



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“INFORMALIDAD LABORAL E IMPLEMENTACIÓN DE
NORMATIVA LABORAL Y TRIBUTARIA ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS EMPRESA CIA GREER S. A. C.
- TRUJILLO 2019”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de:

Contadora Pública

Autora:

Paola Denisce Granados Pizarro

Asesor:

Mg. Edwin Alberto Arroyo Rosales

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicado a las personas más importante de mi vida y a quienes más amo; a mis padres Antonio Granados Ortiz y Camelia Pizarro Castro quienes son mis pilares y grandes ejemplos de lucha, perseverancia y responsabilidad; también para mis hijos Mizael Ortecho Granados y Edgar Cuadra Granados quienes son la motivación de poder cumplir con mis metas, ser mejor cada día y ser ejemplo para ellos de que los sueños y objetivos si se pueden lograr.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar e infinitamente a Jehova por ser quien me ha demostrado que siempre estuvo a mi lado, dando fuerzas y sabiduría.

Agradezco a mis padres; Francisco Granados y Camelia Pizarro; por el apoyo en mi rol de madre, la paciencia y la confianza que tuvieron que lograré este gran objetivo.

Agradezco a mis hijos Mizael Obed y Edgar Granados, por la paciencia y comprensión de que teníamos que sacrificar tiempo para poder llegar a la meta y porque siempre me estuvieron dándome fuerzas para seguir adelante.

Agradezco a mis hermanos Diana Granados, Francisco Granados y Sandro Granados, por el apoyo en el cuidado de mis hijos y por permitirme demostrarles que si yo pude ustedes también.

Agradezco a mis amigos; Ana Vásquez, Cynthia Chávez, Liliana Rodríguez, Beatriz Morales, Guissela Haro, Merly Zaldívar, Helidoro Díaz; que siempre estuvieron alentándome para no desistir, apoyándome cuando más los necesitaba, aportando en mi conocimiento y haciéndome siempre saber que soy capaz de lograr lo que me proponga.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	73
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMEDADIONES	75
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Servicio de alquiler.....	11
Tabla 2: Servicio de fabricación, mantenimiento y reparación.....	13
Tabla 3: Cliente principales.....	14

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Logo de Cia Greer SAC.....	10
Figura 2: Bomba sumergible, marca Grindex, modelo maxi 60HP.....	12
Figura 3: Ventiladores, marca Axial, modelo 30,000 FCM Y 150,000 FCM.....	12
Figura 4: Personal de operaciones, haciendo mantenimiento y reparaciones a las bombas sumergible.....	13
Figura 5: Logos de clientes, atendidos en el periodo del 2019.....	14
Figura 6: Organigrama de CIA GREER SAC.....	15
Figura 7: Foto del personal de gerencia y jefaturas.....	16
Figura 8: Formulario de solicitud para aprobación de contrato de extranjero.....	25
Figura 9: Modelo de contrato de trabajo de extranjero página 01.....	26
Figura 10: Modelo de contrato de trabajo de extranjero página 02.....	27
Figura 11: Formulario de declaración jurada de cumplimiento de los porcentajes limitativo...28	
Figura 12: Formulario de declaración jurada de exoneración de los porcentajes limitativos...29	
Figura 13: Representación gráfica del cálculo de la remuneración bruta anual.....	34
Figura 14: Representación gráfica de la deducción de 7UIT.....	35
Figura 15: Representación gráfica de cálculo del impuesto anual proyectado.....	35
Figura 16: Representación gráfica del cálculo del monto de retención.....	36
Figura 17: Caratula del 1er Reglamento Interno de Trabajo.....	51
Figura 18: Hoja de introducción del 1er Reglamento Interno de Trabajo.....	52
Figura 19: Hoja de Perfil de Puesto	53
Figura 20: Formato de solicitud de personal.....	55
Figura 21: Solicitud de evaluación ocupacional en el laboratorio APTUS.....	56
Figura 22: Contrato individual de trabajo a plazo determinado por incremento de actividades del Mecánico electricista, 1era hoja.....	57
Figura 23: Contrato individual de trabajo a plazo determinado por incremento de actividades del Mecánico electricista, 2da hoja.....	58
Figura 24: Contrato individual de trabajo a plazo determinado por incremento de actividades del Mecánico electricista, 3era hoja.....	59

Figura 25: Constancia de alta de trabajador, 1era hoja.....	60
Figura 26: Constancia de alta de trabajador, 2da hoja.....	61
Figura 27: Constancia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.....	62
Figura 28: Constancia de Seguro Vida Ley, periodo 01/02/2019 al 01/02/2020.....	63
Figura 29: Control de asistencia del periodo 06/2019.....	64
Figura 30: Reporte del control de asistencia del periodo 06/2019.....	65
Figura 31: Cálculo del pago de horas extras del control de asistencia.....	65
Figura 32: Planilla de pago del periodo 04/2019.....	66
Figura 33: Planilla de AFP, periodo 04/2019.....	67
Figura 34: Cálculo de renta de 5ta categoría 2019.....	68
Figura 35: Planilla de CTS, periodo 052019 a 102019.....	69
Figura 36: Planilla de Gratificación, periodo 072019 – Fiestas Patrias.....	70
Figura 37: Cálculo de vacaciones anuales.....	71
Figura 38: Cálculo de Liquidación de beneficios sociales.....	72
Figura 39: Constancia de presentación de PDT 601, periodo 062019.....	73
Figura 40: Indicador Valorización vs Planilla total, periodos 042019, 052019, 062019.....	74
Figura 41: Indicador Valorización vs Trabajadores, periodos 042019, 052019, 062019.....	74
Figura 42: Indicador Rotación de personal, periodos 042019, 052019, 062019.....	75

RESUMEN

El reto de anular la informalidad laboral dentro de CIA GREER SAC, fue una de las experiencias más satisfactorias, ya que en nuestro país la tasa de informalidad laboral es muy alta, para ello se llevó a cabo el proyecto que constaba en diagnosticar la situación de la empresa en el área laboral, planificar las estrategias y ejecutarlas; para cumplir el objetivo principal de anular la informalidad laboral e incrementar la rentabilidad y reconocimiento dentro del sector Minero.

Al analizar se encontrando irregularidades como trabajadores informales, personas no capacitadas, falta de estructura organizacional, el nepotismo, poniendo en riesgo a la empresa de manera legal laboral y en su crecimiento empresarial.

Por ello en este trabajo se implementó la normativa laboral y tributaria para anular la informalidad laboral en la empresa.; de esta manera se anuló el riesgo de sanciones por faltas graves laboralmente, la ejecución de las estrategias logro cumplir con el nuevo proceso de *Homologación*, de esta manera se pudo obtener nuevos contratos lo cual reflejo en el incremento de la rentabilidad; el implementar procesos dentro de la empresa permitió contratar y mantener el talento idóneo, siendo ellos la base y la herramienta principal de la empresa CIA GREER SAC.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Mi experiencia laboral en la empresa CIA GREER S.A.C. inicio cuando tenía 02 meses de egresada de la carrera de Contabilidad y Finanzas la cual había estudiado en la Universidad Privada del Norte en el programa Working Adult , también tenía más de 10 años como experiencia laboral en varias empresas en las áreas de Administración, Logística, Contabilidad; a CIA GREER S.A.C. gracia a mi perfil profesional como los conocimientos, habilidades, formación académica y la experiencia laboral, fui elegida para el cargo de Gerente de Recursos Humanos, asumir este cargo fue un reto, ya que la empresa no se encontraba organizada en el área laboral, infringiendo varias leyes entre ellos el tema de contratación informal de extranjeros y el uso de pago de Recibos por Honorarios a trabajadores que realizaban trabajos de jornada completa. En estos 03 años que vengo ejerciendo la profesión en el área de Recursos Humanos he podido volcar a mi trabajo diario todos los conocimientos adquiridos de mi centro universitario, permitiéndome poder asesorar en temas legales, tributarios y contables que se desarrollan en el ámbito laboral y de esta manera poder mejorar la informalidad laboral. Teniendo como logro la formalización laboral de la empresa CIA GREER SAC.

1.1 Reseña de la empresa

Debido al entusiasmo y espíritu emprendedor de Miguel Ángel Ávila García; se decidió constituir a CIA GREER SAC el 2 de mayo del 2014 en la Notaria Marianellaq S. Parra Montero con escritura N° 337, inscrita en Registros Públicos de la Libertad con partida N° 11235407 y registrada en el Registro Nacional de Empresas que realizan trabajos de intermediación laboral N° 085-2014-GRLL-GRDS-DRTPELL-TRU-DPEFP; y el inicio de su actividad fue el 12 de mayo del

2014 como constata en su ficha ruc y registrada laboralmente en el Régimen MYPE – PEQUEÑA EMPRESA; para esos momentos contaba con una bomba hidráulica (equipo) en una importante empresa minera con el objetivo de brindar servicios diferenciados de altos estándares de calidad para nuestros clientes. CIA GREER SAC, se ha convertido en un vehículo de desarrollo realmente efectivo, asumiendo nuevos retos, convirtiéndose en una fuente de conocimiento y técnica para nuestros colaboradores.

1.1.1. Logo de la empresa



Figura 1: Logo de la empresa creado, diseñado y aprobado en el 2019.

1.1.2. Visión

Posicionarnos a nivel nacional e internacional como una empresa líder que brinda servicios con altos estándares de calidad.

1.1.3. Misión

Somos una empresa de servicios que brindamos soluciones integrales para la cual desarrollamos servicios diferenciados para satisfacer de manera rentable y profesional las necesidades de nuestros clientes dentro de una calidad total.

1.1.4. Objetivo

Conforme a la imagen global de CIA GREER SAC como una empresa de servicios de calidad para su diferenciación y reconocimiento en el mercado.

1.1.5. Objetivos específicos

- Realizar trabajos de calidad, con seguridad, cuidando el medio ambiente y la salud ocupacional.
- Cumplir con los requerimientos solicitados por nuestros clientes en los tiempos estipulados.
- Informar detalladamente a nuestro cliente de los equipos que utiliza y del personal destacado a sus labores.

1.1.6. Nuestros valores

- El servicio de calidad al cliente
- Honestidad y credibilidad
- Innovación

1.1.7. Desarrollo de nuestro personal

- Disciplina
- Liderazgo
- Seguridad

1.1.8. Nuestros servicios

- ✓ **Servicio de alquiler de bomba sumergible y ventiladores**

Tabla 1
Servicio de alquiler

Producto	Marca	Modelo
Bomba sumergible	GRINDEX	Maxi-60HP
Bomba sumergible	GRINDEX	Matador-33HP
Bomba sumergible	GRINDEX	Master-15HP
Bomba sumergible	GRINDEX	Major-10HP
Bomba sumergible	FLYGT	2201
Bomba sumergible	FLYGT	2640
Bomba sumergible	FLYGT	2670
Ventilador	AXIAL	30,000 CFM
Ventilador	AXIAL	50,000 CFM
Ventilador	AXIAL	150,000 CFM

Fuente: Empresa CIA GREER SAC



Figura 2: Bomba sumergible, marca Grindex, modelo maxi 60HP



Figura 3: Ventiladores, marca Axial, modelo 30,000 FCM Y 150,000 FCM

✓ **Servicio de fabricación, mantenimiento y reparación**

Tabla 2

Servicio de fabricación, mantenimiento y reparación

Producto	Tipo	Modelo
Bombas	Sumergible	Todos
Bombas	Hidráulica	Todos
Tableros	Eléctricos	Todos
Tableros	De arranque	Todos
Tableros	Estrella	Triangulo

Fuente: Empresa CIA GREER SAC



Figura 4: Personal de operaciones, haciendo mantenimiento y reparaciones a las bombas sumergible, de marca Grindex y modelo Maxi 60HP, Matador 33HP.

1.1.9. Nuestros clientes

Tabla 3

Cientes principales

Razón social	RUC
AESA PERÚ SAC	20521562201
JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN SAC	20558891149
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS SAC	20100114934
MASTER DRILLING PERU SAC	20329921531
AVG SHAFT TECHNOLOGIES SA	20600576055

Fuente: Empresa CIA GREER SAC



, Figura 5: Logos de clientes, atendidos en el periodo del 2019.

1.1.10. Organigrama

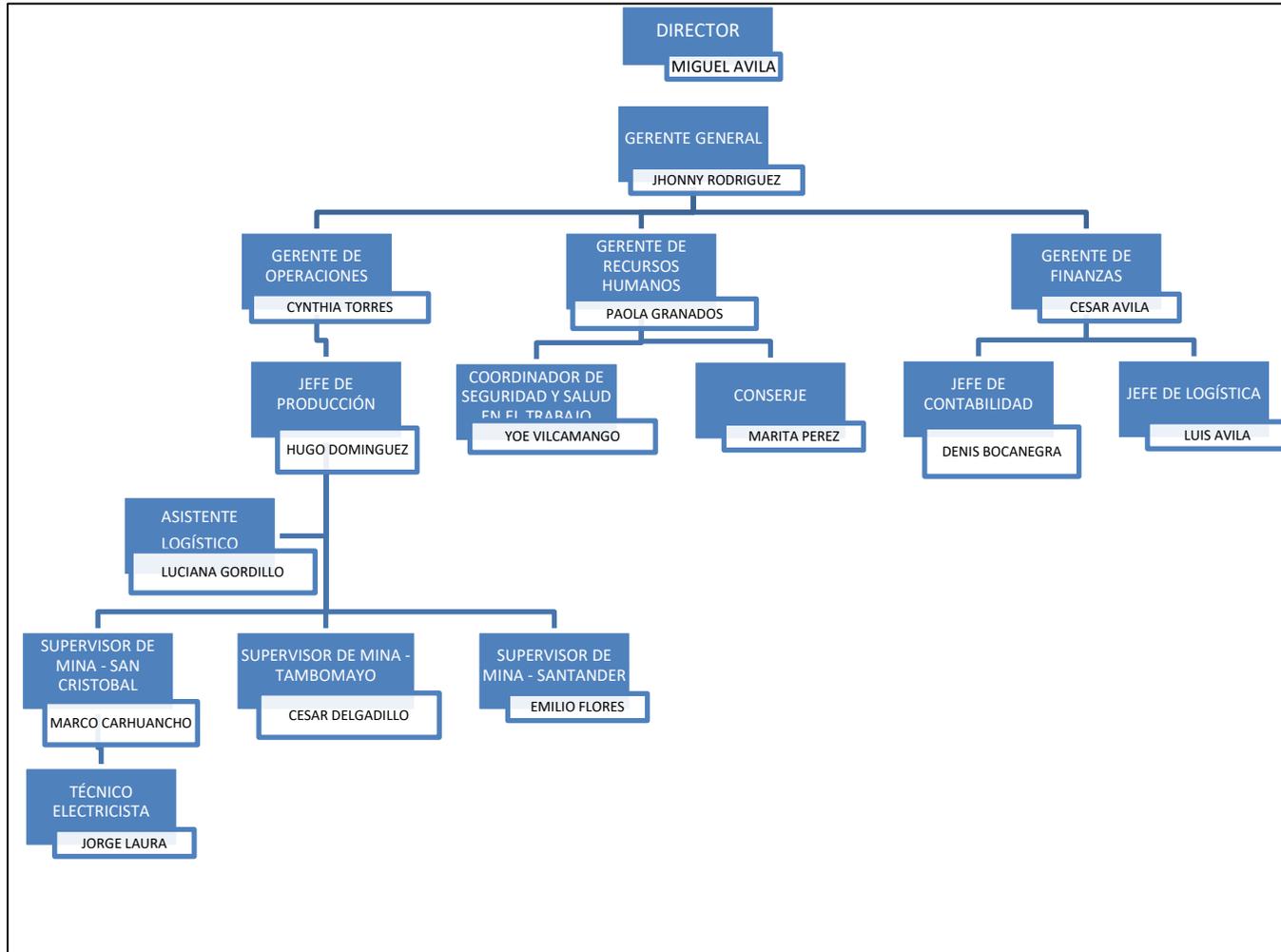


Figura 6: Organigrama de CIA GREER SAC, PROPUESTO, APROBADO Y EJECUTADO EN EL AÑO 2019.



Figura 7: Foto tomada en mayo 2019, en las instalaciones de la empresa CIA GREER SAC, del personal de gerencia y jefaturas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. CONCEPTOS BASICOS

2.1.1. Disposiciones generales de las MYPE

La empresa se acoge a la Ley y de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE y de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña característica que menciona la Ley la mencionada.

Artículo 4.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.(El Peruano - D.S. N° 007-2008-TR, 2008, p.380603).

Artículo 5.- Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.(El Peruano - D.S. N° 007-2008-TR, 2008, p.380603).

2.1.2. Régimen laboral de las MYPE

De acuerdo a la misión, visión y valores de la empresa, se acoge a los derechos laborales fundamentales conforme al régimen de la micro y pequeña empresa según Ley.

Artículo 43.- Remuneración

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor. (El Peruano - D.S. N° 007-2008-TR, 2008, p.380607).

Artículo 44.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo. (El Peruano - D.S. Nº 007-2008-TR
2008, p.380607).

Artículo 45.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada. (El Peruano - D.S. Nº 007-2008-TR, 2008, p.380607).

Artículo 46.- El descanso vacacional

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 713 en lo que le sea aplicable. (El peruano - D.S. Nº 007-2008-TR, 2008, p.380607).

Artículo 48.- Seguro Social en Salud

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley serán afiliados al componente Semi - subsidiado del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa. Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias. (El Peruano - D.S. Nº 007-2008-TR, 2008, p.380607).

Artículo 49.- Régimen de Pensiones

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales

contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa. Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones. (El Peruano - D.S. N° 007-2008-TR, 2008, p.380607).

2.1.3. Decreto legislativo N° 728

El texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, proporciona normas para poder ejecutar la relación laboral entre el empleador y empleado, de acuerdo a las actividades y características del empleador.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo

indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (T.U.O N° 728- D.S. N° 003-97-TR, 1997, p.3).

CAPÍTULO II

DEL PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. (T.U.O N° 728- D.S. N° 003-97-TR, 1997, p.4)

CAPÍTULO IV

DE LA EXTINCIÓN

Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h)

La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (T.U.O N° 728- D.S. N° 003-97-TR, 1997, p.5)

TÍTULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I

DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. **Artículo 54.-** Son contratos de naturaleza temporal:

a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial.

(T.U.O N° 728- D.S. N° 003-97-TR, 1997, p.10)

CAPÍTULO II

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Contrato por Necesidades del Mercado

Artículo 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. (T.U.O N° 728- D.S. N° 003-97-TR, 1997, p.10)

2.1.4. Decreto legislativo N° 689

La ley de contratación de extranjeros, para la empresa en el periodo del 2019 fue de mucha utilidad ya que se manejaba mucho personal extranjero que trabajaban de manera informal.

LEY DE CONTRATACION DE EXTRANJEROS PREFERENCIA A TRABAJADORES NACIONALES

Artículo 1.- Los empleadores cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales. (D.L. N° 689, 1991, p.1).

REGIMEN LABORAL Y CONDICIONES PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Artículo 2.- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. (D.L. N° 689, 1991, p.2).

PORCENTAJE MAXIMO DE FUERZA LABORAL Y PARTICIPACION EN PLANILLA DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Artículo 4.- Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta del 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios. (Concordancias: Concordante con la Constitución Política del Perú Art. 42). (D.L. N° 689, 1991, p.2).

PLAZO DE CONTRATOS DE TRABAJO CON EXTRANJEROS

Artículo 5.- Los contratos de trabajo a que se refiere esta Ley serán a plazo determinado por un plazo no mayor de tres (3) años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por plazos no mayores a tres (3) años, la autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo del contrato. (D.L. N° 689, 1991, p.3).

PRESENTACION DE LA SOLICITUD DE APROBACION DE LOS CONTRATOS

Artículo 7.- La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo (D.L. N° 689, 1991, p.3).

2.1.4.1. Requisitos para la contratación de personal extranjero, Decreto

Legislativo N° 689, Decreto Supremo N° 014-92-TR y Decreto supremo N° 023-2001-TR.

- Solicitud dirigida a la Sub-Dirección de Registros Generales.

- Contrato de trabajo preferentemente según modelo, en tres (03) ejemplares originales conteniendo las cláusulas según normas vigentes y el lugar donde laborará el trabajador extranjero.
- Declaración jurada conforme al formato establecido según normas vigentes, considerado el cumplimiento ó exoneración de porcentajes limitativos según corresponda, (en caso de exoneración por el inciso b) presentar el informe correspondiente por inicio de Actividad, Incremento de Actividad, o por Reconversión Empresarial), asimismo cuando se solicite exoneración de los porcentajes limitativos se debe incluir la documentación que corresponda según el caso.
- Constancia de pago de la tasa correspondiente (0.7692% UIT) en el Banco de la Nación (Tributo N° 5533). El Pago será efectuado con el número de RUC de la empresa contratante.
- Indicar N° de RUC vigente. NOTA: Los Contratos de trabajo de personal extranjero, previamente serán calificados para su aprobación respectiva. (MINTRA, 1992 ,p.1).



**FORMULARIO DE SOLICITUD PARA APROBACIÓN
DE CONTRATOS DE EXTRANJEROS**
(D.L. No- 689 y D. S. No. 014-92-TR)
(Contrato originario, prórrogas o Modificaciones y
Exonerados de Porcentajes Limitativos)

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:
SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:.....
RUC....., Domicilio en..... Provincia
de....., Departamento de..... Región.....
Dirección de Correo Electrónico,
Representante Legal: No DNI.....Con mandato
inscrito en el de la Ficha.....del Registro..... de los
Registros Públicos de.....

De conformidad con lo dispuesto por los Artículos 5°, 6°, 7° y 8° del Decreto Legislativo
No. 689 y por su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No.014-92-TR.

Solicitamos a su Despacho se sirva aprobar el:

(MARQUE Y COMPLETE LO QUE CORRESPONDA)

- 1.- Contrato de Trabajo de fecha (Dentro de los porcentajes
limitativos)
- 2.- Contrato de Trabajo de fecha..... (Exonerado de los porcentajes limitativos)
- 3.- Prórroga del Contrato de Trabajo de fecha.....
- 4.- Modificación del Contrato de Trabajo de fecha.....

Que se suscribe con el Trabajador, cuyos datos se consigna a continuación:

DEL TRABAJADOR

Nombres y Apellidos..... Nacionalidad.....
Profesión u Ocupación.....Especializado en.....
Puesto a ocupar.....

POR TANTO:

A Ud. Pedimos se sirva acceder a lo solicitud.

OTROSI DECIMOS: Que dando cumplimiento al Art. 8o del Decreto Legislativo No.
689 y el inciso b del Artículo 12 del Reglamento, adjuntamos lo siguiente: Contrato de
Trabajo de Extranjero, formulario declaración jurada de cumplimiento de los
porcentajes limitativos o exoneración según corresponda.

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRANJERO
(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero a plazo determinado, que celebran de una parte la empresa con Registro Único de Contribuyentes N° con domicilio en provincia de departamento de cuya constitución obra debidamente inscrita en la ficha No del Registro de Personas Jurídicas de, empresa dedicada a la actividad económica de, habiendo dado inicio a su actividad empresarial con fecha, debidamente representada por, identificado con Documento de Identidad según poder inscrito en la partida No de los Registros Públicos de, a quien en adelante se denominará "EL EMPLEADOR", y de la otra parte Don identificado con documento de identidad, nacido en..... de nacionalidad de sexo de años de edad, de estado civil..... de profesión o especialidad, con domicilio en a quien en adelante se le denominará "EL TRABAJADOR"; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DEL EMPLEADOR.- "EL EMPLEADOR" es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere de un (describir puesto del trabajador a contratar)....., que se haga cargo del puesto de.....

SEGUNDO: DEL TRABAJADOR.- EL TRABAJADOR es (describir calificación laboral)..... y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERO: DE LOS SERVICIOS.- Por medio del presente documento "EL EMPLEADOR" contrata los servicios del "TRABAJADOR", que se llevarán a cabo en el domicilio....., distrito....., provincia....., departamento de.....

CUARTO: DE LA JORNADA.- La Jornada de trabajo será de lunes a viernes de..... horas a horas.

QUINTO: DE LA REMUNERACIÓN TOTAL.- "EI EMPLEADOR" abonará al trabajador, en calidad de remuneración los conceptos siguientes:

A. Dineraria

- Haber Mensual..... x 12 =
- Gratificaciones..... al año =
- Otras bonificaciones..... al año =
- Subtotal Anual =

B. Especie

- Vivienda por un valor anual de = S/.
- Colegio para los hijos, por un valor anual de S/.
- Auto uso, mantenimiento, combustible y..... por un valor de S/.
- Otras (especificar)
- Subtotal Anual =

C. Remuneración Total

- Remuneración Total Anual (A+B) =
- Remuneración Total Mensual =



- La remuneración total mensual se tomará en cuenta para determinar los porcentajes limitativos.

SEXO: DEL RÉGIMEN LABORAL.- "EL TRABAJADOR" se encuentra sujeto al Régimen laboral de la Actividad Privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

SÉPTIMO: DEL PLAZO.- El plazo de duración del presente Contrato es de (Máximo tres años), de conformidad con lo dispuesto por el Art. 5 del D. Legislativo No. 689 y del Art. 11° del Reglamento, contados a partir de la fecha del inicio de la prestación del servicio.

La prestación del servicio se iniciará sólo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato de trabajo y la obtención de la calidad migratoria habilitante.

OCTAVO: DE LA BUENA FE LABORAL.- EL "TRABAJADOR" se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del "EMPLEADOR" toda su capacidad.

NOVENO: EFECTO DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO.- Se deja constancia que las partes son conscientes que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recaiga en este contrato, no autoriza al inicio de la prestación de servicios, mientras que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la Autoridad Migratoria competente, bajo responsabilidad del "EMPLEADOR".

DÉCIMO: DE LA CAPACITACIÓN.- Las partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto, en que se contrató al "TRABAJADOR".

DÉCIMO PRIMERO: DEL RETORNO.- "EL EMPLEADOR" se compromete a entregar los pasajes que correspondan al trabajador al producirse el cese. El costo será de cuenta del "EMPLEADOR" y el pasaje será extendido a favor de las siguientes personas:

1.	Titular,	edad
2.	Parentesco	edad
3.	Parentesco	edad
4.	Parentesco	edad

DÉCIMO SEGUNDO: DE LA TRIBUTACIÓN.- En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente Instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con presentar su Declaración Jurada de Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las demás obligaciones tributarias, "EL EMPLEADOR" se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en (Perú) a los del mes de Del año 2012 en 3 ejemplares de un mismo tenor para constancia de las partes y de la Autoridad de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.

CONTRATADO

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

* Cuando el contrato es suscrito en el extranjero deberá contener legalización consular

www.trabajo.gob.pe | Av. Salaverry N° 655
Jesús María

Figura 10: Modelo de contrato de trabajo de extranjero página 02, aprobado por D.S: N° 014-92-TR y D.S. N° 023-2001-TR.



**FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA DE
CUMPLIMIENTO DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS**
(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Los suscritos, declaramos que los datos que se consignan a continuación son verdaderos:

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: con Documento de Identidad

Nacionalidad:

AUTO-DETERMINACIÓN DE PORCENTAJES LIMITATIVOS

A. Del Personal (20%)

Número	Cantidad	Porcentaje
Total de Trabajadores:	-----	100%
Trabajadores Nacionales:	-----	-----
Trabajadores Extranjeros:	-----	-----
Saldo Disponible de Trabajadores Extranjeros por Contratar	-----	-----

B. De las Remuneraciones (30%)

Monto	Cantidad	Porcentaje
Total de planilla de remuneraciones:	-----	100%
Remuneraciones de trabajadores nacionales:	-----	-----
Remuneraciones de trabajadores extranjeros:	-----	-----
Saldo Disponible de Remuneraciones de trabajadores extranjeros por pagar	-----	-----

Declaramos bajo juramento que la presente contratación se encuentra dentro de los porcentajes limitativos establecidos en el Artículo 4o. del Decreto Legislativo No. 689. En consecuencia, no se excede de lo autorizado, pudiendo verificarse los datos consignados en esta Declaración Jurada en las planillas del empleador correspondientes al mes de de 2012.

(Lugar y Fecha)

FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

La fecha a consignar en la declaración jurada será del último día del mes anterior a la presentación de la solicitud.

Figura 11: Formulario de declaración jurada de cumplimiento de los porcentajes limitativos, aprobado por D.S: N° 014-92-TR y D.S. N° 023-2001-TR.



**FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA DE
EXONERACIÓN DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS**
(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Los suscritos, declaramos que los datos que se consignan a continuación son verdaderos:

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: con Documento de Identidad

Nacionalidad:

CIRCUNSTANCIAS QUE AMERITAN LA CONTRATACIÓN (Explicar brevemente)

.....
.....
.....

Caso se encuentra exonerado de los porcentajes limitativos previstos en el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689. En consecuencia, se cumple con el inciso..... contemplado en el Artículo 6° del Decreto Legislativo N° 689.

(Lugar y Fecha)

Firma del Representante

2.1.5. Sistema de pensiones

2.1.5.1. Sistema nacional de pensiones (SNP)(5)

El monto de aportes de trabajadoras/es dependientes al Sistema Nacional de Pensiones - SNP (DL N°19990) equivale al 13% de la remuneración devengada de el o la trabajador/a.

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un/a trabajador/a de la actividad privada que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Los aportes al SNP son recaudados y registrados por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT.

a) **BENEFICIARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES – SNP – ONP (6)**

Eres beneficiario del Sistema Nacional de Pensiones a cargo de la ONP si eres:

- Trabajador que presta servicios bajo el régimen de la actividad privada;
- Trabajador al servicio del Estado afiliados a este sistema.

b) **DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES – ONP (7)**

Tu empleador, debe declarar y pagar los aportes mensualmente a través del [PDT Planilla Electrónica PLAME](#).

c) **TASA Y CÁLCULO DEL APORTE AL SNP – ONP (8)**

La tasa aplicable es del 13% de la remuneración devengada.

(5):ONP(https://www.onp.gob.pe/Servicios/estoy_aportando_snp/montos_aportes_trabajadores_tipo_regimen/inf/monto_aporte_19990), fecha 10 de noviembre del 2020

(6): SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/onp-sistema-nacional-de-pensiones-contribuciones-y-aportaciones-personas/3084-beneficiarios-del-sistema-nacional-de-pensiones-snp-onp-personas>), fecha 10 de noviembre del 2020

(7):SUNAT(<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/onp-sistema-nacional-de-pensiones-contribuciones-y-aportaciones-personas/3096-declaracion-y-pago-de-aportes-al-sistema-nacional-de-pensiones-onp>), fecha 10 de noviembre del 2020

8):SUNAT(<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/onp-sistema-nacional-de-pensiones-contribuciones-y-aportaciones-personas/3093-tasa-y-calculo-del-aporte-al-snp-onp-personas>), fecha 10 de noviembre del 2020

2.1.5.2. Sistema privado de pensiones (SPP) (9)

Es el Sistema Privado de Pensiones - SPP, que es de carácter privado y está regulado y supervisado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - [SBS](#).

a) Aportes – SPP (10)

Como afiliado al sistema privado de pensiones (SPP), tu empleador debe de retener y pagar tus aportes a la AFP en las que te encuentras afiliado, los que serán depositados a tu cuenta individual de capitalización (CCI).

Además, ten en cuenta lo siguiente:

- El porcentaje de retención está conformado por el 10 % de tu remuneración, más la prima de seguros y la comisión que cobra la AFP.
- La AFP realizará inversiones con tus aportes, con el fin de obtener una rentabilidad que permita incrementar el valor de las prestaciones que te brindará.

b) Declarar y pagar los aportes retenidos – SPP (9)

Los aportes retenidos a los trabajadores que se encuentren en el Sistema Privado de Pensiones deben ser declarados a través de la plataforma digital [AFPnet](#).

Los aportes que hubieras retenido a tus trabajadores afiliados al sistema privado de pensiones deben ser declarados y cancelados hasta el 5to día hábil del mes siguiente de realizada la retención. Toma en cuenta que si no realizas el pago dentro del plazo establecido, pagarás intereses por los días de retraso.

(9)SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/t-registro/7433-13-obligaciones-empleador-sistemas-de-pensiones-y-salud>), fecha 11 de noviembre del 2020.

(10)SBS(<https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/afiliacion-y-aportes/aportes#:~:text=Afiliaci%C3%B3n%20y%20Aportes,Afiliaci%C3%B3n&text=El%20porcentaje%20de%20retenci%C3%B3n%20est%C3%A1,las%20prestaciones%20que%20te%20brindar%C3%A1.>), fecha 11 de noviembre del 2020.

c) Consecuencias por la omisión de mis obligaciones (9)

Las consecuencias dependerán de la infracción o falta que se cometa, veamos algunas de ellas:

- La SUNAFIL podrá imponerte multas que van desde S/ 473.00 hasta los S/ 96,750.00, dependiendo del tamaño de la empresa y número de trabajadores afectados.
- Si no efectúas el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones efectivamente retenidos de los trabajadores afiliados en la oportunidad que corresponda. (Infracción muy grave: Multa de S/989.00 a S/193500.00)
- Si debiendo inscribir a tu trabajador en el Sistema Privado de Pensiones no lo haces, o lo realizas extemporáneamente.
- Si no cumples con pagar los aportes retenidos a la AFP, además de los intereses que se devengarán, la AFP iniciará un proceso de cobranza administrativa para recuperar esos importes impagos.
- La SUNAT podrá imponerte una multa si no cumples con pagar los aportes retenidos a la ONP. La sanción es el 50% del tributo no pagado.

2.1.6. Es Salud

2.1.6.1. Sujetos obligados a aportar a Essalud - Personas (11)

El aporte a Essalud es de cargo del empleador.

- Si eres trabajador activo, el empleador es responsable de la declaración y pago de tu aporte ante la SUNAT.

(11) SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-personas/3077-sujetos-obligados-a-aportar-a-essalud-personas>), fecha 10 de noviembre del 2020.

2.1.6.2. Tasa y cálculo del aporte al Essalud (12)

Trabajadores en actividad: La tasa aplicable es el 9% sobre tu remuneración. La remuneración mínima asegurable mensual no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital.

2.1.6.3. Declaración y pago de los aportes a Essalud (13)

La contribución a EsSalud está a cargo de tu empleador, quien debe declarar y pagar los aportes mensualmente a través del [PDT Planilla Electrónica PLAME](#). Puede presentar la declaración desde el primer día hábil del mes siguiente al que generó la obligación de pagar los aportes a EsSalud, hasta el plazo de vencimiento de sus obligaciones de acuerdo al último dígito de su RUC, según el cronograma de declaraciones y pagos establecido por la SUNAT.

Tu empleador deberá utilizar el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601, salvo los empleadores de Trabajadores del Hogar y empleadores eventuales de trabajadores de construcción civil.

2.1.7. Rentas de Quinta categoría (14)

El trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales.

(12) SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-personas/3082-tasa-y-calculo-del-aporte-al-essalud-personas>), fecha 10 de noviembre del 2020.

(13) SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-personas/3083-declaracion-y-pago-de-los-aportes-a-essalud>), fecha 10 de noviembre del 2020.

(14) SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/declaraciones-anales/renta-anual-2017-personas/7046-01-pro>), fecha 11 de noviembre del 2020.

2.1.7.1. Cálculo de impuesto de renta de quinta categoría (15)

Si eres trabajador que se encuentra en planilla, tu empleador retendrá una parte de tu remuneración por concepto del impuesto a la renta de quinta categoría.

El procedimiento que realizará tu empleador para determinar la retención mensual es el siguiente:

PASO 1: Proyecte los ingresos gravados que percibirá en todo el año.

Para esto la remuneración mensual (incluidos los conceptos remunerativos ordinarios) se multiplica por el número de meses que falta para terminar el ejercicio gravable, incluido el mes al que corresponda la retención.

Al resultado se le suma lo siguiente:

- Las gratificaciones ordinarias (Navidad, Fiestas Patrias y otras), que correspondan al ejercicio (percibidas y por percibir). Las remuneraciones y demás conceptos que hubieran sido puestas a disposición del trabajador en los meses anteriores del mismo ejercicio (pagos extraordinarios, gratificaciones extraordinarias, participaciones, reintegros, horas extras, entre otros).
- A este resultado se le denomina Remuneración Bruta Anual.



Figura 13: Representación gráfica del cálculo de la remuneración bruta anual, publicado en Sunat. (15)

PASO 2: Dedución de 7 UIT.

De la remuneración bruta anual determinado en el “paso 1”, deduces un monto fijo, por todo concepto, equivalente a 7 UIT (el valor de la UIT es S/ 4,300 para el ejercicio 2020).

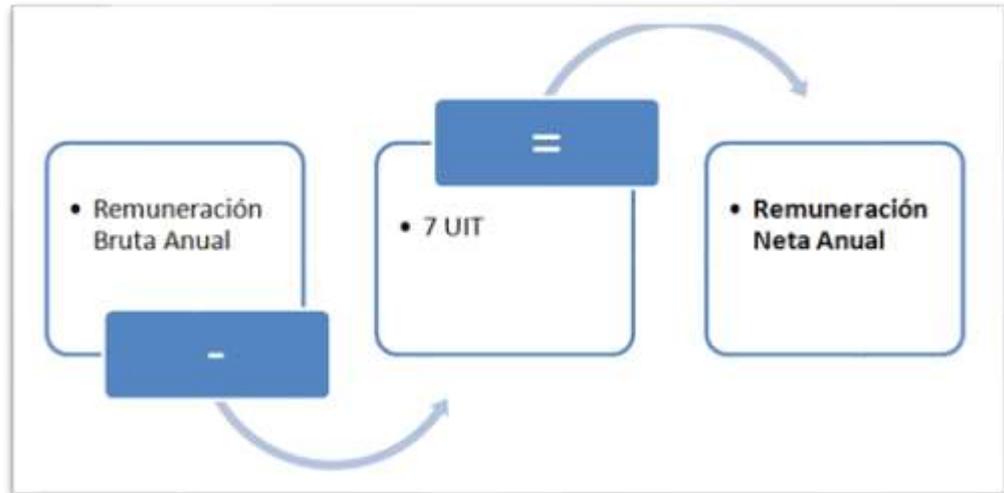


Figura 14: Representación gráfica de la deducción de 7UIT, publicado en Sunat. (15)

Si la "Remuneración Bruta Anual" no supera las 7 UIT entonces no estará sujeto a retención.

PASO 3: Cálculo del impuesto anual proyectado

De la remuneración neta anual obtenida en el “paso 2”, a efectos de obtener el impuesto anual proyectado, se deberá aplicar las siguientes tasas:



Figura 15: Representación gráfica de cálculo del impuesto anual proyectado, publicado en Sunat (15)

PASO 4: Monto de la retención.

Finalmente, para obtener el monto que debes retener cada mes, deberás dividir el impuesto anual proyectado de acuerdo a lo siguiente:

- En los meses de enero a marzo, el impuesto anual se divide entre doce.
- En el mes de abril, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas de enero a marzo. El resultado se divide entre 9.
- En los meses de mayo a julio, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a abril. El resultado se divide entre 8.
- En el mes de agosto, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a julio. El resultado se divide entre 5.
- En los meses de setiembre a noviembre, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a agosto. El resultado se divide entre 4.
- En el mes de diciembre, con motivo de la regularización anual, al impuesto anual se le deducirá las retenciones efectuadas en los meses de enero a noviembre del mismo ejercicio.

Mes por el cual se calcula la retención			Retenciones efectuadas		El resultado se divide entre		
Enero, febrero o marzo	Impuesto Anual Proyectado	(-)	-----	(±)	12	(-)	Retención del Mes
Abril			De enero a marzo		9		
Mayo, junio o julio			De enero a abril		8		
Agosto			De enero a julio		5		
Setiembre, octubre o noviembre			De enero a agosto		4		
Diciembre			De enero a noviembre		-----		

Figura 16: Representación gráfica del cálculo del monto de retención, publicado en Sunat (15)

(15) SUNAT (<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas-ultimo/rentas-de-quinta-categoria-personas/3071-02-calculo-del-impuesto>) fecha 11 de noviembre del 2020.

2.1.8. Seguro complementario de trabajo de riesgo (16)

Artículo 5.- Entidades Empleadoras Obligadas

Las Entidades Empleadoras que realizan las actividades de riesgo señaladas en el Anexo 5 de Decreto Supremo N° 009-97-SA, están obligadas a contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo de su cuenta el costo de las primas y/o aportaciones que origine su contratación.

Están comprendidas en esta obligación las Entidades Empleadoras constituidas bajo la modalidad de cooperativas de trabajadores, Empresas de Servicios Especiales, sean Empresas de Servicios Temporales o sean Empresas de Servicios Complementarios, los contratistas y subcontratistas, así como toda institución de intermediación o provisión de mano de obra que destaque personal hacia centros de trabajo donde se ejecuten las actividades de riesgo previstas en el referido anexo 5 de Decreto Supremo N° 0097-97-SA.

ANEXO 5 ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN EL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

230 EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS

1200 0 2302 01 Extracción de minerales de uranio y torio.

1310 0 2301 00 Extracción de minerales de hierro

1320 0 2302 02 Extracción de minerales metalíferos no ferrosos, excepto los minerales de uranio y torio.

(16) DECRETO SUPREMO N° 003-98-SA (<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/DS%20003-98-SA%20Normas%20T%C3%A9cnicas%20del%20Seguro%20Complementario%20de%20Trabajo%20de%20Riesgo.pdf>), fecha 11 de noviembre del 2020.

2.1.9. Seguro Vida Ley (17)

Disposiciones para el Registro obligatorio de contrato:

El Registro Obligatorio de Contratos de Seguros de Vida Ley está a cargo de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y tendrá como finalidad verificar el cumplimiento de la obligación de contratación de la póliza de Seguro de Vida Ley. A partir de la fecha, el MTPE ha implementado en su página web (www.mintra.gob.pe) el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros de Vida Ley (en adelante el Registro), por lo que las empresas deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- a) El registro de los contratos de Seguro de Vida Ley se efectuará dentro de los treinta días calendario de suscritos, a través de la página web del MTPE. El empleador debe consignar en dicho Registro la información correspondiente a los datos de la póliza, del empleador, del trabajador, del contrato laboral y de los beneficiarios, de acuerdo a lo que indique el sistema.
- b) Los trabajadores que cuenten con un Seguro de Vida Ley adquirido como ex trabajadores de otra empresa deberán comunicarlo a su nuevo empleador, para que dicha información sea consignada también en los datos del referido Registro.
- c) El empleador deberá actualizar el Registro en los casos siguientes:
 - Modificación en la inclusión o exclusión de los beneficiarios.
 - Inclusión o exclusión de un trabajador en la póliza contratada.
 - Modificación de los datos que se encuentren en el Registro.

La actualización deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días hábiles de haberse producido cualquiera de los hechos indicados.

(17) MTPE (<https://www.aele.com/node/5010>), fecha 12 de noviembre del 2020.

- d) El no contratar la póliza de Seguro Vida Ley, no mantenerla vigente, no pagar oportunamente las primas y no registrar el contrato en el Registro Obligatorio, serán consideradas como infracciones graves en materia de relaciones laborales, de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

2.1.10. Compensación por tiempo de servicios (18)

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

Actualmente, la CTS es regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, la Ley de CTS), y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR; régimen que ha sido modificado en varias oportunidades, siendo la última modificación la dictada mediante la Ley N° 30334, y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 012-2016-TR.

a) Requisitos para percibir la CTS

Tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que hayan laborado cuando menos un mes² (30 días naturales) al servicio de un mismo empleador y que cumplan con una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas a la semana.

A tal efecto, se considerará cumplido este requisito cuando:

- La jornada semanal del trabajador, dividida entre seis (06) o cinco (05) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.
- La jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera

cumplido cuando el trabajador labora, cuando mínimo, veinte (20) horas a la semana.

b) Depósito de la CTS

Los empleadores están obligados a efectuar el depósito de la CTS dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año.

A tal efecto, se consideran dos (02) semestres computables:

⇒ Del 1 de noviembre al 30 de abril para efectos del depósito de mayo.

⇒ Del 1 de mayo al 31 de octubre para efectos del depósito de noviembre.

Los empleadores están obligados a efectuar el depósito de la CTS dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año.

Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

c) Hoja de Liquidación de la CTS

El empleador se encuentra en la obligación de entregar a cada trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga por lo menos la siguiente información:

- Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.
- Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito.
- Información detallada de la remuneración computable. √ Periodo de servicios que se cancela.
- Nombre completo del trabajador

(18) MINTRA (<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221055-la-compensacion-por-tiempo-de-servicios-cts>), Boletín Informativo Laboral, N° 82, octubre 2018
(https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf), fecha 12 de noviembre 2020.

2.1.11. Gratificación de fiestas patrias y navidad – Ley N° 27735 (19)

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación La presente Ley que establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Artículo 3.- Remuneración regular Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Artículo 5.- Oportunidad de pago Las gratificaciones serán abonadas en la primera meses de julio y de diciembre, según el caso.

Artículo 7.- Gratificación proporcional Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

2.1.12. Descanso remunerados – Reglamento de decreto legislativo N° 713 (20)

CAPÍTULO I

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Artículo 1.- La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

VACACIONES ANUALES

Artículo 11.- Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10. del Decreto Legislativo.

Artículo 13.- En el caso previsto en el Artículo 11. del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Artículo 14.- Excepto lo previsto en el Artículo 13. del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

Artículo 19.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

2.1.13. Control de asistencia – Decreto Supremo N° 004-2006-TR (21)

Artículo 1.- Ámbito Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores.

(19) Mintra (http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf), fecha 12 de noviembre del 2020.

(20) D.S. N° 012-92-TR.

([http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)), fecha 12 de noviembre del 2020.

Artículo 2.- Contenido del registro (Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR del 06/062006), El registro contiene la siguiente información mínima: - Nombre, denominación o razón social del empleador. - Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador. - Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador. - Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo. - Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo."

Artículo 3.- Medio para llevar el registro (Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, del 06/06/2006): El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso."

2.1.14. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) (22)

El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario.

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

(21) MINTRA (http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2006_TR.pdf), fecha 13 de noviembre 2020.

Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

2.1.15. Homologación de proveedores (23)

Homologación de proveedores es un proceso integral donde se realiza un análisis, investigación y evaluación en diferentes aspectos como comercial, recursos humanos, financiera, legal y CMSS (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Responsabilidad Social) a todos nuestros proveedores con el fin de minimizar el riesgo en su labor así como conocer al detalle la infraestructura que posee para un abastecimiento óptimo de los productos y servicios que ofrecen.

La homologación de Proveedores se debe tomar como una evaluación independiente, sincera, objetiva y válida que toda empresa se somete para rescatar sus potencialidades y superar sus debilidades.

Por ejemplo, se pueden tener excelentes productos, pero el sistema de distribución es malo, entonces el cliente "siente" esa debilidad a través de retrasos de entrega, pedidos incompletos e insatisfacción de los usuarios.

(22)OIT(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf), fecha 12 de noviembre del 2020

(23)APM TERMINALES (<https://www.apmterminalscallao.com.pe/default.aspx?id=2&articulo=120>), fecha 12 de noviembre del 2020.

2.2. Funciones

Las funciones operativas que se realizaba en la empresa, son las siguientes:

1. Reclutamiento y selección de personal
2. Contracción de trabajador
3. Cálculo y presentación de planilla en PLAME
4. Cálculo y presentación de planilla de AFP
5. Cálculo de liquidación de CTS
6. Cálculo de gratificación
7. Cálculo de vacaciones
8. Egreso de personal
9. Presentación de indicadores
10. Elaboración de Reglamento interno de trabajo
11. Elaboración de perfil de puestos
12. Elaboración actividades organizacionales

2.3. Limitaciones

Las limitaciones que se encontraron en el ámbito laboral, fueron:

1. El alto porcentaje de trabajadores fuera de planilla
2. Mayor cantidad de trabajadores extranjeros
3. Sueldo por debajo del mercado
4. Dificulta de atraer y mantener buenos talentos no familiares
5. Nepotismo
6. La falta de una estructura organizacional (organigrama)

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1. Ingreso a CIA GREER SAC

La incorporación de mi persona a la empresa CIA GREER SAC, al cargo de Gerente de Recursos Humanos se inició el 01 de diciembre del 2017, pase por una entrevista en presencia del Gerente General Sr. Jhony Rodríguez y el Gerente de Finanzas Sr. Cesar Ávila, donde me comentaron que estaban aperturando ese puesto de trabajo debido a que el área laboral era la debilidad de la empresa y ellos estaban conscientes que incurrían en muchas faltas, por lo cual necesitaban una profesional que conociera todo el tema laboral, contable, tributario que compete al área de recursos humanos. Es por ello que para poder bajar o anular la informalidad laboral de la empresa, se llevó a cabo el proyecto que constaba en diagnosticar la situación de la empresa en el área laboral, planificar las estrategias que se llevarían a cabo para cumplir el objetivo y ejecutar todo el plan de trabajo.

3.2. Desarrollo del proyecto

El proyecto se realizó con objetivo de:

- ✓ Incrementar la rentabilidad de la empresa, ya que por la actividad económica de CIA GREER SAC, se presentaban oportunidades de poder adquirir nuevos contratos y mantener los actuales dentro del sector minero, para ello los clientes solicitaban a CIA GREER SAC su *Homologación*, certificado que evalúa la calidad en área de Recursos Humanos, Logística, Finanzas, Producción y Ventas.
- ✓ Anular la posibilidad de ser multada por incurrir en faltas graves laborales.
- ✓ Mantener al talento idóneo, respetando todos sus beneficios y de esta manera evitar denuncias laborales futuras.

3.2.1. Diagnostico

El diagnóstico realizado al tema laboral de la empresa fue con base en la información suministrada durante el proceso y en dirección de poder lograr formalizar el área laboral y de esta manera obtener nuevas oportunidades comerciales con impacto positivo en la rentabilidad de la empresa.

- a) *Organigrama*, no lo tenían definido y manejaban su jerarquía de manera convenida, sin analizar sus procesos, se encontraron puestos innecesarios.
- b) *Reglamento interno de trabajo*, la empresa no contaba con RIT y eso era causal de conflictos dentro de la empresa, del trabajador con el empleador
- c) *Perfil de puesto*, no tenían definido y debido a esta ausencia no se contaba con el personal capacitado en cada área.
- d) *Funciones del trabajador*: debido a la falta de esta herramienta es que no se tiene definido las responsabilidades de cada área y trabajador.
- e) *Recursos Humanos*; esta área no existía y los procesos estaban divididas en todas las áreas originando el desorden; es por ello que la informalidad laboral era alta, ya que desconocían la importancia de seguir los lineamientos del proceso de contratación del personal,
- f) *Personal Extranjero*; superaba el porcentaje que la ley lo permite dicho personal fue contratado por lazos de amistad, trabajaban en horarios completos en cargo de jefaturas sin cumplir con el perfil idóneo para el puesto, lo que la ley dispone; sus honorarios eran pagados por recibos por honorarios.
- g) *Seguridad Salud en el trabajo*; la empresa no contaba con el conocimiento y asesoramiento de SST, la cual era importante para que pueda ser Homologada.

3.2.2. Planificación

La planificación se llevó a cabo, tomando en cuenta lo diagnosticado.

- a) ***El Organigrama.***; es un herramienta de mucha utilidad porque permite ordenar y organizar tanto roles como jerarquías; es por ello que dentro del proyecto es el primer punto a elaborar; por lo tanto para llevar a cabo dicha elaboración se tuvo que analizar las áreas y procesos de la empresa y de esta manera poder identificar las características y el tipo de organigrama que se asemeja a su realidad, después de identificar lo mencionado se presenta a directorio y gerencia las alternativas y aprueban el más acertado.
- b) ***Reglamento interno de trabajo;*** dicho documento es de suma importancia ya que es la expresión de la posición del empleador en relación al trabajo, en particular en un contexto de mucha rigidez a la hora de la desvinculación laboral. Para la elaboración del RIT se tomó en cuenta la Ley de trabajo de productividad; mediante este reglamento regulamos la relación de trabajo al interior de la empresa, permitiendo de esta manera a que el empleador y el trabajador puedan contar con un marco sistematizado y publicitado de reglas de conducta y consecuencias jurídicas,
- c) ***Perfil de puesto;*** la elaboración del perfil de puestos son necesarios ya que nos permite llevar a cabo un eficiente reclutamiento y selección de personal, para la elaboración de cada perfil de puesto se analizó junto con cada jefe de cada área los procesos y necesidades de cada puesto de trabajo.
- d) ***Función del trabajador;*** la importancia de definir las funciones de cada trabajador es que va a permitir que dentro de la empresa se mantenga el orden y responsabilidad de parte de los trabajadores, para elaborar dichas funciones se analizó los procesos de cada puesto de trabajo.
- e) ***Área de Recursos Humanos;*** es muy importante ya que es la encargada de administrar la parte más importante de los recursos que es el factor humano.

Esta área se apertura emendando los errores y elaborando procesos desde reclutamiento hasta la desvinculación laboral.

- f) ***Personal Extranjero***; se analiza la ley de extranjeros y de acuerdo a eso se selecciona el personal idóneo para los puestos de trabajo.
- g) ***Salud y seguridad en el trabajo***; debido a la actividad de la empresa dicho sistema es importante ya que nos permite identificar y controlar los coherentes riesgos de salud y seguridad, reducir los accidentes, apoya el cumplimiento de las leyes y mejora el rendimiento en general. Para poder contar con dicha área se tuvo que contratar un profesional con experiencia.

3.2.3. Ejecución

a) **Elaboración del Organigrama de CIA GREER S.A.C.**

Después de varias reuniones y análisis de las áreas, procesos, objetivos y actividad económica de la empresa, se elaboró el organigrama con las siguientes características:

- *Por su naturaleza*, el organigrama es micro - administrativo debido a que corresponde a una sola organización.
- *Por su finalidad*, el organigrama es formal, porque fue planificado y aprobado por Directorio.
- *Según la necesidad de la empresa*, el organigrama es de origen integral; porque la relación de jerarquía se puede representar mediante una grafica
- *Su representación visual*, el organigrama es mixta de tipo vertical, donde se observa la jerarquía de la empresa.

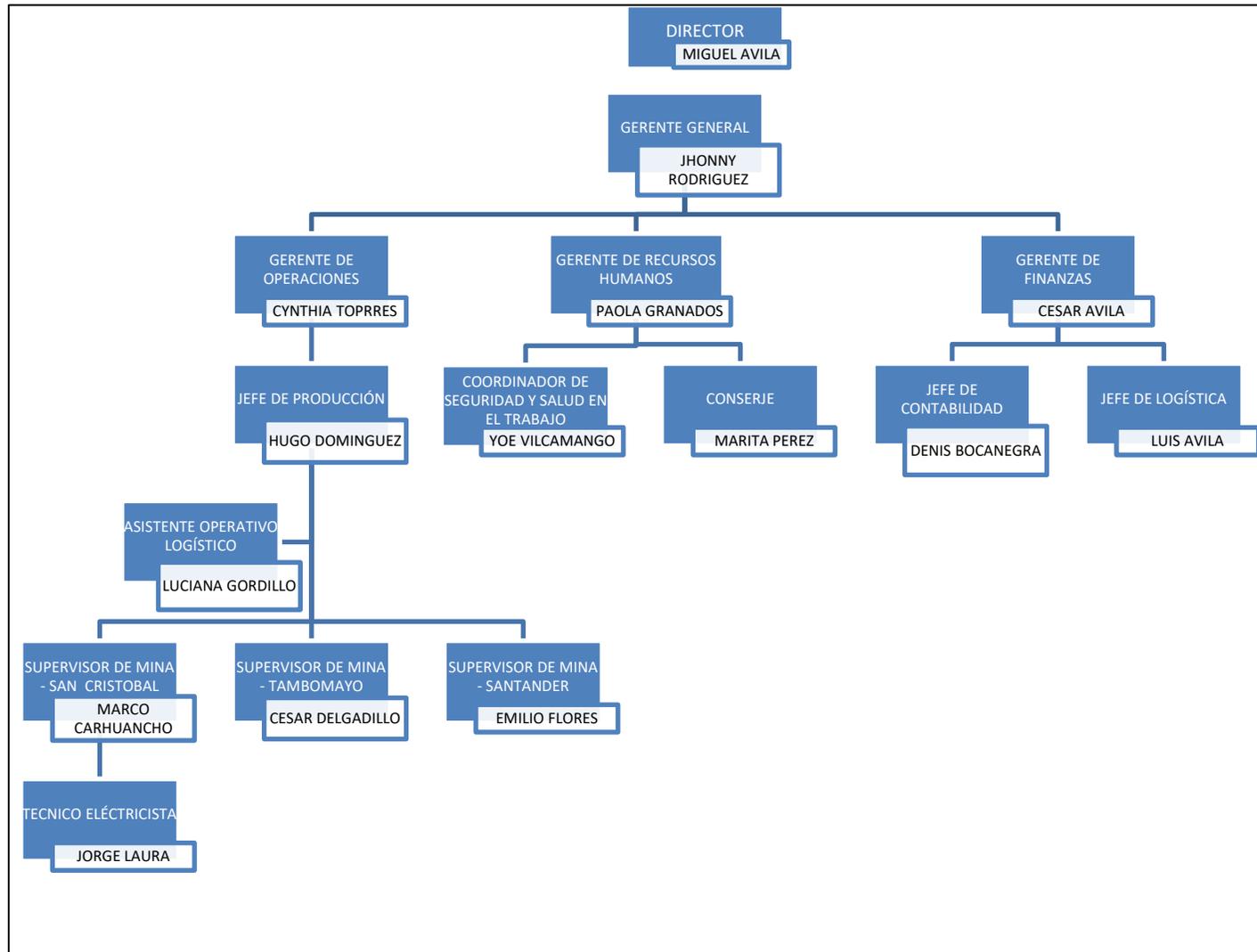


Figura 6: Organigrama de CIA GREER SAC, PROPUESTO, APROBADO Y EJECUTADO EN EL AÑO 2019.

b) Elaboración del Reglamento interno de trabajo

Siguiendo con la organización y formalización se elaboró el RIT de CIA GREER SAC, en coordinación con los jefes de cada área y se tomó en cuenta los procesos de la empresa y también las normas generales laborales.



Figura 17: Caratula del 1er Reglamento Interno de Trabajo, elaborado en el año 2019.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	REGlamento INTERNO DE TRABAJO	
	CÓDIGO: RRHH-RIT001	
	ÁREA:	ADMINISTRATIVA
	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 2

INTRODUCCION

Nuestra empresa tiene como actividad económica alquiler de electrobombas sumergibles para lo cual necesita reglamentar las funciones para que los trabajadores conozcan y cumplan el reglamento interno de trabajo.

El presente documento de gestión de la empresa denominado reglamento interno de trabajo, tiene por objetivo normar las funciones que le corresponde a cada uno de los trabajadores en sus respectivas áreas.

En este sentido la empresa cumple con formular el presente reglamento interno de trabajo para que los trabajadores que elaboran en la empresa cumplan con la normatividad descrita en el reglamento interno sometiéndose a todo lo dispuesto en el R.I.T. por lo tanto el presente reglamento es de acatamiento único, así mismo se difundirá a todos los trabajadores que elaboren en la empresa, para que conozcan sus deberes, derechos y obligaciones.

Finalmente, el R.I.T., regirá el cumplimiento de la normatividad interna de la empresa respetando la Constitución Política del Estado y la Ley, la misma que está compuesto por ciento setenta y siete (177) Artículos, diecinueve (19) Capítulos y ocho (8) Disposiciones Finales.

Figura 18: Hoja de introducción del 1er Reglamento Interno de Trabajo, elaborado en el año 2019.

c) **Elaboración de perfil de puesto y función del trabajador**

En coordinación con los jefes de áreas, se elaboró el perfil de cada puesto, las funciones de cada trabajador; teniendo en cuenta las actividades y objetivos de la empresa.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: RRHH-RSP001	
	PERFIL DE PUESTO			ÁREA: ADMINISTRATIVA
	FECHA EFECTIVA:	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1	

ELECTRICISTA MINA

Objetivo del puesto: El profesional del puesto de trabajo es el máximo responsable de los procesos de atender los equipos dentro de la unidad minera, mantenimiento y reparación de las bombas optimizando tiempo y costos, para satisfacer a las operaciones de nuestros clientes.

CONCEPTO	DESCRIPCION
Área a la que pertenece	Operaciones
Puesto al que reporte	Supervisor Mina/ Gerente Operaciones
Edad	21 años en adelante
Sexo	Indistinto

REQUERIMIENTOS	MINIMA	OPTIMA
EDUCACION	Estudios Técnicos	Estudios Superiores
FORMACION	Técnico en Mecánica y/o eléctrica MS Microsoft Office, especialmente Excel Intermedio.	Ingeniería Mecánica

Experiencia	1 años de experiencia
Habilidades y Destreza	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de resolver problemas con iniciativa Destreza en la reparación de bombas Habilidad de destreza en el campo de mina Orden y compromiso con el tiempo. Trabajo en equipo
Principales Funciones	<ul style="list-style-type: none"> Recibir los equipos (bombas, tableros, ventiladores, entre otros). Supervisar el embalaje y transporte de los equipos que salen del taller a sus respectivas ubicaciones Informar al supervisor de mina las operaciones diarias realizadas en la mina

ELABORADO :	REVISADO	APROBADO
Gerente de RR.HH	Gerente de Operaciones	Gerente General
Lic. Paola Granados Pizarro	Lic. Juan Carrera	Ec. Jhony Rodríguez

Figura 19: Hoja de Perfil de Puesto del cargo más importante, de acuerdo a la actividad principal de la empresa.

d) Área de Recursos Humanos

La apertura del área de Recursos Humanos, fue con el objetivo de que aportara en con los procesos del ámbito laboral y poder regular la alta informalidad laboral por la cual estaba pasando la empresa

Los procesos que se plantearon y ejecutan son:

➤ Reclutamiento de personal

Es el primer proceso dentro del área de recursos humanos, donde el jefe de cada área solicita personal, luego se hace la convocatoria, se evalúa los C.V. de todos los postulantes, se entrevista a los mejores candidatos y el indicado pasa por exámenes médicos, psicológicos y de inteligencia.

Dentro de este proceso se elaboró el Formato de Solicitud de Personal, con el objetivo de poder minimizar el tiempo de selección de personal.



FORMATO DE SOLICITUD DE PERSONAL

1. DATOS GENERALES

Área:
 Solicitado por: Fecha requerida de inicio:
 Fecha de solicitud:

2. ESPECIFICACIONES DE LA VACANTE

Nombre puesto vacante:
 Motivo de la vacante:
 Creación de nuevo puesto de trabajo Despido o Renuncia Otro, ¿cuál?
 Funciones:
 Tipo de contrato:
 Término Indefinido Término Fijo ¿Cuánto tiempo?
 Contrato Prestación de Servicios Otro, ¿cuál?
 Ingreso Mensual: \$ Otros beneficios:

3. REQUISITOS DEL ASPIRANTE

Estudios: Experiencia mínima
 Competencias:
 Idiomas:
 Manejo de sistemas:
 Otro cuál?

4. HERRAMIENTAS QUE EL PUESTO REQUIERE

Celular Teléfono Escritorio Impresora
 Otro, ¿cuál?

Firma Solicitante: 
 Sitio web: www.cia-greer.pe Facebook: [@CiaGreer](https://www.facebook.com/CiaGreer) E-mail: ventas@cia-greer.pe Celulares: 947542787 - 979163200
 Oficina administrativa: Av. Mansiche N° 802 - Trujillo

Figura 20: Formato de solicitud de personal.

➤ **Ingreso del trabajador a CIA GREER SAC**

Luego de seleccionar al postulante indicado, se procede a solicitar sus exámenes médicos de ingreso y si el resultado sale favorable, se procede a firmar el contrato laboral modalidad de plazo determinados por incremento de actividades, se da de alta en T-Registro, se le hace entrega de los EPPS correspondiente, se solicita la inclusión en Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y Seguro de Vida Ley y el jefe de área procede a la inducción.

N°		FECHA DEL EXAMEN	EMPRESA QUE SOLICITA EL EXAMEN	EMPRESA A LA QUE SE VA A FACTURAR	N° RUC	Compañía de Seguro SCTR Pensión	APELLIDOS y NOMBRES	DNI	Fecha de nacimiento	Puesto/Cargo	UNIDAD MINERA DONDE REALIZARA EL EXAMEN	UNIDAD MINERA DONDE LABORARA	TIPO DE EMO (Ingreso, Periodico, Retiro)	EXAMEN COMPLEMET ARIO 1	EXAMEN COMPLEMET ARIO 2	EXAMEN COMPLEMET ARIO 3	EXAMEN COMPLEMET ARIO 4	AREA DE TRABAJO (Superficie, Socavon o Ambos)	APELLIDOS Y NOMBRES DE ENCARGADO QUE SOLICITA EXAMEN MEDICO
1	25/11/2019	CIA GREER S.A.C.	CIA GREER S.A.C.	20559967841	MAPFRE	DOMINGUEZ VARGAS HUGO HENRY	40654620	27/9/1980	ELECTRICISTA	CARAHUACRA APTUS	SAN CRISTOBAL	PERIODICO						SOCAVON	PAOLA GRANADOS PIZARRO / YOE VILCAMANGO SANCHEZ

Figura 21: Solicitud de evaluación ocupacional en el laboratorio APTUS

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
	CONTRATO DE TRABAJO		Código	SGC-CG-DOC-010
			Fecha:	Versión: 003

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO POR INCREMENTO DE ACTIVIDADES

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo a plazo determinado sujeto a modalidad de "Contrato por Inicio o Incremento de Actividades", que celebran conforme al Art. 54° y 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y normas complementarias, de una parte, **CIA GREER S.A.C.**, con RUC N° 20559967841 y con domicilio en Cal.7 Mz. B1 Lote. 6 Urb. Lotización Industrial I Etapa Lima - Lima - Puente Piedra a quien se le denominará **EL EMPLEADOR**, debidamente representado por su Gerente General Don **JHONY ALEXIS RODRIGUEZ MURRUGARRA**, identificada con DNI N° 18659848; y de otra parte Don **EUGENIO EMILIO FLORES BLAS** identificado con DNI N° 47116671 con domicilio en C.P. Pichu San Pedro S/N Distrito San Marcos Provincia Huari Departamento Ancash, a quien en lo sucesivo se le designará como **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO. - ANTECEDENTES

EL EMPLEADOR es una persona jurídica inscrita en los Registros Públicos de Trujillo, se dedica a la actividad es **ALQUILER DE ELECTROBOMBAS SUMERGIBLES**, la sede de sus actividades se encuentra ubicada en la dirección señalada en la introducción de este documento.

SEGUNDO. - DEL CONTRATO

Por el presente contrato **EL EMPLEADOR** dentro del marco de su objeto social requiere cubrir las necesidades de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de la producción originados por la variación de la demanda en el mercado, para cuyo propósito requiere contratar personal idóneo a plazo determinado por Incremento de actividades, convenidas en las cláusulas que se describen en el presente contrato.

TERCERO. - OBJETO DEL CONTRATO

Por lo señalado en la cláusula precedente, **EL EMPLEADOR** contrata temporalmente los servicios personales de **EL TRABAJADOR**, ocupando el cargo de **ELECTRICISTA** los mismos que se desarrollarán a plazo determinado y debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratada, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidad del servicio en las diferentes unidades de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 63° del Texto Único Ordenado del D.LEG.N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S N° 009-97-TR. En razón de las causas objetiva señalada en la cláusula anterior.

CUARTO. - PRESTACION DE SERVICIOS

EL TRABAJADOR, declara expresamente que tiene conocimiento y capacidad suficiente para desarrollar las labores inherentes al cargo descrito en la cláusula tercero, **EL EMPLEADOR** está facultado a efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de la misma, sin que dicha variación signifique menoscabo de categoría y/o remuneración. Queda establecido que la prestación de servicios deberá ser desarrollada de manera personal y directa no pudiendo **EL TRABAJADOR** ser reemplazado ni ayudado por tercera persona.

QUINTO. - EL TRABAJADOR

Se compromete a desarrollar para **EL EMPLEADOR** toda su capacidad de trabajo en el desempeño de sus labores, así como cumplir con las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y las órdenes que imparta la empresa en ejercicio de las facultades conferidas en el Art. 9° del D.S. N° 003-97-TR.

Figura 22: Contrato individual de trabajo a plazo determinado por incremento de actividades del Mecánico electricista, 1era hoja.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
	CONTRATO DE TRABAJO		Código	SGC-CG-DOC-010
			Fecha:	Versión: 003

SEXTO. - VIGENCIA DEL CONTRATO

La duración del presente contrato es de Seis (6) meses, tiempo estimado para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la cláusula segunda. La fecha de inicio es el 01 de Abril del 2019, debiendo concluir el día 30 de Setiembre del 2019. Así mismo las partes pueden prorrogar o renovar el contrato al termino del mismo cuando EL TRABAJADOR resulte necesario para el empleador.

SÉPTIMO. - PERIADO DE PRUEBA

EL TRABAJADOR no estará sujeta a un periodo de prueba por la razón que es una renovación de contrato.

OCTAVO. – CALIFICACION, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

EL TRABAJADOR, cumplirá sus labores en una jornada de trabajo comprendida por las labores que realizaran en mina el trabajador tendrá una jornada tipo atípica de 14 días laborales con 7 días de descanso o libres.

EL EMPLEADOR, en uso de sus facultades directrices, está facultado a efectuar modificaciones, tanto en zonas como en horarios laborales; sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

NOVENO. - REMUNERACIÓN

EL TRABAJADOR percibirá una remuneración mensual bruta ascendente a la suma de S/2,300.00 (DOS MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), más S/300.00 (TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), como Bono de Productividad, el cual estará sujeta a la asistencia y productividad como contraprestación por sus servicios siempre y cuando el trabajador cumpla con el objetivo de las metas de la empresa.

DÉCIMO. - BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales creados y/o por crearse, que le correspondan AL TRABAJADOR se pagara conforme a lo enmarcado por Ley, en el plazo perentorio establecido por el D.LEG N°728, aprobado por el D.S. N°003-97-TR.

DÉCIMO PRIMERO. - AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

Las partes declaran que las ausencias injustificadas por parte de EL TRABAJADOR, implican la pérdida de la remuneración proporcionalmente a la duración de dicha ausencia, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias propias de EL EMPLEADOR previstas en la legislación laboral y normas internas de la empresa.

DÉCIMO SEGUNDO. - OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR se compromete a cumplir sus obligaciones con lealtad y eficiencia, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de EL EMPLEADOR. Asimismo, deberá ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor diligencia y responsabilidad.

EL TRABAJADOR se compromete, igualmente, a mantener en secreto toda información que llegue a su conocimiento en relación a los negocios de EL EMPLEADOR, sus asociados y/o clientes. Esta obligación subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios, sin desmedro de la persecución penal por el delito previsto en el artículo 165 del Código Penal.

DÉCIMO TERCERO. - OBLIGACIONES DE EL EMPLEADOR

Adicionalmente a sus obligaciones legales, EL EMPLEADOR se compromete a brindar los permisos que fueren necesarios para la capacitación y/o actualización de conocimientos por parte de EL TRABAJADOR, debiendo ser recuperados dichos permisos fuera de la jornada ordinaria de trabajo. EL EMPLEADOR podrá exonerar a EL TRABAJADOR de la recuperación mencionada, así como asumir total o parcialmente el costo de la capacitación y/o actualización.



Figura 23: Contrato individual de trabajo a plazo determinado por incremento de actividades del Mecánico electricista, 2da hoja.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	CONTRATO DE TRABAJO		Código
	Fecha:	Versión: 003	SGC-CG- DOC-010
			Página 3 de 3

DÉCIMO CUARTO. - CONDICIONES DEL CONTRATO
EL TRABAJADOR estará sujeto a las condiciones establecidas en el presente contrato, y en lo dispuesto por él que concluye de acuerdo a la Cláusula Sexta, oportunidad en la cual se abonará a **EL TRABAJADOR** los Beneficios Sociales que le corresponden de acuerdo a la Ley.

DÉCIMO QUINTO. - DEL AVISO DEL TÉRMINO DEL CONTRATO
 Queda entendido que **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar **AVISO ALGUNO** adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento, conforme a la cláusula sexta, oportunidad en la cual se abonará **AL TRABAJADOR** los beneficios sociales que le corresponde de acuerdo a Ley.

Dentro del término fijado en este contrato, si **AL TRABAJADOR** no cumpliera con las obligaciones contraídas por **EL EMPLEADOR** y/o infringiera las normas establecidas en la legislación laboral vigente, dicha falta será causal suficiente para rescindir este contrato, mediante comunicación simple.

Además de las causales tipificadas en la legislación laboral vigente y en el Decreto Legislativo N° 728, se consideran faltas graves causales para rescindir este contrato:

1. Desobedecer órdenes directas de su jefe inmediato.
2. Otorgar, sin autorización de la Gerencia General concesiones o créditos a clientes no calificados.
3. Proporcionar información falsa, tanto en su currículum vitae, así como en los datos que proporcione a LA EMPRESA.
4. Acumular 3 memorándum durante la vigencia del contrato, por faltas o indisciplinas.

DÉCIMO SEXTO. - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 La suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el Art. 12° por el D.S. N°003-97-TR no interrumpirá el plazo de duración del presente Contrato.

DÉCIMO SÉPTIMO. - CARTA DE COMPROMISO - CONFIDENCIALIDAD
 La confidencialidad queda pactada en este contrato, el incumplimiento de las mismas con llevará a la aplicación de sanciones y penalidades **AL TRABAJADOR** según la gravedad de las mismas.

Hecho en dos copias de un mismo tenor y para un solo efecto, los que se firman en la ciudad de Trujillo, a los 01 días del mes de Abril del año 2019.



CIA GREER S.A.C.
 Jhony A. Rodríguez Murrugartá
 GERENTE GENERAL

EL EMPLEADOR
 CIA GREER S.A.C.
 RUC N° 20559967841



EL TRABAJADOR
 EUGENIO E. FLORES BLAS
 DNI N° 47116671

 Scanned with CamScanner

Figura 24: Contrato individual de trabajo a plazo determinado por incremento de actividades del Mecánico electricista, 3era hoja.

T-Registro: Registro de Prestadores

SUNAT
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

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

Con el número de orden 74976723 se realizó satisfactoriamente el registro del trabajador el 25/04/2018 a las 11:48:00, según el siguiente detalle:

EMPLEADOR

Número de RUC: 20550967641 Nombre o razón social: CIA GREER S.A.C.

TRABAJADOR - Datos de identificación

Tipo y número de documento: LE / DNI - 71963225 Fecha de nacimiento: 25/11/1965
 País emisor del documento: PERU
 Apellidos y nombres: CARHUANCHO UTCANI MARCO ANTONIO
 Sexo: Masculino Estado civil: SOLTERO Nacionalidad: PERU
 Teléfono: 982581605 Correo electrónico: marcocarhuacho.1965@outlook.es
 Primera dirección: CALLE LOS CIPRECES SIN JUNIN-CHANCHAMAYO-SAN RAMON
 Segunda dirección: -
 Referente para Centro Asistencia/ EsSalud: CALLE LOS CIPRECES SIN JUNIN-CHANCHAMAYO-SAN RAMON

TRABAJADOR - Datos laborales

Periodos laborales:

Fecha de inicio	Fecha de fin	Motivo de baja
14/04/2018	-	-

Tipos de trabajador:

Fecha de inicio	Fecha de fin	Tipo de trabajador
14/04/2018	-	EMPLEADO

Establecimientos donde labora:

RUC del empleador	Código	Tipo	Establecimiento
20550967641	0000	DOMICILIO FISCAL	MZA. 1 DPTO. 402 LOTE. 19 URB. SOLILUZ LA LIBERTAD TRUJILLO TRUJILLO

Régimen laboral: MICROEMPRESA Categoría ocupacional: EMPLEADO
 Ocupación: INGENERO CIVIL Tipo de contrato: POR NECES DEL MERCADO
 Tipo de pago y periodicidad de ingreso: EFECTIVO / MENSUAL Remuneración básica inicial: 1500
 Entidad financiera: - Número de cuenta: -
 ¿Persona con discapacidad? NO ¿Sindicatizado? NO Jornada laboral: Jornada de trabajo maxima
 Dirección inspectiva: NINGUNA Situación: Activo

Figura 25: Constancia de alta de trabajador, 1era hoja

Avenida 28 de Julio, 873 Miraflores Lima Perú
T +511.213.73.73 F +511.213.31.31 www.mapfreperu.com



OP-LPD-0049/2019

CONSTANCIA DE ASEGURAMIENTO

Mediante la presente, dejamos constancia que la(s) persona(s) abajo nombrada(s) está(n) asegurada(s) en nuestra compañía, a nombre de la empresa **CIA GREER S.A.C.** bajo la Póliza de Pensiones No. **7011410141138** y contrato de Salud No. **7021410153783**, con vigencia del **01/06/2019** hasta el **30/06/2019**, con las coberturas de Pensiones y Salud por trabajo de riesgo según la ley N° 26790 y normas complementarias.

Centro de Riesgo: MANTENIMIENTO, REPARACION Y PRUEBAS DE ELECTROBOMBAS SUMERGIBLES
Volcan San Cristobal, Andaychagua, Carahuacra, Ticlio, Raura, U. Tambomayo, U. Santander, Brocal, "Unidad Minera PANAMERICAN SILVER HUARON", "Compañía Minera San Ignacio de Morococha SIMSA"

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI/PEX	RIESGO
1	CARHUANCHO UTCANI MARCO ANTONIO	71963225	SOCAVON
2	DELGADILLO CONDOR CESAR JOSE	42237192	SOCAVON
3	DOMINGUEZ VARGAS HUGO HENRY	40654620	SOCAVON
4	FLORES BLAS EUGENIO EMILIO	47116671	SOCAVON
5	LAURA CHANCAY JORGE WILLIAM	40711124	SOCAVON

Se expide la presente, para los fines que consideren conveniente.

Miraflores, 28 de Mayo del 2019.


AARÓN FOINQUINOS MERA
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE RIESGOS DE TRABAJO

NOTA:
El presente documento está sujeto a la política de suscripción de Mapfre Perú y queda sin efecto en caso que el cliente mantenga obligaciones referentes al SCTR.

 Scanned with CamScanner

Figura 27: Constancia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; periodo 01/06/2019 al 30/06/2019.



Trujillo, 30 de Enero de 2019

CVL-34283

CONSTANCIA SEGURO VIDA LEY

CIA GREER SAC
VIGENCIA: 01/02/2019 AL 01/02/2020

Por medio del presente dejamos constancia que los asegurados detallados líneas abajo, conforme al Decreto Legislativo N° 688, se encuentran amparados bajo las coberturas de Vida Ley.

SEGURO VIDA LEY POLIZA: 750824

INCLUSIÓN DE PERSONAL ASEGURADO

NRO	NOMBRES	PATERNO	MATERNO	NRODOC
1	EUGENIO EMILIO	FLORES	BLAS	47116671
2	HUGO HENRY	DOMINGUEZ	VARGAS	40654620
3	JORGE WILLIAM	LAURA	CHANCAY	40711124
4	JAIME	ONCEBAY	FLORES	40823542
5	CESAR JOSE	DELGADILLO	CONDOR	42237192
6	MARCO ANTONIO	CARHUANCHO	UTCANI	71963225

Extendemos la presente constancia a solicitud de nuestro cliente: CIA GREER SAC

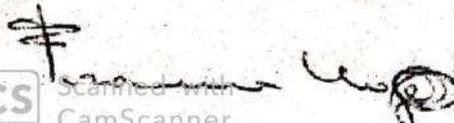

Scanned with
CamScanner

Figura 28: Constancia de Seguro Vida Ley, periodo 01/02/2019 al 01/02/2020.

➤ **Cálculo y presentación de planilla en PLAME**

El proceso de la elaboración de la planilla de pago es mensual, se toma en cuenta la asistencia del personal, para poder determinar si hay horas extras o faltas. Se hace el cálculo de pago de tributos como la ONP, Essalud, Renta de 5ta categoría, AFP.

CONTROL HORARIO																												
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Horario Laboral</th> </tr> <tr> <td>Entrada:</td> <td>08:00</td> </tr> <tr> <td>Salida:</td> <td>17:00</td> </tr> <tr> <td>Descanso:</td> <td>01:00</td> </tr> <tr> <td>Horas por día:</td> <td>08:00</td> </tr> </table>					Horario Laboral		Entrada:	08:00	Salida:	17:00	Descanso:	01:00	Horas por día:	08:00			<table border="1"> <tr> <td>Nombre y Apellidos</td> <td colspan="2">Denis Bocanegra</td> </tr> <tr> <td>Área</td> <td colspan="2">Contable</td> </tr> <tr> <td>Cargo</td> <td colspan="2">Contador</td> </tr> </table>			Nombre y Apellidos	Denis Bocanegra		Área	Contable		Cargo	Contador	
Horario Laboral																												
Entrada:	08:00																											
Salida:	17:00																											
Descanso:	01:00																											
Horas por día:	08:00																											
Nombre y Apellidos	Denis Bocanegra																											
Área	Contable																											
Cargo	Contador																											
Fecha	Hora Entrada	Inicio Descanso	Fin Descanso	Hora Salida	Total hora	Horas regulares	Horas extras	Observaciones																				
sábado, 01 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
domingo, 02 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
lunes, 03 de junio de 2019	07:54:08	12:58:49	14:30:18	17:30:29	8:04	8:00	0:04																					
martes, 04 de junio de 2019	07:51:52	13:02:29	13:51:26	16:00:44	7:19	7:19	0:00	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				
miércoles, 05 de junio de 2019	08:07:07	13:00:00	14:00	16:10:33	7:03	7:03	0:00	NO MARCO																				
jueves, 06 de junio de 2019	07:55:09	12:59:06	14:27:57	17:35:13	8:11	8:00	0:11																					
viernes, 07 de junio de 2019	08:00:53	13:00:00	14:00	17:30:10	8:29	8:00	0:29	NO MARCO																				
sábado, 08 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
domingo, 09 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
lunes, 10 de junio de 2019	08:07:49	13:00:00	14:26:33	16:24:04	6:49	6:49	0:00	NO MARCO																				
martes, 11 de junio de 2019	08:12:21	13:01:40	13:29:59	17:00:00	8:19	8:00	0:19																					
miércoles, 12 de junio de 2019	07:56:49	13:00:05	14:20:10	17:37:56	8:21	8:00	0:21																					
jueves, 13 de junio de 2019	08:07:40	10:29:00	14:26:59	17:35:06	5:29	5:29	0:00																					
viernes, 14 de junio de 2019	08:09:45	13:00:00			4:50	4:50	0:00	DIA DEL PADRE																				
sábado, 15 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
domingo, 16 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
lunes, 17 de junio de 2019	07:58:33	13:00:22	13:39:35	17:30:18	8:52	8:00	0:52																					
martes, 18 de junio de 2019	08:07:54	12:40:07	13:20:46	17:29:13	8:40	8:00	0:40																					
miércoles, 19 de junio de 2019	08:06:25	12:36:12	13:29:34	15:30:28	6:30	6:30	0:00	PERMISO -SALUD -JUSTIFICADO																				
jueves, 20 de junio de 2019	07:54:14	13:01:14	13:42:29	17:33:39	8:58	8:00	0:58																					
viernes, 21 de junio de 2019	07:47:56	12:03:49	14:17:59	17:28:47	7:26	7:26	0:00																					
sábado, 22 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
domingo, 23 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
lunes, 24 de junio de 2019	08:02:15	13:09:16	13:52:50	17:35:26	8:49	8:00	0:49																					
martes, 25 de junio de 2019	08:06:48	13:02:02	13:40:16	17:33:33	8:48	8:00	0:48																					
miércoles, 26 de junio de 2019	08:07:54	12:40:07	13:20:46	17:29:13	8:40	8:00	0:40																					
jueves, 27 de junio de 2019	08:06:25	12:36:12	13:29:34	15:30:28	6:30	6:30	0:00																					
viernes, 28 de junio de 2019	07:54:14	13:01:14	13:42:29	17:33:39	8:58	8:00	0:58																					
sábado, 29 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					
domingo, 30 de junio de 2019					0:00	0:00	0:00																					

Figura 29: Control de asistencia del periodo 06/2019.

REPORTE CONTROL DE ASISTENCIA						
Datos	DENIS BOCANEGRA					
Área	CONTABLE		DESCUENTO - JUNIO		0	
Cargo	CONTADOR					
AÑO	HORAS REGULAR	HORAS EXTRA	TOTAL HORAS TRABAJADAS	N° OBSERVACIONES	ESTADO	
2019				AÑO/MES	NO MARCO PERMISO -SALUD -JUSTIFICADO DIA DEL PADRE	
jun	125:30:07	5:35:14	131:05:21	2019		
Total general	125:30:07	5:35:14	131:05:21	jun	3	1 1

Figura 30: Reporte del control de asistencia del periodo 06/2019.

CÁLCULO DEL PAGO DE HORAS EXTRAS				
Trabajador	Sueldo	Valor de hora	Tasa 25%	Tasa 35%
Denis Bocanegra Ibañez	S/ 3,305.00	S/ 13.77	S/ 17.21	S/ 18.59
Horas Extras			2	3
Monto			S/ 34.43	S/ 55.77

Figura 31: Cálculo del pago de horas extras del control de asistencia de la figura 30.

Calculos de Planilla - 2019
 RUC: 20559967841
 Nombre, denominación o Razón Social: CIA GREER S.A.C.
 Periodo: abr-19

N°	Documento de Identidad	Apellido y Nombres	Gto	Sueldo	Asignac Familiar	VACACIONES TRUNCAS	Sub Total	CTS - TRUNCA	GRATIFICACIONES TRUNCAS	BONIFICACIONES ESPECIALES	Bono Productividad	Remun. Bruta	Aporte Seguro Regular	SISTEMA	Aporte Pensiones (ONP) D.Ley 19990	Aporte al SPP			TOTAL de AFP	Renta 5ta Categ	Mas Vida	Sanción y/o Descuento	Neto a pagar S/.	Neto a pagar \$
																Aporte	Comision Variable	Prima de Seguro						
1	44545948	AVILA GARCIA LUIS ALBERTO	ADM	7,095.00	93.00		7,188.00					7,188.00	646.92	INTEGRA	0.00	718.80	40.25	97.04	856.09	650.00	5.00	32.00	5,644.91	1,764.03
2	41636499	AVILA GARCIA MIGUEL ANGEL	ADM	20,000.00	93.00		20,093.00					20,093.00	1,808.37	PRIMA	0.00	2,009.30	36.17	129.78	2,175.25	3,582.00			14,335.75	4,479.92
3	42542855	AVILA GARCIA CESAR OSWALDO	ADM	12,558.25	93.00		12,651.25					12,651.25	1,138.61	INTEGRA	0.00	1,265.13	70.85	129.78	1,465.75	1,615.00	5.00	5,725.50	3,840.00	1,200.00
4	18216541	BOCANEGRA IBAÑEZ DENIS ALEJANDRO	ADM	3,305.00	93.00		3,398.00					3,398.00	305.82	ONP	441.74	0.00	0.00	0.00	0.00	133.00	5.00		2,818.26	880.71
5	71963225	CARHUANCHO UTCANI MARCO ANTONIO	COS	2,200.00	0.00		2,200.00					2,200.00	198.00	ONP	286.00	0.00	0.00	0.00	0.00				1,914.00	598.13
6	49001119	DAVILA JESUS MARIA FERNANDA	ADM	1,625.00	0.00		1,625.00					1,625.00	146.25	ONP	211.25	0.00	0.00	0.00	0.00			32.00	1,381.75	431.80
7	42237192	DELGADILLO CONDOR CESAR JOSE	COS	2,900.00	93.00		2,993.00					2,993.00	269.37	ONP	389.09	0.00	0.00	0.00	0.00	54.00			2,549.91	796.85
8	40654620	DOMINGUEZ VARGAS HUGO HENRY	COS	5,585.50	93.00		5,678.50				150.00	5,828.50	511.07	PRIMA	0.00	567.85	10.22	77.23	655.30	419.00	5.00	32.00	4,717.20	1,474.13
9	47116671	FLORES BLAS EUGENIO EMILIO	COS	2,600.00	0.00		2,600.00					2,600.00	234.00	ONP	338.00	0.00	0.00	0.00	0.00	31.00			2,231.00	697.19
10	41804714	GRANADOS PIZARRO PAOLA DENISCE	ADM	1,600.00	93.00		1,693.00				500.00	2,193.00	152.37	ONP	220.09	0.00	0.00	0.00	0.00		5.00		1,967.91	614.97
11	40711124	LAURA CHANCAY JORGE WILLIAM	COS	2,700.00	93.00		2,793.00					2,793.00	251.37	ONP	363.09	0.00	0.00	0.00	0.00	48.00	5.00		2,376.91	742.78
12	001737336	MEDINA TOVAR JESUS YBRAIN	COS	687.89	93.00	238.74	1,019.63	218.75	437.49	39.37	633.66	2,348.90	91.77	PRIMA	0.00	101.96	1.84	13.87	117.67				2,231.23	697.26
13	18859848	RODRIGUEZ MURRUGARRA JHONY ALEXIS	ADM	4,932.50	93.00		5,025.50					5,025.50	452.30	INTEGRA	0.00	502.55	77.90	68.35	648.79	319.00			4,057.71	1,268.03
14	43081376	TORRES YASUMURA CYNTHIA MORAYMA	ADM	1,800.00	0.00		1,800.00					1,800.00	162.00	PRIMA	0.00	180.00	3.24	24.48	207.72		5.00		1,587.28	496.03
15	70314351	VILCAMANGO SANCHEZ YOE FRANCO	ADM	1,100.00	0.00		1,100.00					1,100.00	99.00	PRIMA	0.00	110.00	1.98	14.96	126.94				973.06	304.08
16	45373858	GORDILLO VALERA KATERIN LUCIANA	ADM	2,000.00	0.00		2,000.00				28.40	2,028.40	180.00	PRIMA	0.00	200.00	3.60	27.20	230.80				1,797.60	561.75
17	18123832	PEREZ GARCIA MARITA KARINA	ADM	930.00	93.00		1,023.00					1,023.00	92.07	ONP	132.99	0.00	0.00	0.00	0.00				890.01	278.13
				73,619.14	1,023.00	238.74	74,880.88	218.75	437.49	39.37	1,312.06	76,888.55	6,739.28		2,382.25	5,655.59	246.04	582.68	6,484.31	6,851.00	35.00	5,821.50	55,314.49	17,285.78

AFP - INTEGRA	
NOMBRES	IMPORTE
AVILA GARCIA LUIS ALBERTO	856.09
AVILA GARCIA CESAR OSWALDO	1,465.75
RODRIGUEZ MURRUGARRA JHONY ALEXIS	648.79
Total	2,970.63

AFP - PRIMA	
NOMBRES	IMPORTE
AVILA GARCIA MIGUEL ANGEL	2,175.25
DOMINGUEZ VARGAS HUGO HENRY	655.30
MEDINA TOVAR JESUS YBRAIN	117.67
TORRES YASUMURA CYNTHIA MORAYMA	207.72
VILCAMANGO SANCHEZ YOE FRANCO	126.94
GORDILLO VALERA KATERIN LUCIANA	230.80
Total	3,513.67

6,484.31

	N° Trab.	R.Bruta	ONP	AFP	Es + Vida	5ta Ctg.	R. Neta	Essalud	T. Gasto
ADM	11	58,125.15	1,006.07	5,711.34	25.00	6,299.00	45,083.74	5,183.71	63,308.86
COS	6	18,763.40	1,376.18	772.96	10.00	552.00	16,052.26	1,555.57	20,318.97
Total	17	76,888.55	2,382.25	6,484.31	35.00	6,851.00	61,135.99	6,739.28	83,627.83

Figura 32: Planilla de pago del periodo 04/2019.

PRIMA ^{AF} <small>Grupos y Créditos</small>		PLANILLA DE DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES PREVISIONALES				AFPnet <small>GRUPOS Y CREDITOS</small>													
		Número de Planilla	2507456907	Periodo Devengue	2019-04														
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR																			
Nombre o Razón Social: CIA GREER SAC				RUC: 20559967841															
Dirección: OTROS-MZ I LT 19				Urbanización o Localidad: URB.-SOLILUZ RESIDENCIAL BARCELONA DPTO 402															
Distrito: TRUJILLO		Provincia: TRUJILLO		Departamento: LA LIBERTAD		Teléfono: 999292255													
Representante Legal: RODRIGUEZ MURRUGARRA JHONY			DNI: 18859848		Elaborado por: AVILA GARCIA, CESAR		Área:												
							Teléfono: 999292255												
RESUMEN DE APORTES AL FONDO			RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A			OTROS													
Aporte Obligatorio	S/.	3,169.10	Prima de Seguro Previsional	S/.	286.35	AFP	PRIMA												
Aporte Complementario - Trabajador	S/.	0.00	Comisión AFP	S/.	57.05	Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE												
Aporte Complementario - Empleador	S/.	0.00	Sub-total Retenciones y Retribuciones	S/.	343.40	Tipo de Riesgo	Normal												
Aporte Voluntario con fin previsional	S/.	0.00	Intereses Moratorios	S/.	0.00	Nro. de Afiliados Declarados	6												
Aporte Voluntario sin fin previsional	S/.	0.00	Total Retenciones y Retribuciones	S/.	343.40	Estado de la Planilla	PRESENTADA												
Aporte Voluntario del Empleador	S/.	0.00				Fecha de Presentación	06/05/2019												
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/.	3,169.10																	
Intereses Moratorios	S/.	0.00																	
Total Fondo de Pensiones	S/.	3,169.10																	
Nro	CUSPP	Nombre	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Exce. de aportar	Remuneración asegurable	Aporte Obligatorio	Aportes Complementarios		Aportes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP				
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador						
1	602841MAGLC3	AVILA GARCIA, MIGUEL ANGEL	S	N	N		20,093.00	2,009.30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	129.78	36.17			
2	594891HDVIG7	DOMINGUEZ VARGAS, HUGO HENRY	S	N	N		5,678.50	567.85	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	76.66	10.22			
3	590011JMTIA3	MEDINA TOVAR, JESUS YBRAIN	S	N	S		1,019.52	101.95	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	13.76	1.84			
4	612270CTYRU7	TORRES YASUMURA, CYNTHIA	S	N	N		1,800.00	180.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	24.30	3.24			
5	636931YVSCC6	VILCAMANGO SANCHEZ, YOE FRANCO	S	N	N		1,100.00	110.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	14.85	1.98			
6	624140KGVDE6	GORDILLO VALERA, KATERIN LUCIANA	S	N	N		2,000.00	200.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	27.00	3.60			
Leyenda:																			
- Rel. Lab (Existe Relación laboral con el afiliado):			S	- SI,	N	- No	- Excep. de aportar (Motivo por el que <u>excepcionalmente</u> no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser:												
- Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes):			S	- SI,	N	- No	Vacio - Tiene obligación de aportar, L - Licencia sin goce de haber, U - Subsidio en sector público, J - Pensión por Jubilación,												
- Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes):			S	- SI,	N	- No	I - Pensión por Invalidez, P - Inicio de R.L. post cierre de planillas, O - Otros, V - Vacaciones, R - Retiro del 95.5%.												
Impreso el 06/05/2019 12:24:42																			
Página 1 de 1																			

Figura 33: Planilla de AFP, periodo 04/2019.

CÁLCULO DEL IMPUESTO A LA RENTA DE QUINTA CATEGORIA 2019 - MENSUAL		
Retención 5ta Mensual		Noviembre
Remuneración Mensual (Actual)		20,000
Remuneración Mes		
Remuneración Mes		S/. 20,000
Asignación Familiar		93
Horas Extras		
Otros		
Remuneraciones Proyectadas	1	20,000
Gratificación Julio		10,047
Gratificación Diciembre		10,047
Bonificación Extraordinaria		1,808
Otros		
Remuneraciones Percibidas		
Enero		S/. 20,093
Febrero		20,093
Marzo		20,093
Abril		20,093
Mayo		20,093
Junio		20,093
Julio		20,093
Gratificación Julio		10,951
Agosto		20,093
Setiembre		20,093
Octubre		20,093
Noviembre		
Renta Bruta		273,875
Deducción de 7 UIT (UIT = S/. 4,200)		29,400
Total Renta 5ta Categoría		244,475
Renta Imponible de Trabajo		
Hasta 5 UIT ó S/. 20,250.00	Tasa	Tramos
	8%	20,250.00 1,620
Por el Exceso de 5 UIT ó S/. 20,250.00 y hasta 20 UIT ó S/. 81,000.00	14%	60,750.00 8,505
Por el Exceso de 20 UIT ó S/. 81,000.00 y hasta 35 UIT ó S/. 141,750.00	17%	60,750.00 10,328
Por el Exceso de 35 UIT ó S/. 141,750.00 y hasta 45 UIT ó S/. 182,250.00	20%	40,500.00 8,100
Por el Exceso de 45 UIT ó S/. 182,250.00	30%	62,225.37 18,668
Impuesto a la renta anual		47,220
Retenciones Anteriores		
Enero		S/. 3,583.00
Febrero		3,583.00
Marzo		3,583.00
Abril		3,582.00
Mayo		3,680
Junio		3,683
Julio		3,688
Agosto		3,688
Septiembre		4,524
Octubre		4,533
Noviembre		
Renta Imponible por Retener		9,093
Meses Pendientes por Retener	2	
Retención Mensual		4,547

Figura 34: Cálculo de renta de 5ta categoría 2019.

➤ **Cálculo de liquidación de CTS**

Este proceso se realiza 02 veces al año y el importe depositado anual es 1/2 remuneración, según le corresponde a la empresa por estar en el régimen de pequeña empresa, tan solo con los operarios se le considera 1 remuneración anual.

RUC: 20559967841
Nombre, denominación o Razón Social: CIA GREER S.A.C.

CALCULO CTS (Semestre May '19 a Oct '19)

Documento de Tipo	Número	Apellido Paterno	Fecha de Ingreso	Gto	Sueldo Base	Asignac Familiar	Total Ingresos	Gratíf Jul '19	1/6 Gratíf	Base Imponible	Periodo		Importe		Total Importe CTS Soles	Pequeña Empresa	TC. Utilizado	Total Importe	4 ULTIMAS REMUNERACI	N° CTA. DE CTS \$	BANCO
											Meses	Días	Meses	Días							
DNI	18859011	ARISTA SANCHEZ VDA DE MENDOZA SONIA MARISOL	19-07-19	ADM	1,827.00	93.00	1,920	-	-	1,920	3	13	480	69	549.33	274.67	3.20	85.83	5,011.20		BBVA
DNI	42542855	AVILA GARCIA CESAR OSWALDO	01-04-19	ADM	12,558.25	93.00	12,651	3,447	575	13,226	6		6,613	-	6,612.91	3,306.46	3.20	1,033.27	37,577.40		
DNI	44545948	AVILA GARCIA LUIS ALBERTO	01-10-14	ADM	7,095.00	93.00	7,188	3,917	653	7,841	6		3,920	-	3,920.46	1,960.23	3.20	612.57	28,752.00		BBVA
DNI	41636499	AVILA GARCIA MIGUEL ANGEL	01-10-17	ADM	20,000.00	93.00	20,093	10,951	1,825	21,918	6		10,959	-	10,959.06	5,479.53	3.20	1,712.35	80,372.00		BBVA
DNI	18216541	BOCANEGRA IBAÑEZ DENIS ALEJANDRO	01-02-17	ADM	3,305.00	93.00	3,398	1,852	309	3,707	6		1,853	-	1,853.33	926.66	3.20	289.58	13,592.00	001109000710018114	BBVA
DNI	42237192	DELGADILLO CONDOR CESAR JOSE	04-05-17	COS	2,900.00	93.00	2,993	3,262	544	3,537	6		1,768	-	1,768.36		3.20	552.61	11,714.20	001107780700007376	BBVA
DNI	40654620	DOMINGUEZ VARGAS HUGO HENRY	01-08-14	COS	5,585.50	93.00	5,679	6,190	1,032	6,710	6		3,355	-	3,355.05		3.20	1,048.45	22,864.00	001102490710048961	BBVA
DNI	77155130	FACHIN MOZOMBITE LUIS CLAUDIO	22-08-19	COS	2,000.00	93.00	2,093	-	-	2,093	2	10	349	58	406.97		3.20	127.18	3,828.00	001108420700007985	BBVA
DNI	47116671	FLORES BLAS EUGENIO EMILIO	02-01-17	COS	2,700.00	0.00	2,700	2,834	472	3,172	6		1,586	-	1,586.17		3.20	495.68	10,400.00	001102600710027700	BBVA
DNI	41804714	GRANADOS PIZARRO PAOLA DENISCE	02-01-19	ADM	2,100.00	93.00	2,193	1,835	306	2,499	6		1,249	-	1,249.42	624.71	3.20	195.22	8,586.00	001102500710049912	BBVA
DNI	40711124	LAURA CHANCAY JORGE WILLIAM	01-07-15	COS	2,700.00	93.00	2,793	3,044	507	3,300	6		1,650	-	1,650.17		3.20	515.68	11,172.00	001102360710068945	BBVA
DNI	76350300	PEDRO AVILA JOSE SEGUNDO	01-10-19	ADM	930.00	0.00	930	-	-	930	1		78	-	77.50	38.75	3.20	12.11	809.10	001109000710019382	BBVA
DNI	18123832	PEREZ GARCIA MARITA KARINA	04-03-19	ADM	930.00	93.00	1,023	365	61	1,084	6		542	-	541.92	270.96	3.20	84.67	3,560.04	001109000710018890	BBVA
DNI	18859848	RODRIGUEZ MURRUGARRA JHONY ALEXIS	02-01-18	ADM	4,932.50	93.00	5,026	2,739	457	5,482	6		2,741	-	2,741.00	1,370.50	3.20	428.28	20,102.00		BBVA
					69,563.25	1,116.00	70,679.25	40,436.46	6,739.41	77,418.66	72.00	23.00	37,144.16	127.47	37,271.64	14,252.46	44.80	7,193.49			

Figura 35: Planilla de CTS, periodo 052019 a 102019.

➤ **Cálculo de gratificación**

Este proceso se realiza 02 veces al año y el importe depositado por cada gratificación es ½ remuneración, según le corresponde a la empresa por estar en el régimen de pequeña empresa, tan solo con los operarios se le considera 1 remuneración anual.

RUC: 20559967841
Nombre, denominación o Razón Social: CIA GREER S.A.C.

Período Tributario: 07/2019 - GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS

CALCULO GRATIFICACION - F. PATRIAS																			
Nº	Documento de Identidad	Apellido y Nombre	Fecha de Ingreso	Gto	Sueldo	Asignación Familiar	Total	Periodos Laborados		Remuner. Computable	Gratificación Calculada		Sub Total	Bonif. Extraord. 9%	Gratific. Reg. Gral.	Reg. Gral 100%	Peq. Emp. 50%	Total a Cancelar S/	\$
								Mes	Día		Mes	Días							
1	42542855	AVILA GARCIA CESAR OSWALDO	01-abr.-19	ADM	12,558.25	93.00	12,651	3		12,651	6,326	-	6,326	569	6,895		3,447	3,447.47	1,077.33
2	44545948	AVILA GARCIA LUIS ALBERTO	01-oct.-14	ADM	7,095.00	93.00	7,188	6		7,188	7,188	-	7,188	647	7,835		3,917	3,917.46	1,224.21
3	41636499	AVILA GARCIA MUGUEL ANGEL	01-oct.-17	ADM	20,000.00	93.00	20,093	6		20,093	20,093	-	20,093	1,808	21,901		10,951	10,950.69	3,422.09
4	18216541	BOCANEGRA IBAÑEZ DENIS ALEJANDRO	01-feb.-17	ADM	3,305.00	93.00	3,398	6		3,398	3,398	-	3,398	306	3,704		1,852	1,851.91	578.72
5	71963225	CARHUANCHO UTCANI MARCO ANTONIO	14-abr.-18	COS	2,200.00	0.00	2,200	6		2,200	2,200	-	2,200	198	2,398	2,398		2,398.00	749.38
6	42237192	DELGADILLO CONDOR CESAR JOSE	04-may.-17	COS	2,900.00	93.00	2,993	6		2,993	2,993	-	2,993	269	3,262	3,262		3,262.37	1,019.49
7	40654620	DOMINGUEZ VARGAS HUGO HENRY	01-ago.-14	COS	5,585.50	93.00	5,679	6		5,679	5,679	-	5,679	511	6,190	6,190		6,189.57	1,934.24
8	47116671	FLORES BLAS EUGENIO EMILIO	02-ene.-17	COS	2,600.00	0.00	2,600	6		2,600	2,600	-	2,600	234	2,834	2,834		2,834.00	885.63
9	45373858	GORDILLO VALERA KATERIN LUCIANA	01-mar.-19	ADM	2,000.00	0.00	2,000	4		2,000	1,333	-	1,333	120	1,453		727	726.67	227.08
10	41804714	GRANADOS PIZARRO PAOLA DENISCE	02-ene.-19	ADM	2,100.00	93.00	2,193	6		2,193	2,193	-	2,193	197	2,390		1,835	1,835.21	573.50
11	40711124	LAURA CHANCAY JORGE WILLIAM	01-jul.-15	COS	2,700.00	93.00	2,793	6		2,793	2,793	-	2,793	251	3,044	3,044		3,044.37	951.37
12	18123832	PEREZ GARCIA MARITA KARINA	04-mar.-19	ADM	930.00	93.00	1,023	3	28	1,023	512	159	671	60	731		365	365.50	114.22
13	18859848	RODRIGUEZ MURRUGARRA JHONY ALEXIS	02-ene.-18	ADM	4,932.50	93.00	5,026	6		5,026	5,026	-	5,026	452	5,478		2,739	2,738.90	855.91
14	43081376	TORRES YASUMURA CYNTHIA MORAYMA	02-ene.-19	ADM	1,800.00	-	1,800	6		1,800	1,800	-	1,800	162	1,962		981	981.00	306.56
15	70314351	VILCAMANGO SANCHEZ YOE FRANCO	02-ene.-19	ADM	1,100.00	-	1,100	6		1,100	1,100	-	1,100	99	1,199		600	599.50	187.34
					71,806	930	72,736			72,736			65,392	5,885	71,277	17,728	27,414	45,143	14,107

Importante: Los trabajadores del Templo se consideran afecto a gratificación todo, incluido bonos

Figura 36: Planilla de Gratificación, periodo 072019 – Fiestas Patrias.

➤ **Cálculo de vacaciones**

El proceso del cálculo de vacaciones, se realiza de acuerdo a la programación de vacaciones, y el importe pagado es por 15 días.

LIQUIDACION DE VACACIONES					
El empleador CIA GREER S.A.C., identificado con R.U.C. N° 20559967841, debidamente representado por: JHONY ALEXIS RODRIGUEZ MURRUGARRA, identificado con D.N.I. N° 18859848, en su calidad de: GERENTE GENERAL de la empresa, expide el presente documento como constancia del adecuado cálculo y pago oportuno de las vacaciones correspondiente al periodo 2017-2018, de:					
Trabajador(a)	:	CARRERA HERNADEZ JUAN KASELY			
D.N.I.	:	42286786			
Cargo	:	GERENTE DE OPERACIONES			
Regimen Laboral	:	Pequeña Empresa Ley 28015 - DS-009-2003 TR			
Tipo de Contrato	:	Por incremento de actividades			
Fecha de Ingreso	:	7 de agosto de 2018			
1.- VACACIONES:					
Periodo Computable	:	Del:	1 de julio de 2017		
	:	Al:	30 de junio de 2018		
Tiempo Computable	:	0 AÑOS 12 MESES 0 DIAS			
Goce Vacacional	:	Del:	23 de julio de 2018		
	:	Al:	6 de agosto de 2018		
<u>Remuneración Computable</u>					
- Remuneración Mensual	:	S/.	3,305.00		
- Asignación Familiar	:	S/.	93.00		
- Bonificación al Cargo	:	S/.	-		
- Promedio de Comisiones	:	S/.	-		
marzo-18	S/.	-			
febrero-18	S/.	-			
enero-18	S/.	-			
diciembre-17	S/.	-			
noviembre-17	S/.	-			
octubre-17	S/.	-			
TOTAL REMUNERACION		S/.	3,398.00		
TOTAL REMUN. COMPUTABLE		S/.	3,398.00		
- Por los meses completos	3,398.00 ÷ 12 X 0 MESES	S/.	-		
- Por los días completos	3,398.00 ÷ 30 X 15 DIAS	S/.	1,699.00		
TOTAL VACACIONES		S/.	1,699.00		
2.- APORTES Y DESCUENTOS A CARGO DEL TRABAJADOR:					
Monto de las Vacaciones	:	S/.	ONP	13.00%	-220.87
TOTAL DESCUENTOS		S/.	-220.87		
TOTAL A RECIBIR POR CONCEPTO DE VACACIONES		S/.	1,478.13		
TOTAL EN DOLARES AMERICANOS (T.C. 3.20)		\$	461.92		

Figura 37: Cálculo de vacaciones anuales.

➤ **Gestión de liquidación del personal**

Este proceso se realiza al término de la relación laboral y se calcula los beneficios sociales pendiente, en régimen de pequeña empresa.

CIA GREER S.A.C.		RUC: 20559967841		REGIMEN LABORAL MYPE - REGISTRO N° 0001286394-2014							
LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES											
NOMBRE DEL TRABAJADOR	MARCO ANTONIO CARHUANCHO UTCANI										
CARGO	SUPERVISOR DE MINA										
FECHA DE INGRESO	14/04/2018										
FECHA DE CESE	10/11/2019										
MOTIVO DE CESE	TERMINO DE CONTRATO										
PERIODO DE TRABAJO	1 AÑOS 6 MESES 27 DIAS										
1.- REMUNERACION COMPUTABLE											
					MONTO						
SUELDO BASICO					2,200.00						
ASIGNACION FAMILIAR					-						
PROMEDIO DE GRATIFICACION PERCIBIDA (1/6)					399.67						
TOTAL REMUNERACION					2,599.67						
2.- CALCULO DE LA CTS:											
Periodo de calculo	CTS A DEPOSITAR EL 15 DE MAYO										
	01/05/2019	30/04/2020	CTS calculada desde: 01/05/miércoles hasta el 10/11/domingo								
	2,599.67	+	2	+	12	X	6	MESES		649.92	
	2,599.67	+	2	+	12	+	30	X	10	DIAS	36.11
TOTAL CTS										686.02	
3.- VACACIONES TRUNCAS:											
	2,200.00	+	2	+	12	X	18	MESES		1,650.00	
	2,200.00	+	2	+	12	+	30	X	27	DIAS	82.50
							13.00%	X		1,732.50	(225.23)
TOTAL VACACIONES A PAGAR										1,507.28	
4.- GRATIFICACIONES TRUNCAS											
Periodo de calculo	GRATIFICACIÓN POR NAVIDAD										
	01/07/2019	31/12/2019	GRATIFICACIÓN POR NAVIDAD CALCULADA DESDE 01/07/lunes hasta 10/11/domingo								
	2,200.00	+	2	+	6	X	4	MESES		733.33	
	2,200.00	+	2	+	6	+	30	X	10	DIAS	61.11
TOTAL GRATIFICACIÓN A PAGAR										794.44	
5.- BONIFICACION ESPECIAL											
							794.44	X	9%		71.50
BONIFICACION ESPECIAL A PAGAR										71.50	
6.- SUELDO DE NOVIEMBRE											
	2,200.00	+	30	X	10	DIAS				733.33	
							13.00%	X		733.33	(95.33)
TOTAL SUELDO DE NOVIEMBRE A PAGAR										638.00	
TOTAL A RECIBIR POR CONCEPTO DE LIQUIDACIÓN S/										3,697.24	
TOTAL EN DOLARES AMERICANOS (T.C. 3.20) US:										1,155.39	
<p>SON: MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO Y 39 CENTAVOS DE DÓLAR AMERICANO FIRMO LA PRESENTE COMO CONSTANCIA DE HABER RECIBIDO LA INTEGRIDAD DE MI LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES DE CONFORMIDAD AL D.LEG. N° 650 Y NO TENIENDO NADA QUE RECLAMAR</p>											
<p>MARCO ANTONIO CARHUANCHO UTCANI DNI N° 71963225</p>										<p>HUELLA DIGITAL</p>	

Figura 38: Cálculo de Liquidación de beneficios sociales

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Declaración en PLAME

Luego del cálculo del pago se realiza la declaración del PDT 601, mediante PLAME.

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN (LABORAL)

Identificación de la Transacción
Número de orden: 780102984-65

Datos de la Declaración
RUC: 20559967841
Nombre o Razón Social: CIA GREER S.A.C.
Documento: PLANILLA ELECTRÓNICA
Periodo: 06/2019
Rectificatoria: No
Número de trabajadores: 18
Número de pensionistas: 0
P.Serv.Cuarta Categoría: 2
P.Serv.Mod.Formativa: 0
Personal Terceros: 0
Regímenes Especiales: 0

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN

Identificación de la Transacción
Número de orden: 780102984-65

Detalle de Tributos		
Tributos	Deuda	Pago
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	7,217	7,217
ESSALUD +VIDA	40	40
SNP - LEY 19990	2,616	318
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	0	0
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	6,809	6,809
Totales	S/. 16,682	S/. 14,384

Detalle de Pago
Banco: NACION
Num.Operación: 00000000000570254205
Fecha de Pago: 2019-07-11 15:13:38

Figura 39: Constancia de presentación de PDT 601, periodo 062019.

4.2. Indicadores Trimestrales

Mediante los indicadores, se evalúa y se controla el impacto del gasto de planilla contra las valorizaciones y debido a todos los procesos elaborados y las decisiones tomadas, se puede observar que el gasto de planilla está dentro del rango de la empresa; y habiendo eliminado la informalidad, ya que gracias a la formalidad se ha podido valorizar en nuevas unidades de minas.

1. Valorización vs Planilla



Figura 40: Indicador Valorización vs Planilla total, periodos 042019, 052019, 062019.

2. Valorización vs Trabajador



Figura 41: Indicador Valorización vs Trabajadores, periodos 042019, 052019, 062019

3. Rotación de personal

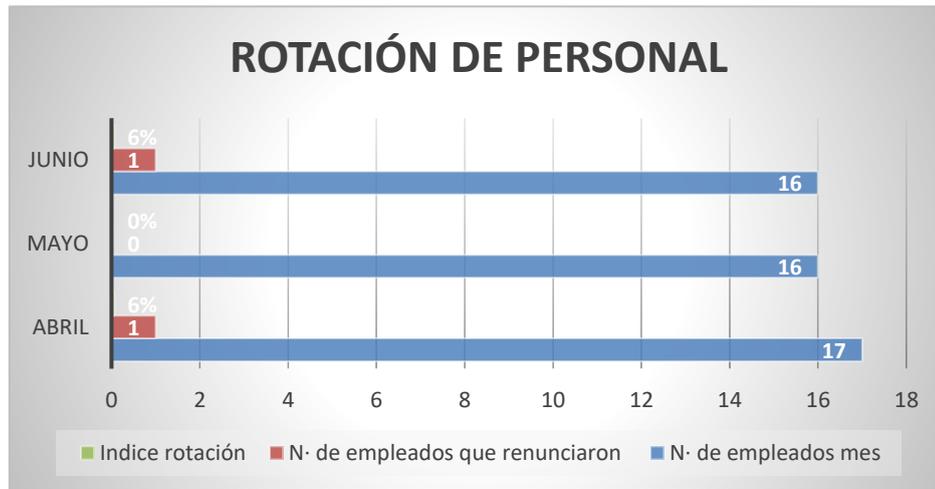


Figura 42: Indicador Rotación de personal, periodos 042019, 052019, 062019

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMEDADIONES

5.1. Conclusiones

- ✓ En este trabajo se implementó la normativa laboral y tributaria para anular la informalidad laboral en la empresa CIA GREER S.A.C.; lo más importante de implementar la normas laborales y tributarias fue anular la informalidad laboral porque se pudo bajar el riesgo de poder ser sancionada por faltas graves laboralmente, lo que más ayudo fue el nuevo proceso de *Homologación* que practican las empresas, ; lo más difícil fue el alto porcentaje de personal fuera de planilla, sueldo por debajo del mercado.
- ✓ Con respecto a la rentabilidad de la empresa se pudo observar un incremento; el mayor aporte para la incrementación de la rentabilidad fue la oportunidad de poder adquirir nuevos contratos y mantener los actuales dentro del margen de los nuevos procesos de las empresas, porque nos permitieron formalizarnos dando oportunidad a concursar y aprobar, una de las dificultades que tuvimos que superar para lograrlo fue la falta de estructura organizacional.

- ✓ En lo que se refiere al área laboral se logró mantener al talento idóneo, debido a los nuevos procesos implementados en lo cual se respetó todos los beneficios laborales de acuerdo al régimen de la empresa, dando como óptimos resultados dentro de cada área, para lograr este objetivo se tuvo dificultad el nepotismo y el sueldo por debajo del mercado.

5.1. Recomendaciones

De acuerdo a nuestras conclusiones poder recomendar.

- ✓ Investigar y analizar las normas legales y tributarias de acuerdo al régimen de la empresa, para que se pueda implementar las correctas y poder anular el riesgo de alguna sanción o pérdida.
- ✓ Proyectar las oportunidades y ventajas que puede aportar al crecimiento de la empresa, y hacer seguimiento con indicadores.
- ✓ Se recomienda la elaboración de nuevos procesos y estrategias para poder tener mejores resultados a largo plazo.

REFERENCIAS

- Trabajo y promoción del empleo. (30 de setiembre del 2008).Decreto Supremo N° 007-2008- TR, *El Peruano*, p.380603.
- Trabajo y promoción del empleo. (30 de setiembre del 2008).Decreto Supremo N° 007-2008- TR, *El Peruano*, p.380607.
- Reglamento de texto único ordenado. (1997). Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, *El Peruano*, p.3.
- Reglamento de texto único ordenado. (1997). Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, *El Peruano*,p.4.
- Reglamento de texto único ordenado. (1997). Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, *El Peruano*, p.5.
- Reglamento de texto único ordenado. (1997). Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, *El Peruano*, p.10.
- Decreto Legislativo N° 689. (1991). Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, p.2.
- Decreto Legislativo N° 689. (1991). Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, p.3.
- Decreto Legislativo N° 689. (1991). Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, p.1.
- Ministerio de trabajo y Promoción de Empleo (2001). Requisito para contratación de personal, Decreto Legislativo N° 689-D.S. N° 014-92-TR/D.S. N° 023-2001, p.1.
- ONP. (1990). *Monto de aporte*. Recuperado el 10 de noviembre del 2020, de https://www.onp.gob.pe/Servicios/estoy_aportando_snp/montos_aportes_trabajadores_tipo_regimen/inf/monto_aporte_19990.
- SUNAT. *Beneficiarios del Sistema Nacional de Pensiones – SNP – ONP*. Recuperado el 10 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/onp-sistema-nacional-de-pensiones-contribuciones-y-aportaciones-personas/3084-beneficiarios-del-sistema-nacional-de-pensiones-snp-onp-personas>.
- SUNAT. *Declaración y pago de aporte al Sistema Nacional de Pensiones*. Recuperado el 10 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/onp-sistema-nacional-de-pensiones-contribuciones-y-aportaciones-personas/3096-declaracion-y-pago-de-aportes-al-sistema-nacional-de-pensiones-onp>.
- SUNAT. *Tasa y cálculo del aporte de SNP – ONP*. Recuperado el 10 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones->

personas/onp-sistema-nacional-de-pensiones-contribuciones-y-aportaciones-personas/3093-tasa-y-calculo-del-aporte-al-snp-onp-personas.

SUNAT, *Obligaciones Empleador – Sistema de pensiones y salud*, Recuperado el 11 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/t-registro/7433-13-obligaciones-empleador-sistemas-de-pensiones-y-salud>.

SBS, *Aportes al SPP*, Recuperado el 11 de noviembre del 2020, <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/afiliacion-y-aportes/aportes#:~:text=Afiliaci%C3%B3n%20y%20Aportes,Afiliaci%C3%B3n&text=El%20porcentaje%20de%20retenci%C3%B3n%20est%C3%A1,las%20prestaciones%20que%20te%20brindar%C3%A1>.

SUNAT, *Sujetos obligados a aportar a EsSalud – Personas*, Recuperado el 10 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-personas/3077-sujetos-obligados-a-aportar-a-essalud-personas>

SUNAT, *Tasa y cálculo del aporte de EsSalud*, Recuperado el 10 de noviembre del 2020 <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-personas/3082-tasa-y-calculo-del-aporte-al-essalud-personas>.

SUNAT, *Declaración y pago de los aportes a EsSalud*, Recuperado el 10 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/contribuciones-y-aportaciones-personas/essalud-contribuciones-y-aportaciones-personas/3083-declaracion-y-pago-de-los-aportes-a-essalud>.

SUNAT, *Generalidades – Rentas*, Recuperado el 11 de noviembre del 2020, <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/declaraciones-anales/renta-anual-2017-personas/7046-01-pro>.

SUNAT, *Calculo de impuesto de renta de quinta categoría*, Recuperado el 11 de noviembre del 2020 <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas-ultimo/rentas-de-quinta-categoria-personas/3071-02-calculo-del-impuesto>.

DECRETO SUPREMO N° 003-98-SA, *Normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo*, Recuperado el 11 de noviembre del 2020, <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/DS%20003-98-SA%20Normas%20T%C3%A9cnicas%20del%20Seguro%20Complementario%20de%20Trabajo%20de%20Riesgo.pdf>.

MTPE, *Registro Obligatorio de Contra de Seguro de Vida Ley*, Recuperado el 12 de noviembre del 2020 <https://www.aele.com/node/5010>.

MINTRA, *La Compensación por tiempo de Servicios (CTS)*, Recuperado el 12 de noviembre del 2020, <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221055-la-compensacion-por-tiempo-de-servicios-cts>).

Boletín Informativo Laboral, N° 82, octubre 2018, *La Compensación por tiempo de Servicios (CTS)*, Recuperado el 12 de noviembre del 2020, (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf).

MINTRA, Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores, Recuperado el 12 de noviembre del 2020, http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf.

D.S. N° 012-92-TR, *Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 – Descanso remunerados de los trabajadores*, Recuperado el 12 de noviembre del 2020, [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf).

MINTRA, *Disposiciones sobre el registro de control de asistencia*, Recuperado el 13 de noviembre del 2020, http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2006_TR.pdf.

OIT, *Sistema de gestión de la SST*, Recuperado el 12 de noviembre del 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf.

APM TERMINALES, *Homologación de Proveedores*, Recuperado el 12 de noviembre del 2020., <https://www.apmterminalscallao.com.pe/default.aspx?id=2&articulo=120>.

ANEXOS

Brochure 2019 – Cia Greer SAC





Sumario

3. Información General
4. Somos Cia Greer S.A.C.
5. Visión, Misión y Objetivos.
6. Nuestros Valores, Nuestros Servicios.
7. Nuestros Clientes, Nuestra Gente.
- 8.





CIA-GREER^{SAC}
Ingeniería en Sistema de Bombeo

Los valiosos conocimientos que nuestros colaboradores adquirieron consecuencia de su esfuerzo y experiencia se convirtieron en una formidable herramienta que poco a poco, con firmeza y seguridad, construyó nuestro crecimiento.

Así hemos podido aprender de los errores y asumir sin arrogancia los aciertos afirmando nuestro crecimiento año con año.

En nuestro quinto aniversario contamos con quinientos equipos entre bombas, ventiladores y tableros.



Somos Cia Greer

Nuestros primeros pasos iniciaron el 02 de mayo del 2014 con el entusiasmo y espíritu emprendedor de Miguel Ángel Ávila García. Para ese entonces contaba con una bomba (equipo) en una importante empresa minera con el objetivo de brindar servicios diferenciados de altos estándares de calidad para nuestros clientes.

Cía Greer SAC, se ha convertido en un vehículo de desarrollo realmente efectivo, asumiendo nuevos retos, convirtiéndose en una fuente de conocimiento y técnica para nuestros colaboradores. Además, es una generadora de empleo hacia la sociedad.

Gracias a nuestro esfuerzo y logros nace la Fundación Five 12.

Por nuestra cultura y forma de ser que nos motiva a servir a los demás deseando que nuestros empleados alcancen su máximo potencial para que ellos puedan llegar a ser empresarios para que así tengan la misma cultura de nuestra empresa.

GREER S.A.C.
Ingeniería en Sistema de Bombeo

Información General

Razón Social:
Cia Greer.S.A.C
Ruc: 20559967841

Constitución:
Constituida de conformidad con la legislación peruana el 2 de mayo de 2014, escritura 337. Fojas 4199A4207UTA, Kardex N 2055. Notaria Marianella S. Parra Montero.

Registro de actividades:
Igualmente se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Empresas que realizan trabajos de intermediación laboral N° 085-2014-GRLL-GRDS DRTPELL TRU-DPEFP.

Registro:
Registros Públicos de la Libertad; Título N° 2014-00055449. Partida N° 11235407

Visión

Posicionamiento dentro de los 5 años como una Empresa líder que brinda servicios con altos estándares de calidad.

Misión

Somos una Empresa de servicios que brindamos soluciones integrales para la cual desarrollamos servicios diferenciados para satisfacer de manera rentable y profesional las necesidades de nuestros clientes, dentro de una calidad total.

Objetivo

Conformar la imagen global de Cia Greer. S.A.C. como una empresa de servicio de calidad para su diferenciación y reconocimiento en el mercado



Objetivos Específicos

- * Realizar trabajos de calidad, con seguridad, cuidando el medio ambiente y la salud ocupacional.
- * Cumplir con los requerimientos solicitados por nuestros clientes en los tiempos estipulados.
- * Informar detalladamente a sus clientes de los equipos que utiliza y del personal destacados a sus labores.

Nuestros Valores

- *El servicio de Calidad al Cliente
- *Honestidad y Credibilidad
- *Innovación

Desarrollo de Nuestro Personal

- *Disciplina
- *Liderazgo
- *Seguridad



Nuestros Servicios

Alquiler de :

Bombas Sumergibles

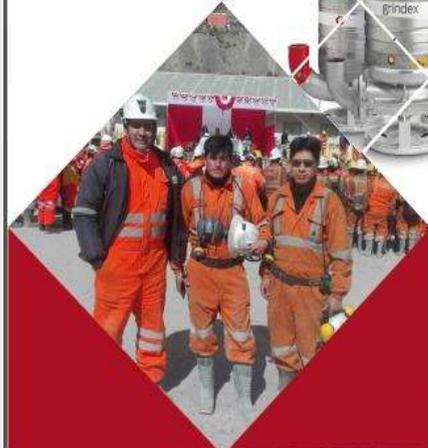
Bombas Sumergibles marca GRINDEX
modelo Maxi-60HP, Matador-33 hp, Master 15 Hp, Major-10HP
Bombas Sumergibles marca FLYGT
modelo 2201,2640,2670,2630 otros
Bombas TSURUMI
Bombas marca EBARA
Bombas estacionarias KSB y HIDROSTAL

Alquiler de :

Ventiladores

AXIAL MINERO

Ventiladores AXIAL de 30,000,
50,000 y 150,000 CFM.
Ventiladores con Silenciador.



Mantenimiento, Reparación y Operación de:

*Todo tipo de Bombas

Mantenimiento y Reparación de:

*Tableros Eléctricos

Realización de:

*Tableros de Arranque y Estrella triángulo.



CIA-GREER SAC

Ingeniería en Sistema de Bombeo

Nuestros Clientes

Nuestros clientes son de gran valor para nuestra empresa, es por eso que nuestro compromiso, es ofrecer servicio que cumplan y superen sus expectativas, lo cual nos impulsan a mejorar día a día.



IVC CONTRATISTA S.R.L.
Edificio Link Tower, Av. Manuel Ojeda 335 - 345
Of. 1004 - 1005 Montefrío Chico
Santiago de Surco, Lima - Perú
Teléfono: (511) 4378365 / 4374482



AESA
Calle las Begonias 441, Int. 402
San Isidro - Lima
Teléfono: (511) 6010670



MINERA CONDESTABLE
Av. Manuel Ojeda 801 Edificio Macaco, Of. 803
Montefrío, Lima - Perú
Teléfono: (511) 2005000



SAYAPULLO
UNIDAD MINERA SAYAPULLO
Av. Calderón 279
Calle las Begonias 441 Int. 402 San Isidro
Av. Maquinarias 2414 - Lima Cercado



SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C
Calle Manuel González 491
Urb. Limatambo - San Isidro
Teléfono: (511) 2066000



JRC INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN
Av. Trinidad Mostén 1340 Lima - Perú
Teléfono: (501) 6301111



INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.
Av. Andrés Bembure 851 - San Isidro, Lima - Perú.
Teléfonos: (511) 2213060 / 2213151
Correo: icogsa@icogsa.pe



MASTER DRILLING PERU S.A.C
Av. República de Argentina N° 1937
Lima - Perú
Teléfono: 511 3357474



Nuestra Gente

En Cia Greer S.A.C. Consideramos que el valor de nuestros servicios está en nuestra gente. Por eso, asumimos el compromiso de llevar adelante una propuesta de valor para que nuestros colaboradores sean protagonistas de su desarrollo.