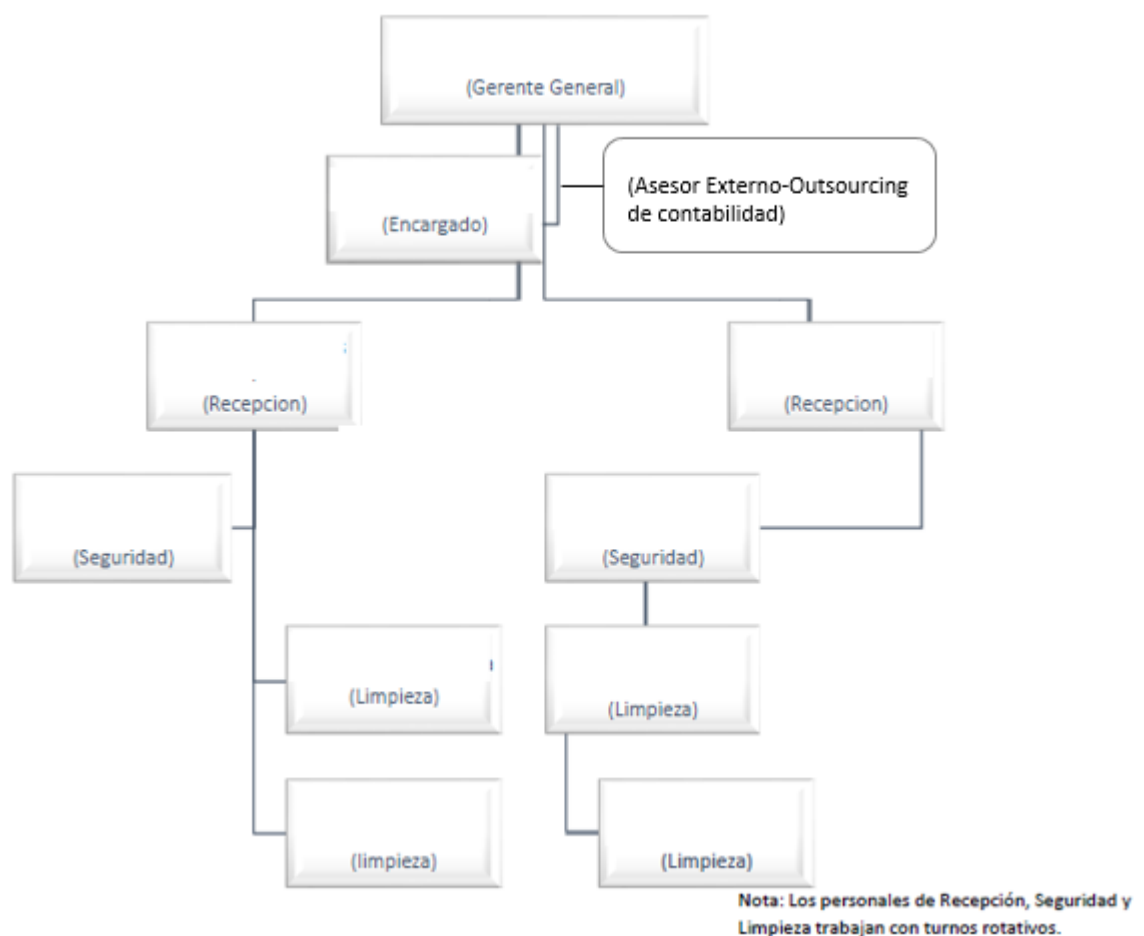
DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

3.1. Descripción del puesto

Asesor Externo – Outsourcing de Contabilidad

Detalles del trabajo Consultor Externo – Outsourcing Contable Gestión Completar de todos los procesos de nómina, enfocando sus habilidades en aplicación de las normativas laborales, contables y tributarias vigentes en los procesos de la empresa, asistiéndola en las tareas asignadas y brindar atención a las necesidades de todos los trabajadores.

3.2. Ubicación del puesto en el organigrama.



3.3. **Funciones del puesto**

- Gestión de una variedad de dinero y presupuestos, así como categorización y estandarización de estos recursos.
- Confirmación de que existe documentación que indique que se han realizado las transacciones financieras de la empresa.
- Defina la información fiscal que debe incluirse para su empresa y asegúrese de que esté incluida en todos los recibos y trámites.
- Gestionar órdenes de pago.
- Una clasificación de las numerosas técnicas de pago y cobro, junto con una explicación de su organización.
- Controlar el flujo de mercancías dentro y fuera de una instalación vigilando los envíos.
- Supervisión y control de los activos fijos de la empresa.
- Vigilar y mejorar los sistemas utilizados para pagar a los empleados, proveedores y otros.
- Monitorear los descuentos fiscales.
- Se definen las transacciones financieras sujetas a impuestos, reportables y reguladas.
- Definir y monitorear los trámites necesarios para las cajas de pago enviadas a proveedores es tu responsabilidad.
- Inventario anual de todos los activos fijos y bienes de la empresa.
- Controlar la distribución, archivo y archivo de registros financieros.
- Elaboración de informes financieros mensuales de acuerdo con los procedimientos corporativos establecidos.

3.4. **Beneficios de la empresa**

- Buen ambiente de trabajo.
- Buena compensación económica.
- Igualdad de oportunidades.
- Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Capacitación constante acorde a su puesto de trabajo asignado.

3.5. Propuesta de mejora

La mejora de proceso fue evaluar el problema y tomar las medidas correspondientes, tomar como lineamiento la normativa laboral relacionada a la contratación del personal, respetando los beneficios que por ley le corresponden.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Agregar un empleado a la nómina versus que esa persona trabaje sin recibir pago por ese tiempo equivale a un costo para la empresa de S/ 15.591,96 al año, calculado comparando los gastos laborales totales de ambos escenarios, frente a las potenciales sanciones que podría imponer SUNAFIL dependiendo de la infracción cometida, en caso de no registrarlo en nómina, por no realizar el pago del bono y del bono de contrapartida, Pagan un total de S/ 17,072.00 por diversas razones, que incluyen pero no se limitan a: no afiliarse a un plan de pensiones, no asociarse a una red de atención médica y no realizar el depósito del CTS y no presentar la liquidación correspondiente; infiriendo que los elevados valores monetarios de las sanciones Inversiones Caribbean S.A.C. La situación que podría enfrentar SUNAFIL por violar las normas laborales tiene un efecto paralizador en el crecimiento del negocio.

Para las empresas que operan bajo el Régimen de Pequeñas Empresas del marco regulatorio, los gastos de personal son un componente importante de los gastos operativos. Resolución de la Corte Suprema No. 013-2013-PRODUCT, por el contrario, estos cargos o gastos pueden deducirse de su ingreso imponible y usarse para minimizar su base imponible si presenta sus impuestos correctamente, los mismos que serán reconocidos como tales siempre que sean producidos dentro de las restricciones de la legislación laboral y estén acompañados de documentos legales veraces, lo que implicaría un ahorro para la firma Inversiones Caribbean S.A.C.

También vale la pena señalar que las sanciones al sector público nacional han sido enfatizadas por el artículo 44 inciso c de la Ley del Impuesto sobre la Renta y el RTF nº 8384-5-2001 (10.10.2001), que ascienden a S/ 17,072.00 en el análisis desarrollado y se componen de multas laborales, no son deducibles en

el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta de un contribuyente porque están dispuestas por ley y especificadas en el Código Tributario, por lo tanto, Inversiones Caribe S.A.C. sufre una pérdida financiera ya que el Impuesto a la Renta que debe pagar aumenta en S/ 5,036.00 como consecuencia de la potencial sanción laboral impuesta por SUNAFIL.

4.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa Inversiones Caribbean S.A.C. al agregar trabajadores informales a la nómina y garantizar que reciban todos los beneficios descritos en el Sup. Mediante el Decreto N° 013-2013-PRODUCE, las empresas pueden evitar tener que pagar multas a la SUNAFIL que serían desproporcionadas con sus costos y gastos laborales formales en caso de una auditoría.

Le recomendamos trabajar con Inversiones Caribbean S.A.C. Asignar personas para mantener los documentos de evidencia y vigilar de cerca todas las contingencias de la documentación laboral para garantizar el cumplimiento de las normas laborales. Obtenga también orientación profesional constante. De esa manera, puede cancelar los salarios que paga a los trabajadores que le ayudan a hacer negocios legalmente.

Inversiones Caribbean S.A.C. puede evitar dificultades financieras si piensa más en las pérdidas que podría experimentar como consecuencia del empleo informal, si desea aprovechar las ventajas fiscales disponibles para las empresas que tengan a sus empleados debidamente registrados en los libros, deberá tomar la iniciativa de realizar seminarios para su personal sobre los gastos laborales del Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCIR.

BIBLIOGRAFÍA

Arze Vargas, C. (1999). Costos Laborales y Competitividad en la Industria Boliviana. Bolivia: Offset Bolivia Ltda EDOBOL.

Bernedo A, J. (1998). Reducción de Costos Laborales-Tributarios. Trujillo.

Castro Arguelles, M. A. (1993). El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales. Pamplona: Aranzadi.

García Rubio, M. A. (1999). La Inspección del Trabajo y Seguridad Social. Valencia: Tirant lo Blanch.

Grados, J. (2001). Capacitación y Desarrollo del Personal. México: Trillas.

Ministerio de Salud. (08 de setiembre de 1997). Ley N° 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento D. S. N° 009-97-SA.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (07 de noviembre de 1991). Decreto Legislativo 713 Consolidan Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (8 de noviembre de 1996). Decreto Legislativo 892 Regulan el derecho de los Trabajadores a Participar en la Utilidades de las Empresas que desarrollan actividades Generadoras de Renta de Tercera Categoría.

Benigno, F. (2015). Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Campos, S. (2014). Regímenes Laborales Especiales. (2014). Lima, Perú: El Búho

D.S. N° 008-2008-TR. Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (setiembre 30, 2008).

D.S. N° 013-2013-PRODUCE. TUO de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial

Jiménez, L. (2009). Manual Práctico Laboral MYPES y Tercerización. Lima, Perú: Editorial Pacifico

Jiménez, L. (2015). Sunafil. Lima, Perú: Editorial Pacifico

Ley 28806. Ley General de Inspección del Trabajo (julio 2, 2006).

Ley 29981. Ley que Crea la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral (Sunafil), Modifica la Ley 28806, Ley General De Inspección Del Trabajo, y La Ley 27867, Ley Orgánica De Gobiernos Regionales, (enero 14, 2013).

Ley 28015. Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (3 de Julio de 2003). MINTRA

<https://www.gestiopolis.com/el-salario-teorias-economicas-normatividad-y-administracion/>

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

ANEXOS

ANEXO 1.- REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN- ORDEN DE INSPECCIÓN NRO. 520-2021-SUNAFIL-ILM



Orden de Inspección N° ⁵²⁰.....-2021-SUNAFIL-ILM

ASUNTO: FISCALIZACIÓN LABORAL.

REQUERIMIENTO DE INFORMACION

(REMITIR POR MEDIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN - TIC)

Nombre del Sujeto Inspeccionado: TAUS S. R. L. CARIBBEAN SAC
RUC : 20507468762
Correo electrónico: Blanca.0116@gmail.com
Teléfono Celular: 982508697

En atención a la **ORDEN DE INSPECCIÓN**, de conformidad a los artículos 9, 10, 10A y 11 de la Ley 28806, modificada por el decreto legislativo 1499, el Inspector comisionado, efectúa un REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN en virtud a los numerales 7.6 y 7.7 del PROTOCOLO N° 005-2020-SUNAFIL/INII - PROTOCOLO SOBRE EL EJERCICIO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, por lo que **SE LE REQUIERE REMITIR AL CORREO INSTITUCIONAL DEL INSPECTOR JUAN CASTILLO DE LA CRUZ: jcastillo@sunafil.gob.pe EN EL PLAZO MÁXIMO DE TRES (03) DÍAS HÁBILES DE RECIBIDO EL PRESENTE**, es decir hasta el día **16 DE NOVIEMBRE DE 2021**, en horario de 8:30 a 17:30 horas, los **DOCUMENTOS ORIGINALES** siguientes (en archivos PDF, Word o Excel según corresponda):

1. **DECLARACIÓN JURADA** suscrita y firmada por el titular del negocio o representante legal de la empresa inspeccionada (**según modelo adjunto**), mediante la cual comunique el correo electrónico, número de teléfono u otro medio electrónico en donde se le puede informar, solicitar y notificar información, y que a su vez sólo por dicho medio electrónico remitirá la información requerida. **Omitir este punto en caso se haya suscrito esta Declaración Jurada en la visita de inspección.**
2. De corresponder la **VIGENCIA DE PODER REGISTRAL** emitido por los registros públicos (SUNARP) y el documento de Identidad (DNI o C.E.) del representante de la empresa inspeccionada. De corresponder carta poder simple en favor de la persona que remitirá la información requerida por los medios electrónicos.
3. **PLANILLA ELECTRÓNICA:**
 - * Constancia de alta T-Registro, de los trabajadores entrevistados en la inspección. En archivo PDF;
 - * Reporte TR5 Datos Laborales (de todos los trabajadores). En archivo EXCEL;
4. **RELACIÓN DE TRABAJADORES** entrevistados en la visita de inspección, en archivo digital Excel, con los siguientes datos laborales: 1) Tipo Doc. Identidad; 2) Nro. Doc. Identidad; 3) Apellidos y Nombres; 4) Fecha de Ingreso; 5) Cargo o labor; 6) Remuneración.
5. En caso de **Trabajadores Adolescentes**: Autorización de trabajo adolescente y anexos (Libreta del adolescente Trabajador, copia DNI y otros) de corresponder;
6. En caso de **Trabajadores Adolescentes**: Señalar la jornada y horario de trabajo de cada trabajador adolescente; y detallar las labores específicas que realiza. Asimismo, presentar el Registro de control de asistencia.

BASE LEGAL:

- * **Deber de colaboración con la Inspección del Trabajo establecida en el artículo 9 de la Ley N° 28806:**
"Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, Inspectores de Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: a) Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor, (...) d) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones."
- * **Cabe recordarle que su incumplimiento en la remisión de la información solicitada constituirá INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 36º y 39º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 46º numeral 46.3 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR y 015-2017-TR.

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – D.S. N° 019-2006-TR, modificado por el Artículo 2 del D.S. N° 007-2017-TR:

"Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones."

Lima, 11 de noviembre del año 2021



JUAN ANTONIO CASTILLO DE LA CRUZ

Inspector de Trabajo

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

RELACIÓN DE PERSONAL

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 510-1021

| N° | Apellidos y Nombres | Documento de Identidad | Género M/F | Ocupación | F. ing. | Pago/ Retrib. | (1) | Jornada / Horario de Trabajo | (2) | (3) | (4) | Firma |
|----|-------------------------------------|------------------------|------------|----------------|----------|---------------|-----|------------------------------|-----|-----|-----|---------|
| 1 | SANTOLINO YUDARCA El Zolatita | Carne de 2097 27302 | F | RESPONSA | 21/04/21 | \$ 930 | | 12:00 - 19:00 L-D. 0:00 | 1 | 1 | 2 | [Firma] |
| 2 | COPYLLO POLICARPO, GONZA SORAYO | DNI 47096316 | F | ADMINISTRATIVA | 21/12/14 | \$ 1.100 | | 10:00 - 19:00 | 1 | 1 | 1 | [Firma] |
| 3 | PERFIL DE LA CRUZ, MARIA ANTONIO | DNI 47813793 | M | SEGURIDAD | 15/06/20 | \$ 930 | | 12:00 - 19:00 L-D. 0:00 | 1 | 1 | 1 | [Firma] |
| 4 | COPYLLO POLICARPO, JOLHA CHER | DNI 47722665 | M | SANITARIO | 21/02/11 | \$ 1.100 | 1 | 8:00 - 17:00 L-D. 0:00 | 1 | 1 | 2 | [Firma] |
| 5 | BRUCE SPENZ, SOLIMAR J. | DNI 45699247 | F | RESPONSA | 21/11/20 | \$ 930 | | 12:00 - 19:00 | | | | [Firma] |

(1) Frecuencia de Pago: 1 Mensual; 2: Quincenal; 3: Semanal; 4: Diario; de acuerdo a la periodicidad de pago.
 (2) Sustento de Retribución: 1: Boleta de Pago; 2: Recibo por Honorarios; 3: Recibo Simple; 4: Factura; 5: Ninguno.
 (3) Forma de Pago: 1: Efectivo; 2: Cheque; 3: Depósito en Cuenta Bancario; 4: Otros, especificar

(4) Afiliación: 1: SNP; 2: AFP

Firma por la parte Empleadora

Firma por la parte Trabajadora

JUAN ANTONIO CASTILLO DE LA CRUZ
 Inspector del Trabajo
 Firma del (de la) Inspector (a)
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

ANEXO 2.- CONSTANCIA DE ALTA DE T-REGISTRO DEL TRABAJADOR NO FORMALIZADO ENTREVISTADO EN LA INSPECCIÓN



T-Registro: Registro de Prestadores

CONSTANCIA DE ALTA DEL TRABAJADOR Formulario 1604-1 Comprobante de Información Registrada

Con el número de orden 122209622 se realizó satisfactoriamente el registro del trabajador el 11/11/2021 a las 10:09:25, según el siguiente detalle:

EMPLEADOR

Número de RUC: 20502468767 **Nombre o razón social:** INVERSIONES CARIBBEAN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

TRABAJADOR - Datos de identificación

Tipo y número de documento: L.E / DNI - 45699398 **Fecha de nacimiento:** 10/08/1983
País emisor del documento: PERÚ
Apellidos y nombres: GARCIA SAENZ JAHAIRA JACKELINE
Sexo: Femenino **Estado civil:** CASADO **Nacionalidad:** PERU
Teléfono: 924233308 **Correo electrónico:** jahairagarciasaenz@gmail.com
Primera dirección: SANTA ROSA PACHACUTEC MZ. N LT. 4 -CALLAO-VENTANILLA
Segunda dirección: -
Referente para Centro Asistencial EsSalud: SANTA ROSA PACHACUTEC MZ. N LT. 4 -CALLAO-VENTANILLA

TRABAJADOR - Datos laborales

Periodos laborales:

| Fecha de inicio | Fecha de fin | Motivo de baja |
|-----------------|--------------|----------------|
| 10/11/2021 | - | - |

Tipos de trabajador:

| Fecha de inicio | Fecha de fin | Tipo de trabajador |
|-----------------|--------------|--------------------|
| 10/11/2021 | - | EMPLEADO |

Establecimientos donde labora:

| RUC del empleador | Código | Tipo | Establecimiento |
|-------------------|--------|------------------|--|
| 20502468767 | 0000 | DOMICILIO FISCAL | JR. CARLOS AUGUSTO SALAVERRY NRO. 3560 URB. PANAMERICANA NORTE |

Régimen laboral: PEQUEÑA EMPRESA

Categoría ocupacional: EMPLEADO

Ocupación: LIMPIADOR DE: FABRICAS, HOTELES, OFICINAS Y RESTAURANTES

Tipo de contrato: POR NECES DEL MERCADO

Tipo de pago y periodicidad de Ingreso: EFECTIVO / MENSUAL

Remuneración básica inicial: 930

Entidad financiera: -

Número de cuenta: -

¿Persona con discapacidad? NO

¿Sindicalizado? NO

Jornada laboral: Jornada de trabajo maxima

Situación especial: NINGUNA

Situación: Activo

TRABAJADOR - Datos de seguridad social*Régimen de aseguramiento de salud:*

| Régimen de salud | Fecha de inicio | Fecha de fin | Entidad Prestadora de Salud |
|------------------|-----------------|--------------|-----------------------------|
| ESSALUD REGULAR | 10/11/2021 | - | - |

Regimen pensionario:

| Régimen pensionario | Fecha de inicio | Fecha de fin | CUSPP |
|---------------------|-----------------|--------------|-------|
| SPP INTEGRAL | 10/11/2021 | - | |

Aporte al SCTR: NO*Cobertura pensión:**Cobertura de salud:***TRABAJADOR - Datos de la Situación Educativa***Situación Educativa:* EDUCACIÓN SECUNDARIA COMPLETA**TRABAJADOR - Datos adicionales referidos al ingreso***Número de RUC (CAS):**¿Percibe rentas de 5ta exoneradas (Inc. e) Art 19 de la LIR?*

NO

¿Aplica convenio para evitar doble imposición?

ANEXO 3.- CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR A UN TRABAJADOR EN PLANILLA

| Nº | NORMA LEGAL | RESUMEN INFRACCIÓN | GRAVEDAD | TRABAJADORES AFECTADOS | SANCIÓN | MULTA |
|--------------------|---|---|-----------|------------------------|---------|--------------|
| 1 | Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No registrar en planilla a un trabajador. | Muy Grave | 1 | 0.77 | S/ 3,388.00 |
| 2 | Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No pago de gratificación | Grave | 1 | 0.45 | S/ 1,980.00 |
| 3 | Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No pago de bonificación extraordinaria. | Grave | 1 | 0.45 | S/ 1,980.00 |
| 4 | Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No deposito de CTS. | Grave | 1 | 0.45 | S/ 1,980.00 |
| 5 | Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No entregar liquidación de CTS | Leve | 1 | 0.09 | S/ 396.00 |
| 6 | Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No pago de indemnización | Muy Grave | 1 | 0.77 | S/ 3,388.00 |
| 7 | Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No registrar en un sistema de Salud | Grave | 1 | 0.45 | S/ 1,980.00 |
| 8 | Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR. | No registrar en un sistema de Pensión | Grave | 1 | 0.45 | S/ 1,980.00 |
| MONTO TOTAL | | | | | | S/ 17,072.00 |

ANEXO 4.- COSTO LABORAL TRABAJADOR RÉGIMEN MYPE

| | Condición |
|--|------------------|
| Costo laboral trabajador Regimen MYPE | Sueldo |
| Concepto | |
| Ingreso fijo | |
| Remuneración Basica | 1,025.00 |
| Beneficios | |
| Essalud 9% | 92.25 |
| Gratificación | 85.42 |
| Bonificación extraordinaria 9% | 7.69 |
| Vacaciones | 42.71 |
| CTS | 46.27 |
| Total Costo Laboral Mensual | 1,299.33 |
| Total Costo Laboral Anual | 15,591.96 |

ANEXO 5.- CALCULO PARA DETERMINAR EL IMPUESTO A LA RENTA



FORMULARIO 710 RENTA ANUAL 2021 TERCERA CATEGORÍA - ITF

IMPUESTO Y DETERMINACIÓN DE LA DEUDA

| | | | |
|-----------------------------|-------------|----------------------------|--------------------------------|
| Número de RUC: | 20502468767 | Razón Social : | INVERSIONES CARIBBEAN SOCIEDAD |
| Periodo Tributario : | 202113 | Número de Orden: | 1002343404 |
| Número de Formulario | 0710 | Fecha Presentación: | 06/04/2022 |

Impuesto a la renta de tercera categoría y determinación de la deuda

| IMPUESTO A LA RENTA | | IMPORTE | |
|-------------------------|---|------------|--------------|
| Impuesto a la Renta | Utilidad Antes de adiciones y deducciones | 100 | 154243 |
| | Pérdida antes de adiciones y deducciones | 101 | (0) |
| | Adiciones para determinar la renta imponible | 103 | 9418 |
| | Deuducciones para determinar la renta imponible | 105 | 0 |
| | Renta neta del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105 | 106 | 163661 |
| | Pérdida neta del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105 | 107 | (0) |
| | Ingresos exonerados | 120 | 0 |
| | Pérdidas netas compensables de ejercicios anteriores | 108 | (0) |
| | Renta neta imponible casilla 106 - casilla 108 | 110 | 163661 |
| | TOTAL IMPUESTO A LA RENTA | 113 | 35410 |
| | Saldo de pérdidas no compensadas | 111 | (0) |
| | Coeficiente | 686 | 0.0339 |
| | Coeficiente o porcentaje para el cálculo de pago de cuenta | 610 | 3.39 |
| Créditos sin devolución | Crédito por impuesto a la renta de fuente extranjera | 123 | (0) |
| | Crédito por reinversiones | 136 | (0) |
| | Otros créditos sin derecho a devolución | 125 | (0) |
| | SUBTOTAL (Cas.113 - (123 + 136 + 125)) | 504 | 35410 |
| Créditos con devolución | Saldo a favor no aplicado en el ejercicio anterior | 127 | (0) |
| | Pagos a cuentas mensuales del ejercicio | 128 | (10443) |
| | Retenciones de renta de tercera categoría | 130 | (0) |
| | Otros créditos con derecho a devolución | 129 | (0) |
| | SUBTOTAL (Cas. 504 - Cas. (127 + 128 + 130 + 129)) | 506 | 24967 |
| | Pagos del ITAN (No incluir montos compensados en pagos a cta. de Rta.) | 131 | (3116) |
| Otros | Saldo del ITAN no aplicado como crédito | 279 | 0 |
| | Devolución ITAN | 783 | |

**ANEXO 6.- CALCULO PARA DETERMINAR EL IMPUESTO A LA RENTA –
ADICIONANDO INFRACCIONES(SIMULACIÓN)**

| | TRIBUTARIO | TRIBUTARIO (SIMULACIÓN) |
|---|------------|----------------------------|
| UTILIDAD ANTES DE ADICIONES Y DEDUCCIONES | 154,243 | 154,243 |
| ADICIONES | 9,418 | 9,418 |
| ADICIONES INFRACCIONES | 0 | 17,072 |
| DEDUCCIONES | 0 | 0 |
| RENTA NETA IMPONIBLE | 163,661 | 180,733 |
| TOTAL IMPUESTO A LA RENTA | 35,410 | 40,446 |