



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“INFRACCIONES Y SANCIONES QUE GENERA LA
INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CARRASCO
SAC, TRUJILLO 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autor:

Br. Chavez Natividad, Fiorella Yesenia

Asesor:

Mg. CPC Cecilia, Fhon Núñez

Trujillo - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. CPC Cecilia Fhon Núñez, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de CONTABILIDAD Y FINANZAS, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis del estudiante:

- Chávez Natividad, Fiorella

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “Infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018” para aspirar al título profesional de: Contadora Pública por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.

Mg. CPC Cecilia Fhon Núñez
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Fiorella Chávez Natividad para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Infracciones y Sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Mg. Carola Salazar Rebaza
Presidente

Mg. Ana María Roncal Morales

Mg. Pamela Torres Moya
Jurado

DEDICATORIA

A Dios que me ha dado la vida y la fortaleza de llegar hasta donde estoy, y por siempre
guiar mi camino

A mis padres, Luis y Margarita por su tiempo, amor, comprensión y por haberme
permitido culminar los cinco años de carrera, y a toda mi familia que me brindó su apoyo
para ser mejor persona cada día.

A mi abuelo Segundo Chávez quien fue un gran apoyo para llegar hasta donde estoy, por la
motivación brindada y no haber permitido que me rindiera en el camino y quien me enseñó
que siempre debía salir adelante a pesar de los obstáculos.

Y a mi gran amiga Ysamar Aranda, con quien empecé la carrera y gracias a Dios la
terminamos juntas, gracias por tu apoyo durante los cinco años de carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido seguir adelante, por brindarme fuerzas cuando más lo necesitaba, por permitirme lograr mis objetivos y culminar mi carrera profesional.

A la Universidad Privada del Norte por brindar sus aulas para la formación de profesionales exitosos.

A mi asesora MG CPC Cecilia Fhon Nuñez por su gran apoyo y orientación en el desarrollo de la presente investigación, quien con sus conocimientos, paciencia, motivación y su gran vocación me ha permitido culminar exitosamente este trabajo de investigación.

A todos los docentes de la carrera de Contabilidad y Finanzas por su desempeño a lo largo de la vida universitaria, por sus consejos, enseñanzas y por habernos brindado todas las herramientas necesarias para llegar hacer profesionales exitosos.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Hipótesis	17
1.4.1. Hipótesis general	17
CAPÍTULO 2. METODOLOGIA.....	18
2.1. Tipo de investigación.....	18
2.2. Población y muestra	18
2.2.1. Población.....	18
2.2.2. Muestra.....	18
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	18
2.3.1. Técnicas.....	18
2.3.2. Instrumentos	19
2.4. Procedimiento	20
2.5. Aspectos Éticos.....	20

2.6.	Operacionalización de Variables	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS		22
3.1	Datos Generales de la Empresa.....	22
3.1.1	Reseña Histórica.....	22
3.1.2	Razón Social.....	22
3.1.3	Fecha de inicio de actividades.....	22
3.1.4	Actividad de la empresa	22
3.1.5	Misión.....	23
3.1.6	Visión	23
3.1.7	Logo.....	23
3.1.8	Organigrama.....	24
3.1.9	Productos	24
3.2	Situación laboral actual de la empresa.....	25
3.3	Análisis de las Infracciones y Sanciones en Materia de Relaciones Laborales	27
3.3.1	Infracciones	28
3.3.2	Sanciones.....	29
3.3.2.1	Sanciones determinadas por Infracciones Leves	29
3.3.2.2	Sanciones determinadas por Infracciones Graves	30
3.3.2.3	Sanciones determinadas por Infracciones Muy Graves.....	33
3.4	Identificación de las Infracciones en Materia de Seguridad Social	36
3.4.1	Infracciones	36
3.4.2	Sanciones determinadas por Infracciones Graves	37
3.5	Determinación de las Infracciones en Materia Tributaria.....	38
3.5.1	Infracciones	38
3.5.2	Sanciones.....	39
3.6	Propuesta de Formalización para evitar infracciones y sanciones laborales a la empresa Carrasco SAC	45
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		56
REFERENCIAS		61
ANEXOS		64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables	21
Tabla 2: Lista de infracciones	26
Tabla 3: Infracciones en materia de relaciones laborales.....	28
Tabla 4: Lista de Trabajadores.....	29
Tabla 5: Sanción de la primera infracción	30
Tabla 6: Sanción de la segunda infracción.....	31
Tabla 7: Sanción de la tercera infracción.....	32
Tabla 8: Sanción de la cuarta infracción	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9: Sanción de la quinta infracción.....	33
Tabla 10: Horas extras	34
Tabla 11: Sanción de la sexta infracción.....	34
Tabla 12: Resumen de infracciones en materia de relaciones laborales	35
Tabla 13: Infracciones en materia de seguridad social	36
Tabla 14: Sanción de la primera infracción	37
Tabla 15: Infracciones en materia tributaria	38
Tabla 16: Importe de ONP	39
Tabla 17: Sanción de la primera infracción	40
Tabla 18: Importe de tributos no declarados.....	41
Tabla 19: Sanción de la segunda infracción.....	42
Tabla 20: Intereses de la segunda infracción	43
Tabla 21: Resumen de sanciones por cada infracción.....	44
Tabla 22: Requisitos inscripción REMYPE.....	45
Tabla 23: Beneficios inscripción RMYPE.....	46
Tabla 24: Gradualidad de infracciones en materia tributaria Art. N°177	52
Tabla 25: Gradualidad de infracciones en materia tributaria Art. N°178	52
Tabla 26: Comparación de sanciones en materia de relaciones laborales.....	53
Tabla 27: Comparación de sanciones en materia de seguridad social	54
Tabla 28: Comparación de sanciones en materia tributaria	54
Tabla 29: Diferencia de sanciones	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Logo de la empresa Carrasco SAC.....	23
Figura 2: Organigrama de la empresa Carrasco SAC	24
Figura 3: Productos de la empresa	24
Figura 4: Inscripción REMYPE.....	46
Figura 5: Ingreso de datos.....	47
Figura 6: Registro de la empresa	48
Figura 7: Ingreso de datos manuales.....	48
Figura 8: Registro de trabajadores	49
Figura 9: Registro de socios.....	50
Figura 10: Fin de registro.....	50
Figura 11: Acreditación de REMYPE	51
Figura 12: Constancia de registro	51

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, dedicada a la venta de calzado infantil, que de acuerdo al diagnóstico inicial realizado se encuentra en la línea de informalidad laboral.

Los resultados que se obtuvieron a través de las técnicas de recolección de datos, son que empresa comete infracciones por no contar con un registro de planilla, por no entregar boletas de pago, no contar con contratos de trabajos establecidos, no cancelar la remuneración mínima completa, no cancelar horas extras , entre otras infracciones que se encuentran tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo; todas estas infracciones podrían ocasionar graves sanciones a la empresa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y a la misma vez por SUNAT.

Mediante la inscripción al Registro de la Micro y Pequeña empresa, la empresa podría acogerse bajo la modalidad de micro empresa, lo cual le permitiría recibir sanciones no tan elevadas como lo recibiría un régimen general.

Con la propuesta que se planteó de la inscripción al Registro de la Micro y Pequeña empresa, se pretendió generar un aporte a la empresa, y así poder evitar el pago de sanciones elevadas si no subsanan sus infracciones antes de una fiscalización

Palabras Claves: Informalidad Laboral, Infracciones Laborales, Sanciones y Multas

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La informalidad laboral es un fenómeno complejo que afecta negativamente la economía de un país, y donde los trabajadores quedan desprotegidos en salud y seguridad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que cerca del 60% de la población activa del mundo trabaja en el sector informal de la economía, asimismo el 93% de los trabajadores informales se encuentran en los países emergentes y en desarrollo. En América Latina un 50% de la población activa se encuentra laborando de manera informal sin recibir los derechos que les corresponde. Si se habla de la economía peruana es innegable negar la importancia que tienen las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en el dinamismo del mercado interno, estas son los motores del crecimiento económico, pero la mayoría de ellas se encuentran en la línea de la informalidad laboral. De acuerdo a la definición legal, las MYPES son unidades económicas constituidas 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.

Cuba (2019), define la informalidad laboral a los trabajadores que son dependientes del sector privado, este sector en el Perú está regulado por diversas leyes laborales y los informales son los que operan al margen de dichas leyes. Si un trabajador brinda un servicio, este debe de recibir una remuneración de forma mensual y tendría una relación de subordinación, lo que lo convierte automáticamente en un empleado dependiente y, por lo tanto, su empleador debe cumplir con la ley laboral correspondiente al sector o al tamaño de la firma.

Hinostroza (2017) en su tesis “Inspecciones Laborales y su relación con la Formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014”, tiene como objetivo analizar la relación que existe entre las inspecciones laborales en su dimensión fiscalizadora con la formalización de las MIPYME, llegando a la conclusión que sí existe una relación positiva, ya que se comprobó una tendencia creciente en cuanto a la formalización de las MIPYME luego de las inspecciones laborales; este trabajo de investigación brinda un aporte importante al presente trabajo, ya que demuestra que como resultado de las inspecciones laborales se produce un incremento de la formalización de las MIPYME.

Como se mencionó anteriormente, las MYPES son las que más se encuentran en la línea de la informalidad por varios motivos, como, temas legales, sobre costos laborales, burocracia y principalmente porque no existe una política clara sobre qué beneficios les traería ser formales. Esto lo corrobora Gonzales y Zapana (2017) en su tesis “Estudio de los Costos Laborales Económicos de las microempresas de la ciudad de Arequipa y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012-2016”, donde tiene como objetivo analizar los costos laborales de las microempresas arequipeñas y su influencia en la informalidad laboral, obteniendo como resultado que existen un gran número de empresas que contratan a sus familiares como personal y así evadir costos laborales, y es de gran aporte al presente trabajo ya que permite analizar las infracciones laborales que por desconocimiento se comenten.

Por otro lado, la informalidad laboral afecta directamente a los trabajadores, así lo explica Alonzo (2015), en su tesis titulada “Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María” donde tiene como objetivo determinar las infracciones que comenten las MYPES de la ciudad y cómo estas afectan en la relación laboral de los trabajadores, llegando a conclusiones como: son

los mismos empleadores que desaniman a los trabajadores para aceptar ser inscritos en EsSalud y así ellos poder evadir esa aportación o si bien los trabajadores desean ser inscritos en el seguro de salud, los empleadores no lo hacen de manera correcta; por tal motivo, esta tesis es de gran importancia para la presente investigación, ya que permite observar el gran desconocimiento que tienen muchos empresarios respecto a las sanciones que genera cometer infracciones laborales.

De acuerdo al Instituto Peruano de Economía (IPE), en La Libertad, en el 2018, los trabajadores que laboraron en el sector informal representaron el 72,5% de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO). Por tal motivo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha incrementado las fiscalizaciones e inspecciones a todo tipo de empresa, aplicando sanciones leves como severas, esperando que exista una creciente ola de formalización. Así lo explica Alcántara (2015) en su tesis titulada “Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L.”, donde muestra como objetivo de qué manera las sanciones labores afecta la situación financiera de la empresa, concluyendo que tiene un gran impacto negativo para la situación de la empresa, porque puede disminuir el capital y dejarla sin liquidez, ya que los montos de las sanciones son muy elevados. Está investigación es de gran aporte, ya que al igual que la presente investigación cuantifica el monto de las sanciones y así poder brindar un mayor alcance al empresario.

Otro punto importante de la informalidad laboral, es el gran número de empresarios que desconocen acerca del régimen laboral especial, donde pueden acogerse y obtener varios beneficios laborales. Los autores Paredes y Rodríguez (2017) en su tesis “Acogimiento al Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto

en las contingencias laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L., en la ciudad Trujillo en el año 2016.”, tuvieron como objetivo determinar el beneficio del acogimiento al Régimen Laboral de las micro y pequeñas empresas, a lo que concluyeron que es sumamente importante para poder evitar sanciones como un régimen general, el aporte de este trabajo de investigación es fundamental, ya que nos muestra y cuantifica la importancia de la inscripción al REMYPE.

De acuerdo a Benigno (2015) en su tesis “Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo”, tiene como objetivo determinar la incidencia de los beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 en la liquidez de la empresa, a lo que concluyó que al hacer uso de los beneficios de ese régimen laboral tiene una incidencia favorable en la liquidez pues le confiere mayor capacidad de pago y le brinda mayores posibilidades de mantenerse en el mercado e ir creciendo competitivamente, este trabajo brinda un aporte al presente trabajo de investigación ya que nos da un soporte para poder brindar la alternativa de formalización al empresario y así no caer en multas tan elevadas y costosas.

La empresa Carrasco SAC, ubicada en el distrito de El Porvenir, La Libertad, se dedica a la venta de calzado infantil, es una microempresa y cuenta actualmente con seis trabajadores. La empresa acarrea una serie de irregularidades en el tema laboral, las cuales son: no tener registrados a sus trabajadores en planilla, no entregar boletas de pago, no pagar horas extras, no realizar contratos de trabajo, entre otros. Todas las infracciones que la empresa comete por desconocimiento y también por errores internos, están tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo. Huamán y Egúsquiza (2016) dentro del marco legal peruano definen como infracciones, a “todo incumplimiento de obligaciones laborales tanto individuales

como colectivas, que son sancionadas según lo establecido en el reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, por su naturaleza se clasifican en leves, graves y muy graves, teniendo cada una un porcentaje de sanción diferente”. pág. 54

Todas las sanciones que genera cada infracción son reguladas por la SUNAFIL; esta entidad está capacitada para imponer multas a cada empresa que infringe las normas que están citadas en Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo, esta entidad trabaja junto con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE.

Por otra parte, la empresa aún no está acreditada en el Registro de la Micro y Pequeña empresa (REMYPE), lo cual le perjudicaría bastante si es que SUNAFIL en estos momentos llegase a realizar una inspección laboral de manera sorpresiva, ya que si observa todas las infracciones que de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo está infringiendo la empresa, la multa que se le impondría sería como una empresa No MYPE donde los porcentajes de multa son los más altos y elevados. Por tal motivo es de gran importancia mostrarle al dueño de la empresa los beneficios que puede acceder por ser un microempresario.

Finalmente, la empresa Carrasco SAC recibe reclamos de sus trabajadores, pero solo porque no se les paga en la fecha indicada, sino se les cancela los diez primeros días del mes siguiente, por lo demás, los trabajadores se sienten tranquilos por laborar de esa manera. Por todo lo descrito en los párrafos anteriores, en la presente investigación se analizará y se desarrollará cada infracción que está estipulada en el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR y Decreto Supremo N°015-2017-TR que la empresa está cometiendo y se realizará todos los cálculos pertinentes para cuantificar las multas por las infracciones laborales cometidas.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar las infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación laboral actual de la empresa.
- Analizar las infracciones y sanciones laborales en materia de relaciones laborales.
- Identificar las infracciones y sanciones laborales en materia de seguridad social.
- Determinar las infracciones y sanciones laborales en materia tributaria.
- Propuesta de Formalización para evitar infracciones y sanciones laborales a la empresa Carrasco SAC.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La informalidad laboral de la empresa Carrasco SAC genera infracciones referidas en materia de relaciones laborales que incluye incumplimiento de entrega de boletas de pago, cancelar fuera del plazo acordado, no contar con un registro de planilla, no celebrar contratos por escrito, no pagar íntegramente la Remuneración Mínima Vital (RMV) y no pagar horas extras; también se genera infracciones en materia de seguridad social por no inscribir a los trabajadores en el régimen de seguridad social de salud y en el régimen social de pensiones, además se producen las infracciones en materia tributaria, por omitir y no pagar tributos, teniendo como resultado que cada una de las infracciones le genera a la empresa un importe de sanción a pagar.

CAPÍTULO 2. METODOLOGIA

2.1. Tipo de investigación

El informe presenta un tipo de investigación de diseño Descriptiva Transversal. Según Tamayo (2008), la investigación descriptiva “comprende la descripción, inspección, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos”. (p.35). Es decir, es un estudio que analiza los datos de variables recopilados en un momento dado.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Todos los documentos y registros en materia laboral de la empresa Carrasco SAC.

2.2.2. Muestra

Todos los documentos y registros en materia laboral de la empresa Carrasco SAC, en el primer semestre del año 2018.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas

Con el propósito de obtener la información necesaria, es muy importante definir con claridad las técnicas e instrumentos de recolección que se utilizaron.

Según, Arias (2006), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener la información”, en cuanto a los instrumentos afirma que “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 53)

- a) **Entrevista:** Tamayo (2008), dice que la entrevista “es la relación establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales”. (p. 123)

Esta técnica es aplicada al dueño y contador de la empresa.

- b) **Encuesta:** Según Tamayo (2008), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (p. 24)

La técnica es aplicada al personal que labora en la empresa.

- c) **Análisis Documental:** Para Pinto (2014). “El análisis documental es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido”. (p.5). Esta técnica permite la descripción de los documentos, mediante un análisis formal y de contenido.

2.3.2. Instrumentos

- a) **Guía de Entrevista:** de acuerdo a Baztan (1995) “Es una ayuda de memoria para el entrevistador, tanto en un sentido temático (ayuda a recordar los temas de la entrevista) como conceptual (presenta los tópicos de la entrevista en un lenguaje cotidiano, propio de las personas entrevistadas)”
- b) **Cuestionario:** el autor Tamayo (2008), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p. 124)
- c) **Ficha Documental:** esta ficha tiene por finalidad registrar información sobre documentos, como las boletas de pago, contratos o procesos que realiza la unidad de estudio.

2.4. Procedimiento

La primera técnica que se va a utilizar es, la encuesta, al encargado de administrar los temas contables y laborales de la empresa, para saber si ningún trabajador está inscrito en planilla y saber su nivel de conocimiento acerca del impacto de las infracciones que puede llegar a tener la empresa por no contar con registro de planilla.

La segunda técnica que se va a utilizar, es la entrevista al empleador para saber su nivel de conocimiento acerca de las infracciones laborales que está cometiendo por no inscribir a todos sus trabajadores en planilla.

La tercera técnica que se va a utilizar, es un análisis documental del Régimen Laboral para saber las infracciones a las que estaría expuesto el empleador. Por ello, se va a analizar y estudiar la ley. Adicionalmente, se analizará documentación interna de la empresa.

2.5. Aspectos Éticos

En el presente trabajo de investigación para su desarrollo ha considerado cumplir con todas las normas éticas de investigación. Por ello, se ha cumplido con citar adecuadamente a los autores que han ayudado con sus ideas y sus investigaciones a realizar el presente trabajo. Por otro lado, se ha guiado de las normas APA para las correctas citas y referencias bibliográficas.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral.	Las infracciones son aquellas acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, tipificadas y sancionadas conforme a los distintos preceptos legales. De acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo, las infracciones se clasifican en tres: leves, graves y muy graves, trayendo como consecuencia cada una sanciones diferentes.	Infracciones y Sanciones en materia de relaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> -Seis de infracciones en materia de relaciones laborales. -Importe de sanción por no otorgar boletas de pago. - Importe de sanción por no pagar fuera de fecha. - Importe de sanción por no contar con registro de planilla. - Importe de sanción por no celebrar contratos. - Importe de sanción por no pagar íntegramente la RMV. - Importe de sanción por no pagar horas extras.
		Infracciones y Sanciones en materia de seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> - Una de infracciones en materia de seguridad social. - Importe de sanción por no registrar en seguro de salud y de pensiones.
		Infracciones y Sanciones en materia tributaria.	<ul style="list-style-type: none"> - Dos de infracciones en materia tributaria. -Importe de sanción por no retener ONP. - Importe de sanción por no declarar EsSalud y ONP. - Importe de sanción por no pagar retención de ONP.

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Datos Generales de la Empresa

3.1.1 Reseña Histórica

Fue creada en julio del 2015 en el distrito de El Porvenir, como una empresa familiar dedicada a la comercialización de calzado infantil. El señor Julio dio la iniciativa en crear una empresa de calzado de calidad, con diseños originales y en precios asequibles para todos los clientes. Empezaron con un local pequeño pero debido a la acogida del público ahora están en un local mucho más amplio.

3.1.2 Razón Social

Corporación Carrasco SAC

3.1.3 Fecha de inicio de actividades

10 de julio de 2015

3.1.4 Actividad de la empresa

Venta de calzado infantil.

3.1.5 Misión

Somos una empresa que comercializa calzado infantil, que gestiona y dirige el talento humano de sus colaboradores y mejora sus procesos de manera continua para ofrecer a nuestros clientes lo mejor en moda, calidad y confort.

3.1.6 Visión

Convertirnos en empresa líder de zapatos infantiles, con diseños innovadores y de calidad, adaptándonos con nuevas formas, diseños y estilos de acuerdo a las necesidades de cada cliente.

3.1.7 Logo

Figura 1: Logo de la empresa Carrasco SAC

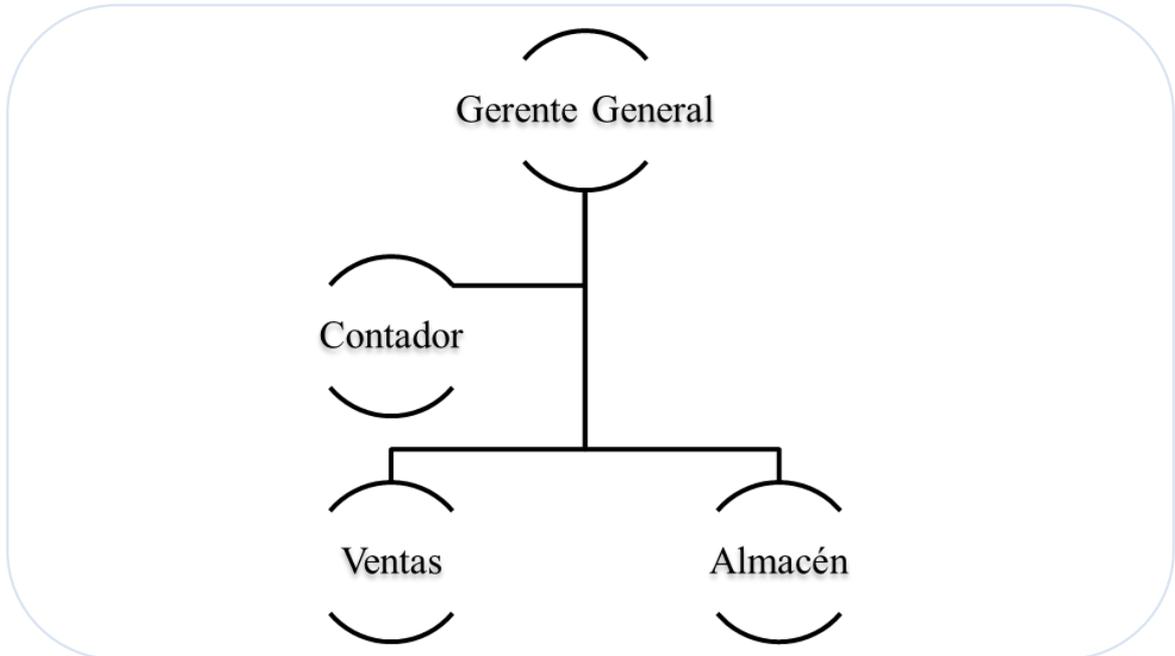


Fuente: Empresa Carrasco SAC

Elaboración: Empresa Carrasco SAC

3.1.8 Organigrama

Figura 2: Organigrama de la empresa Carrasco SAC



Fuente: Empresa Carrasco SAC

3.1.9 Productos

Figura 3: Productos de la empresa



Fuente: Empresa Carrasco SAC

3.2 Situación laboral actual de la empresa

En este ítem se hablará sobre la situación laboral actual de la empresa respecto a informalidad que existe en la inscripción de los trabajadores en planilla, así como el incumplimiento de la remuneración y otros conceptos que causan infracciones. Los datos para el desarrollo de este ítem se han obtenido realizando una entrevista al gerente general de la empresa Carrasco S.A.C (Anexo N°1), al encargado del tema laboral (Anexo N°2) también se realizó entrevistas a los trabajadores de manera aleatoria. Por otro lado, se utilizó la ficha de análisis documental (Anexo N°4) para la obtención y corroboración de datos.

La entrevista aplicada al gerente fue dividida en dos partes: La informalidad, ¿por qué se encuentra en la línea de la informalidad laboral? y la Formalidad Laboral ¿conoce alguna alternativa que le beneficie con los costos laborales? , obteniendo como resultado que la empresa Carrasco S.A.C. no tiene registrados a sus seis trabajadores en planilla como lo indica la ley N°28015 y los decretos supremos laborales, por varios motivos pero de acuerdo a la entrevista el más sobresaliente es que son los mismos trabajadores los que se niegan a estar inscritos en planilla por el tema de recibir su sueldo completo. Para corroborar esta información se realizó entrevistas a los trabajadores, quienes confirman no querer pasar a la formalidad laboral ya que no reciben el sueldo básico que se establece por ley, su desconocimiento los lleva a pensar que el sueldo actual que reciben será disminuido si ingresan a planilla. Por otro lado, se le consultó al gerente si sabía de alguna alternativa que le ayudara a obtener beneficios con los costos laborales siendo una micro empresa, a lo cual el gerente dio una respuesta negativa, ya que él tiene entendido que se debe pagar vacaciones completas, gratificaciones, CTS, seguro de salud.

Por eso se puede concluir que existe un grado de desconocimiento por parte de la gerencia sobre la inscripción del REMYPE para acogerse al Régimen de Micro o Pequeña Empresa (ya que sin este paso es imposible poder acogerse al Régimen de Micro o Pequeña Empresa). Por otro lado, la gerencia desconoce todas las infracciones que están cometiendo por no inscribir y declarar a todos sus trabajadores, y las sanciones que podría acarrear, ya que si SUNAFIL llega a inspeccionar a la empresa les puede imponer multas muy elevadas, a su vez SUNAT también les puede multar por omisión de tributos ya que no declararan EsSalud y ONP.

De acuerdo a todo el análisis realizado en la empresa, en la siguiente tabla se muestran los conceptos que generan infracciones:

Tabla 2: Lista de infracciones

	INFRACCIÓN
1	Ningún trabajador está inscrito en planilla.
2	No contar con un registro de planilla.
3	No realizar contratos de trabajo.
4	No emitir boletas de pago.
5	No pagar la RMV completa.
6	No pagar por trabajo en sobre tiempo.
7	No cancelar las remuneraciones a tiempo.
8	No declarar planilla en SUNAT.
9	No genera contribuciones a EsSalud.
10	No pagar tributos de planilla.

Fuente: Empresa Carrasco SAC

3.3 Análisis de las Infracciones y Sanciones en Materia de Relaciones Laborales

En este ítem se desarrollará cuáles son infracciones y las sanciones que el empleador está cometiendo en materia de relaciones laborales, con el fin de saber si la empresa conoce algunas de las infracciones tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR, artículo 23.

Los datos para el desarrollo de este ítem se han obtenido aplicando análisis documental al Decreto Supremo N°19-2006-TR; artículo 23, dicho análisis se encuentra en la ficha documentaria (anexo N°5) y también se realizó un cuestionario al gerente de la empresa (anexo N°6). Como resultado final se obtuvo que la empresa en materia de relaciones laborales comete seis infracciones; una calificadas como leve, tres como graves y las últimas dos infracciones son muy graves. Cada una de las infracciones que la empresa está cometiendo generaría sanciones si SUNAFIL llegase a realizar una inspección laboral. Conforme al artículo 48 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, la determinación de sanciones debe estar acorde al tamaño de empresa y a la gravedad de la infracción, la empresa Carrasco SAC por ser una micro empresa recibiría prácticamente las sanciones más leves, sin embargo de acuerdo al artículo N°48 del Reglamento del Trabajo, para poder acceder a los porcentajes de multa de microempresa, la empresa deberá acreditarse como tal, es decir deberá de presentar la constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa – REMYPE, y en este caso la empresa Carrasco SAC no se encuentra acreditado en el REMYPE, por lo que si SUNAFIL llega de manera sorpresiva a la empresa a inspeccionar, las sanciones que la empresa puede recibir será como No MYPE donde los porcentajes de multas son los más elevados.

3.3.1 Infracciones

En el siguiente cuadro se detalla las infracciones que la empresa está cometiendo y la base para el cálculo de sus respectivas sanciones.

Tabla 3: Infracciones en materia de relaciones laborales

TIPO DE INFRACCIÓN	DETALLE DE LA INFRACCION	BASE DE CÁLCULO PARA SANCIONES
INFRACCIONES LEVES	1. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	0.23 UIT
INFRACCIONES GRAVES	2. No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	1.35 UIT
	3. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.	

INFRACCIONES MUY GRAVES	5. No pagar la remuneración mínima correspondiente.	2.25 UIT
	6. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

3.3.2 Sanciones

3.3.2.1 Sanciones determinadas por Infracciones Leves

Como se mencionó anteriormente cada sanción se establece por la gravedad y por el tamaño de la empresa, por ello se analizará cada infracción y se calculará cuál es el importe de la sanción que le corresponde a cada una.

a) Infracción N°1: No emitir boletas de pagos

La empresa Carrasco SAC, actualmente cuenta con 6 trabajadoras, ninguna de ellas recibe mensualmente sus boletas de pagos donde se les indique los conceptos remunerativos que perciben por su trabajo.

Tabla 4: Lista de Trabajadores

NOMBRES	CARGO	BOLETAS DE PAGO
Erika xxx	Vendedora	NO
María xxx	Vendedora	NO
Luisa xxx	Vendedora	NO
Ana xxx	Vendedora	NO
Carla xxx	Cajera	NO
Julia xxx	Cajera	NO

Fuente: Empresa Carrasco SAC

De acuerdo al Reglamento de Trabajo en el artículo 23, esta infracción está tipificada como leve, por lo que le corresponde una sanción de 0.23 de la UIT, el cual hace un total de S/.954.50.

Tabla 5: Sanción de la primera infracción

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	MULTA	UIT	IMPORTE DE MULTA
1. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	Leve	0.23	S/. 4,150	S/.954.50

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

3.3.2.2 Sanciones determinadas por Infracciones Graves

De acuerdo al análisis que se realizó, las infracciones graves son las más recurrentes por la empresa, ya que de acuerdo al artículo 24 del reglamento, la empresa comete tres infracciones citadas en dicho artículo, las cuales se analizarán en los siguientes párrafos.

b) Infracción N°2: No pagar oportunamente las remuneraciones

Los empleadores deben cancelar tanto las remuneraciones como los beneficios sociales de manera oportuna, es decir en las fechas establecidas que acuerdan ambas partes. De acuerdo a las entrevistas que se realizó a los trabajadores, el acuerdo que existe en la empresa es que el dueño les cancele cada fin de mes, pero no ocurre así ya que el dueño les cancela pasado los primeros días del mes siguiente, aunque muchas han presentado su incomodidad por este hecho el dueño no cambia su manera de actuar.

Ya que las trabajadoras han presentado su incomodidad por ese suceso, y el gerente no cambia de actitud, también se le aplicaría a la empresa una sanción para dicha infracción, la cual ascendería a un total de S/5,602.50.

Tabla 6: Sanción de la segunda infracción

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	MULTA	UIT	IMPORTE DE MULTA
1. No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	Grave	1.35	S/. 4,150	S/.5,602.50

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

c) Infracción N°3: No registrar trabajadores en planilla

Esta infracción hace referencia al incumplimiento del registro de los trabajadores en planilla. Las 6 trabajadoras con las que cuenta actualmente la empresa no están inscritas en planilla, por lo que si SUNAFIL realiza una inspección a la empresa obligatoriamente tendría sanción. Si bien es cierto las trabajadoras con las que cuenta la empresa no están inscritas en planilla desde que empezaron a laborar, si SUNAFIL inspecciona a la empresa la sanción que le correspondería a la empresa es solo por la infracción detectada en ese momento, sin tomar en cuenta el período de la falta.

Para calcular la sanción se tuvo en cuenta que la empresa Carrasco SAC no está inscrita como REMYPE por tal motivo la sanción es la más alta, la infracción es catalogada como grave, la empresa cuenta con seis trabajadores y de acuerdo al artículo 48 la sanción que le corresponde a la empresa es de 1.35 UIT.

Tabla 7: Sanción de la tercera infracción

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	MULTA	UIT	IMPORTE DE MULTA
1. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros.	Grave	1.35	S/. 4,150	S/./5,602.50

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

3.3.2.3 Sanciones determinadas por Infracciones Muy Graves

d) Infracción N°4: No pagar la remuneración mínima correspondiente

Como se vio en párrafos anteriores las trabajadoras no perciben el sueldo mínimo que se ha establecido por ley que es S/.930, sino reciben una cantidad inferior a ese monto el cual es S/820. La infracción que analizó en este caso habla precisamente de eso, de no pagar la remuneración mínima correspondiente, lo que se tipifica como una infracción muy grave.

Como se mencionó en el párrafo anterior esta infracción es de gravedad elevada, siendo el cálculo de la multa el 2.25 de la UIT lo que da un importe total de S/9,337.50.

Tabla 8: Sanción de la cuarta infracción

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	MULTA	UIT	IMPORTE DE MULTA
1. No pagar la remuneración mínima correspondiente.	Muy grave	2.25	S/. 4,150	S/.9,337.50

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

e) Infracción N°5: No pagar horas extras

La empresa cuenta con un horario de trabajo de 10.30 am hasta 9.30 pm con una hora de refrigerio, lo cual hace un total de 10 horas, cuando la jornada normal es de 8 horas de acuerdo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, por lo que las trabajadoras laboran dos horas extras diarias, y deberían percibir sus ingresos por dichas horas, pero no ocurre eso.

Tabla 9: Horas extras

NOMBRE	CARGO	HORARIO DE TRABAJO	HORAS EXTRAS
Erika xxx	Vendedora	10.30 am – 09.30 pm	2
María xxx	Vendedora	10.30 am – 09.30 pm	2
Luisa xxx	Vendedora	10.30 am – 09.30 pm	2
Ana xxx	Vendedora	10.30 am – 09.30 pm	2
Carla xxx	Cajera	10.30 am – 09.30 pm	2
Julia xxx	Cajera	10.30 am – 09.30 pm	2

Fuente: Empresa Carrasco SAC

Luego de haber identificado la infracción, se procede a calcular el valor de la multa. Esta infracción por ser de gravedad elevada le corresponde el 2.25 de la UIT, el cual da como resultado una sanción de S/.9,337.50.

Tabla 10: Sanción de la quinta infracción

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	MULTA	UIT	IMPORTE DE MULTA
1. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	Muy grave	2.25	S/. 4,150	S/.9,337.50

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

Habiendo culminado el desarrollo del segundo objetivo específico, luego de todo el análisis realizado, se observó y se corroboró que la empresa Carrasco SAC comete seis infracciones en materia de relaciones laborales, tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo, artículo N°23 hasta el artículo N°25, trayendo como resultado sanciones por cada infracción cometida. En el siguiente cuadro se detalla de forma concisa y resumido todo lo expuesto anteriormente en el presente trabajo de investigación.

Tabla 11: Resumen de infracciones en materia de relaciones laborales

TIPO DE INFRACCIÓN	DETALLE DE LA INFRACCION	SANCIÓN
LEVES	1. Incumplir con la entrega de boletas de pago.	S/.954.50
GRAVES	2. No pagar oportunamente la remuneración mínima vital.	S/.5.602.50
	3. No registrar trabajadores en planilla.	S/.5.602.50
	4. No celebrar por escrito.	S/.5.602.50
MUY GRAVES	5. No pagar la remuneración mínima vital.	S/.9.337.50
	6. No pagar horas extras.	S/.9.337.50
TOTAL		S/.36.437.00

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

3.4 Identificación de las Infracciones en Materia de Seguridad Social

En este punto se detallará cuáles son las infracciones y las sanciones que el empleador está cometiendo en materia de seguridad social, con el fin de saber si la empresa conoce algunas de las infracciones tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR, artículo 44, y las sanciones que le corresponde. En este ítem también se aplicó un análisis documental al Decreto Supremo N°19-2006-TR; artículo 44, para saber cuáles eran las infracciones tipificadas en dicho artículo, lo cual quedó registrado en la ficha documentaria (Anexo N°7). También se utilizó el cuestionario que se realizó al gerente (Anexo N°6), y se llegó al resultado que la empresa comete infracciones en materia de seguridad social, las cuales son: la falta de inscripción de los trabajadores en el seguro de salud y en el sistema de pensiones.

3.4.1 Infracciones

En el siguiente cuadro se detalla las infracciones que la empresa está cometiendo.

Tabla 12: Infracciones en materia de seguridad social

TIPO DE INFRACCIÓN	DETALLE DE LA INFRACCION	BASE DE CÁLCULO PARA SANCIONES
<p>INFRACCIONES GRAVES</p>	<p>1. Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.</p>	<p>1.35 UIT</p>

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

3.4.2 Sanciones determinadas por Infracciones Graves

a) Infracción N°1: Falta de inscripción en seguro de salud y seguro social

La falta de un registro de planilla no solo queda como una infracción en materia de relaciones laborales, sino que desglosa muchas más infracciones con sanciones más elevadas. Una de ellas es la falta de inscripción de sus trabajadores en el sistema de salud y la falta de inscripción del seguro social de pensiones.

Esta sanción es considerada grave y a diferencia de las sanciones calculadas en materia de relaciones laborales, aquí es necesario tener en cuenta el número de trabajadores de la empresa, ya que la sanción se calcula por cada trabajador afectado.

Tabla 13: Sanción de la primera infracción

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	MULTA	UIT	N° DE TRABAJ.	IMPORTE DE MULTA
1. Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	1.35	S/. 4,150	6	S/.33,615.00
TOTAL				S/.33,615.00

Fuente: Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N°019-2006-TR

3.5 Determinación de las Infracciones en Materia Tributaria

En este ítem se desarrollará las infracciones que el empleador está cometiendo en materia tributaria, y las sanciones que acarrea; para tal efecto se realizó un análisis documental al Código Tributario, el cuál quedo plasmado en la ficha documentaria (Anexo N°8). Al realizar el análisis documental, se observó que la empresa está incurriendo en dos infracciones tipificadas en el código, la primera infracción se encuentra en el artículo N° 177 y la siguiente infracción está citada en el artículo N°178.

3.5.1 Infracciones

En el siguiente cuadro se detalla las infracciones en materia tributaria.

Tabla 14: Infracciones en materia tributaria

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	BASE LEGAL
1. No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	Artículo N°177, inciso 13
2. No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.	Artículo N°178, inciso 1

Fuente: Código Tributario

3.5.2 Sanciones

a) Infracción N°1: No efectuar retenciones de ONP

La primera infracción de la empresa Carrasco SAC en materia tributaria es el incumplimiento de la retención del tributo de ONP. La empresa tendría que haber declarado ante SUNAT a todos sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral y haber retenido de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte de ONP. En esta situación todos los trabajadores iniciaron desde el período de enero del 2018 y se calculará la sanción hasta el período de julio del mismo año. De acuerdo al código tributario tabla I referencia artículo N°177 (Anexo N°9), la multa es el 50% del tributo no retenido, es decir el aporte de ONP, y no puede ser inferior al 5% de la UIT, y los intereses corren desde el día siguiente de la declaración establecida por SUNAT (Anexo N°10).

Tabla 8: Importe de ONP

NOMBRES	RMV	HORAS EXTRAS	REMUN. COMPUTABLE	ONP
Erika xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.159
María xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.159
Luisa xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.159
Ana xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.159
Carla xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.159
Julia xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.159
TOTAL				S/952

Fuente: Empresa Carrasco SAC

Tabla 9: Sanción de la primera infracción

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
TRIBUTO NO RETENIDO	S/.952	S/.952	S/.952	S/.952	S/.952	S/.952	S/.952
SANCIÓN	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
MULTA	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476
MULTA MINIMA 5% UIT	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208
MULTA APLICABLE	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476	S/.476
FECHA DE DECLARACIÓN	14/02/2018	14/03/2018	13/04/2018	15/05/2018	14/06/2018	13/07/2018	14/08/2018
FECHA DE ACTUALIZACION DE INTERESES	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019
DÍAS TRANSCURRIDOS	562	534	504	472	442	413	381
TASA DE INTERES DIARIA 0.04%	S/.107	S/.102	S/.96	S/.90	S/.84	S/.79	S/.73
DEUDA TOTAL	S/.583	S/.578	S/.572	S/.566	S/.560	S/.555	S/.549

Fuente: Código Tributario

b) Infracción N°2: No declarar ONP y EsSalud

La segunda infracción en materia tributaria es la omisión de la declaración de los tributos de EsSalud y ONP. El empleador debió dar de alta su registro de planilla y declarar cada uno de los períodos desde que empezó su relación laboral con sus trabajadores, como se analizó en la infracción anterior la relación laboral empezó desde enero del 2018 y para cálculos de la sanción se tomará hasta julio del mismo año. Conforme al código tributario tabla I referencia artículo N°178 (Anexo N°11) la sanción es del 50% del tributo por pagar omitido, es decir la suma de EsSalud y ONP. Para calcular los intereses del tributo omitido se toma la fecha de las declaraciones de acuerdo al cronograma que establece SUNAT (Anexo N°10). Particularmente en esta infracción el empleador deberá pagar la multa por no declarar ambos tributos (tabla N°18) y adicionalmente los tributos no declarados más intereses por pagar fuera de la fecha establecida. (Tabla N°19).

Tabla 10: Importe de tributos no declarados

NOMBRES	RMV	HORAS EXTRAS	REMUN. COMPUTABLE	ESSALUD	ONP
Erika xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.110	S/.159
María xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.110	S/.159
Luisa xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.110	S/.159
Ana xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.110	S/.159
Carla xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.110	S/.159
Julia xxx	S/.930	S/.291	S/.1,221	S/.110	S/.159
TOTAL				S/659	S/952

Fuente: Empresa Carrasco SAC

Tabla II: Sanción de la segunda infracción

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
TRIBUTO OMITIDO	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611
SANCIÓN	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
MULTA	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806
MULTA MINIMA 5% UIT	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208	S/.208
MULTA APLICABLE	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806	S/.806
FECHA DE DECLARACIÓN	14/02/2018	14/03/2018	13/04/2018	15/05/2018	14/06/2018	13/07/2018	14/08/2018
FECHA DE ACTUALIZACION DE INTERESES	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019
DÍAS TRANSCURRIDOS	562	534	504	472	442	413	381
TASA DE INTERES DIARIA 0.04%	S/.181	S/.172	S/.162	S/.152	S/.142	S/.133	S/.123
DEUDA TOTAL	S/.987	S/.978	S/.968	S/.958	S/.948	S/.939	S/.929

Fuente: Código Tributario

Tabla 12: Intereses de la segunda infracción

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
TRIBUTO OMITIDO	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611	S/.1,611
FECHA DE DECLARACIÓN	14/02/2018	14/03/2018	13/04/2018	15/05/2018	14/06/2018	13/07/2018	14/08/2018
FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE INTERÉSES	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019
DÍAS TRANSCURRIDOS	562	534	504	472	442	413	381
INTERESES	S/.362	S.344	S/.325	S/.304	S/.285	S/.266	S/.246
DEUDA ACTUALIZADA	S/.1973	S/.1,955	S/.1,936	S/.1,915	S/.1,896	S/.1,877	S/.1,857

Fuente: Código Tributario

Luego de todo el análisis que se realizó a la empresa Carrasco SAC, se observó y corroboró que comete viene cometiendo varias infracciones laborales tipificadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo, las cuales de acuerdo a la Ley se sancionan con porcentajes diferentes. En el siguiente cuadro se pasará a resumir en el importe de las sanciones por cada infracción laboral que ha infringido la empresa, de tal manera que sea más entendible y conciso, y también se pueda observar con más claridad la cuantiosa sanción que le correspondería a la empresa por pertenecer a la línea de la informalidad laboral.

Tabla 13: Resumen de sanciones por cada infracción

INFRACCIONES	NO MYPE
1. Materia de relaciones laborales	S/.30,835
2. Materia de seguridad social	S/.33,615
3. Materia tributaria	S/.10,667
TOTAL	S/.75,117

Elaboración Propia

3.6 Propuesta de Formalización para evitar infracciones y sanciones laborales a la empresa Carrasco SAC

A lo largo de la presente investigación se ha observado como la empresa incurre en una serie de infracciones, las cuales tienen como resultado sanciones con multas muy elevadas. Debido a esto, la propuesta que se plantea en el presente trabajo de investigación es que la empresa Carrasco SAC se inscriba en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, ya que una vez realizado el registro la empresa puede acceder a los beneficios de la Ley MYPE. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo diseñó dicho sistema para apoyar las empresas consideradas como micro y pequeñas, y así aumentar la formalización de estas. Además, los porcentajes de las multas que SUNAFIL impone para estas empresas son menores, siempre y cuando las micro y pequeñas empresas presenten su constancia de inscripción en REMYPE. El registro MYPE se puede realizar de manera online a través de la página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, y es totalmente gratuito. En el cuadro posterior se detallarán los requisitos para poder acceder al registro y también si la empresa los cumple o no.

Tabla 14: Requisitos inscripción REMYPE

REQUISITOS	CUMPLE	NO CUMPLE
- Número de RUC vigente.	✓	
- Poseer usuario y clave SOL.	✓	
- Contar como mínimo con un trabajador.	✓	
- No pertenecer al rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar.	✓	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Los beneficios que trae consigo este registro para las micro empresas se detallan en cuadro posterior.

Tabla 15: Beneficios inscripción RMYPE

BENEFICIOS	LEY MYPE MICROEMPRESA
Beneficios Laborales	Remuneración mínima vital
	Jornada máxima de 08 horas diarias o 48 diarias semanales.
	24 horas continuas de descanso
	Gratificaciones no aplica
	CTS no aplica
	Gozar de feriados establecidos
15 días de vacaciones por cada año de trabajo, pudiendo reducir de 15 a 7 días	
Sistema de Salud	Seguro Integral de Salud (SIS) aporte semi contributivo Seguro de Salud (EsSalud)
Sistema de Pensión	Sistema Nacional de Pensiones (ONP) Sistema Privado de Pensiones (AFP)
Despido arbitrario	Indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El procedimiento para el registro MYPE se realiza de la siguiente manera.

- I. Ingresar a la web del MTPE, ubicar en la parte superior la sección de Servicios en Línea y dar click en REMYPE.

Figura 4: Inscripción REMYPE



Fuente: MTPE

- II. Se abrirá automáticamente un ventana donde se deberá ingresar el RUC, usuario y clave SOL.

Figura 5: Ingreso de datos



Fuente: MTPE

- III. Se abrirá una pantalla de color azul, donde se deberá dar clic en el “Módulo de Registro de la MYPE”, y completar el registro en cuatro pasos.

1. Registro de la Empresa

A1. Algunos datos como la razón social, actividad económica, fecha de inicio de actividades y domicilio fiscal son proporcionados automáticamente mediante la base de datos de SUNAT.

Figura 6: Registro de la empresa



1 Paso Registro de Su Empresa

OBTENCIÓN DE DATOS DE SUNAT

Número de RUC: 2053818716
 Razón Social de la Empresa: FA E DESPA S.A.C.
 Actividades (Económica): ALDUIER MAGUI Y BOLIV CONSTRUCCION
 Fecha de Inicio de Actividades: 01/01/2004
 Departamento: LIMA
 Provincia: HUARAL
 Distrito: CHANGAY
 Avenida, Calle, Pasaje: CALLE
 Numeración de Domicilio: Número: 224 Lote: -
 Kilómetro: - Dpto: SAN MARTIN
 Manzana: - Interior: -
 Urbanización/Conjunto habitacional: -
 Modalidad / Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

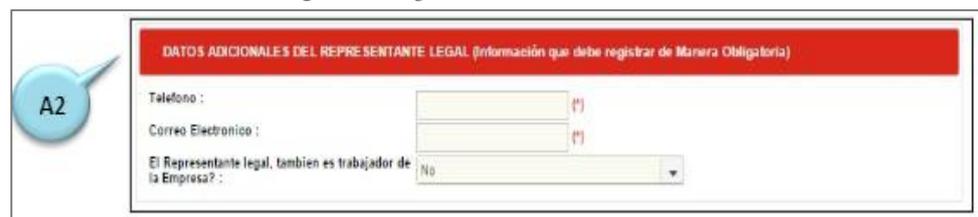
3 Datos del Representante Legal

Documento de Identidad: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD 16008916 **Actualizar (*)**
 Apellidos Paterno: SALDANA
 Apellidos Materno: BERVALLI
 Nombre: JUAN JOSE
 Género: Masculino
 Fecha de Nacimiento: 20/01/1976

Fuente: MTPE

A2. La información que se ingresará manualmente es: Modalidad | Tipo de Contribuyente y los datos del representante legal e indicar si es trabajador o no.

Figura 7: Ingreso de datos manuales



DATOS ADICIONALES DEL REPRESENTANTE LEGAL (Información que debe registrar de Manera Obligatoria)

Telefono: (*)
 Correo Electronico: (*)
 El Representante legal, tambien es trabajador de la Empresa?: No

Fuente: MTPE

2. Registro de los Trabajadores

Los datos de los trabajadores que se deberán ingresar son los siguientes:

-Número del DNI, y dar clic en el recuadro rojo (validación en línea con RENIEC), aquí cargará automáticamente el apellido paterno, materno y nombres, la fecha de nacimiento, género y discapacidad.

-Tipo de contrato (seleccionar la opción según corresponda al trabajador).

-Ocupación (seleccionar la ocupación según corresponda de las opciones mostradas en el sistema).

-Tipo de Régimen Laboral (especial / general).

-Tipo de Seguro (ESSALUD / SIS.)

-Tipo de Régimen Pensionario (ONP / AFP, indicar cuál).

-Trabajador es socio (Si o No)

-Trabajador es familiar de socio (Si o No)

-Número de Teléfono y Correo Electrónico.

Si el trabajador cuenta con derechohabientes (cónyuge e hijos), deberá ingresar su información correspondiente.

Figura 8: Registro de trabajadores



DNI	Apellidos	Nombres	Seguro Elegido	Str. Dep	Cargo	Asisten	Asisten	Asisten
No records found.								

Fuente: MTPE

3. Registro de Socios

Este registro solo lo realizan las sociedades tales como SAC, SCRL, SA.

Figura 9: Registro de socios



Fuente: MTPE

4. Fin de Registro

Se mostrara un formulario con las opciones “Aceptar o Editar”, se deberá dar clic en “Aceptar y Declarar” para continuar con el procedimiento de registro. Finalizando el registro, se debe dar clic en el botón “Descargar Solicitud” e imprimir.

Figura 10: Fin de registro



Fuente: MTPE

- IV. La empresa después de 07 días hábiles obtiene su calificación como Micro o Pequeña Empresa, el resultado lo puede verificar en “Estado de Solicitud”

Figura 11: Acreditación de REMYPE



Fuente: MTPE

- V. La empresa para aceptar su condición de Micro y Pequeña Empresa deberán imprimir por primera vez su Constancia de Acreditación.

Figura 12: Constancia de registro



Fuente: MTPE

Si la empresa Carrasco SAC realiza todos los pasos mencionados anteriormente y obtiene la acreditación del REMYPE, si SUNAFIL llegase a realizar una inspección, la empresa puede presentar su acreditación de MYPE y recibir sanciones leves. Esta acreditación servirá solo para las sanciones correspondientes a materia de relaciones laborales y en materia de seguridad social. En el caso de las infracciones en materia tributaria existen mecanismos de gradualidad estipulado por el Código Tributario.

Tabla 16: Gradualidad de infracciones en materia tributaria Art. N°177

INFRACCION	SUBSANACION VOLUNTARIA		SUBSANACION INDUCIDA	
	Se subsana la infracción antes que surta efecto la notificación de la SUNAT		Se subsana la infracción dentro del plazo otorgado por SUNAT	
	Sin Pago	Con Pago	Sin Pago	Con Pago
Artículo N°177, inciso 13	80%	90%	50%	70%

Fuente: Código Tributario

Tabla 17: Gradualidad de infracciones en materia tributaria Art. N°178

95%	70%	
Si se cumple con subsanar la infracción con anterioridad a cualquier notificación o requerimiento relativo al tributo o período a regularizar.	Si se cumple con subsanar la infracción a partir del día siguiente de la notificación del primer requerimiento en un procedimiento de fiscalización, hasta la fecha en que venza el plazo otorgado según el artículo 75 del Código Tributario (CT) o en su defecto, de no haberse otorgado dicho plazo, antes de que surta efectos la notificación de la Orden de Pago o de la Resolución de determinación, según corresponda o de la Resolución de multa. Excepcionalmente, se aplicarán las siguientes rebajas, si:	
	<p>95%</p> <p>Si cumple con cancelar el tributo.</p>	<p>85%</p> <p>Si se encuentra con un fraccionamiento aprobado.</p>

Fuente: Código Tributario

En la tablas posteriores se realizará las comparaciones de las sanciones si es que SUNAFIL llegase a inspeccionar a la empresa y estuviera acredita en ese momento en el REMYPE. En el caso de las sanciones en materia tributaria se calculará con el régimen de gradualidad que está estipulado en el Código Tributario.

Tabla 18: Comparación de sanciones en materia de relaciones laborales

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	NO MYPE	MICRO
1. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	Leve	S/.954.50	S/.456.50
2. No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	Grave	S/.5,602.50	S/.1,037.50
3. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.	Grave	S/.5,602.50	S/.1,037.50
4. No pagar la remuneración mínima correspondiente.	Muy Grave	S/.9,337.50	S/.1,701.50
5. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	Muy Grave	S/.9,337.50	S/.1,701.50
TOTAL		S/.30,835	S/5,935

Fuente: MTPE
Elaboración Propia

Tabla 19: Comparación de sanciones en materia de seguridad social

DETALLE DE LA INFRACCIÓN	GRAVEDAD	NO MICRO	MICRO
1. Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	Grave	S/.33,615	S/.6,225
TOTAL		S/.33,615	S/6,225

Fuente: MTPE

Elaboración Propia

Tabla 20: Comparación de sanciones en materia tributaria

DETALLE DE INFRACCIÓN	ARTICULO	NO GRADUALIDAD	GRADUALIDAD
1. No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	N°177, inciso 13	S/.3,962	S/.963
2. No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones.	N°178, inciso 1	S/6,705	S/1,348
TOTAL		S/.10,667	S/.2,311

Fuente: Código Tributario

Tras todo el análisis que se realizó a la empresa Carrasco SAC, la propuesta de inscripción en el REMYPE resulta muy factible y viable, ya que el monto de las sanciones varía significativamente al estar acreditado como MYPE que al no estarlo. Como se observa en el cuadro de abajo, la sanción total por todas las infracciones da un importe de S/75,117 considerando a la empresa en una fiscalización como Régimen Laboral General, ya que la empresa aún no se encuentra acogida al REMYPE. Mientras que si la empresa estuviera ya acogida y acreditada como tal, tendría una sanción que asciende a un total de S/14,471. Al comparar el pago de las sanciones de ambos regímenes existe una cuantiosa diferencia de S/. 60,646. Por tal motivo es pertinente y fundamental la inscripción del REMYPE, de esa forma se puede evitar desembolsos excesivos.

Tabla 21: Diferencia de sanciones

INFRACCIONES	NO MYPE	MYPE
1. Materia de relaciones laborales	S/.30,835	S/.5,935
2. Materia de seguridad social	S/.33,615	S/.6,225
3. Materia tributaria	S/.10,667	S/.2,311
TOTAL	S/.75,117	S/.14,471
DIFERENCIA	S/.60,646	

Elaboración Propia

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se valida la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación, es decir las infracciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC son en materia de relaciones laborales, de seguridad social y en materia tributaria, trayendo como consecuencia sanciones a pagar por cada infracción cometida. Los resultados del presente trabajo de investigación son similares a los obtenidos por los autores Paredes y Rodríguez (2017), ya que también se comete infracciones en materia de relaciones laborales, es decir los trabajadores no reciben la remuneración mínima vital, no se encuentran registrados en planilla de remuneraciones, no se les entregan boletas de pago, no reciben beneficios sociales; se vulneran todos los derechos laborales que de acuerdo a ley le corresponden a cada trabajador.

La informalidad laboral está latente en las micro y pequeñas empresas por gran desconocimiento de los empresarios en dos aspectos muy importantes: el primero, que creen que por registrar a sus trabajadores es llevar una sobre carga laboral y que ellos asumirán el 100% de todo ese costo y el otro punto muy importante es que no saben de las infracciones en que incurrir y que estas son sancionadas con multas muy elevadas. Tal como Alonzo (2015), se coincide en que muchas micro empresas cometen infracciones en materia de seguridad social tipificadas en reglamento de trabajo, al no registrar a sus trabajadores en el seguro de salud y seguro social; como se mencionó anteriormente todo esto se comete por un gran desconocimiento de los empresarios ya que no existe un política clara del Ministerio de Trabajo que incentive a los micro empresarios a dejar la línea de la informalidad para pasar a la formalidad laboral.

De la misma manera, los resultados del presente trabajo de investigación son semejantes a los obtenidos por los autores González y Zapana (2017), respecto a las infracciones en materia tributaria, ya que concluyeron que de las microempresas analizadas, constituidas formalmente, el 65% evaden costos laborales, asimismo el 59% de microempresas cumplen con el pago de impuestos a la SUNAT, mientras que la diferencia evaden y eluden los tributos correspondientes, igualmente como el presente trabajo de investigación, la empresa Carrasco SAC no declara ante SUNAT sus planillas y evade el pago de los tributos relacionados y al mismo tiempo no retiene el tributo de ONP como indica la el Código Tributario.

De acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo, los porcentajes de las sanciones que SUNAFIL impone no son igual para todas los regímenes empresariales, las micro y pequeñas empresas pueden obtener la escala de porcentaje más baja en las sanciones siempre y cuando estén inscritas el REMYPE antes de la orden de inspección. Por eso es muy crucial que los empresarios estén actualizados en temas importantes para el beneficio de sus empresas, como lo es el saber sobre el régimen laboral especial. En ese sentido, el autor Benigno (2015), obtuvo resultados favorables en su investigación, y si se aplicase esos beneficios a la empresa Carrasco SAC y esta decidiera acreditarse en el REMYPE la sanción que obtendría ya no sería de S/.75, 117 sino de S/.14, 471, una diferencia cuantiosa de S/.60, 646. Por tal motivo resulta imprescindible si el empresario decide formalizar a sus trabajadores acogerse al régimen especial laboral para no tener sanciones laborales elevadas.

Finalmente, en concordancia con el análisis realizado en el presente trabajo de investigación la empresa Carrasco SAC cumple con los requisitos de ser considerada una microempresa, lo cual le permite acreditarse en el REMYPE, siendo esto muy favorable para la empresa, puesto que podría evitar sanciones altas y podría formalizar

a todos sus trabajadores. La presente investigación pretendió dar a conocer cuáles son las infracciones y las sanciones que le corresponden a la empresa de seguir en la línea de informalidad laboral. Es sumamente importante que el dueño de la empresa este informado y analice si verdaderamente le conviene mantenerse en la informalidad laboral por el hecho de supuestamente ahorrar en costos laborales, o si le conviene formalizar laboralmente y cumplir con todo lo que menciona la norma y de esa forma poder evitar el pago de sanciones excesivas.

En el caso de la empresa Carrasco SAC, las sanciones por infracciones en materia de relaciones laborales da un importe de S/.30, 835; las sanciones de infracciones en materia de seguridad social suma S/.33, 615 y por último, las sanciones en infracciones en materia tributaria dan un importe de S/.10, 667. Todas las infracciones que comete la empresa ascenderían a un monto de total de S/.75, 117, el cual tendría un impacto muy negativo a la liquidez de la empresa, por tal motivo se coincide con Alcántara (2015), las sanciones que impone SUNAFIL son tan elevadas que pueden tener un impacto desfavorable muy grande en la situación económica de una empresa que no cuenta con los recursos necesarios para hacerle frente a este tipo de situaciones.

4.2 Conclusiones

- Se diagnosticó que la empresa Carrasco SAC viene cometiendo una serie de infracciones laborales, la cuales son: Infracciones en materia de relaciones laborales, Infracciones en materia de seguridad social e Infracciones en materia tributaria. En total son nueve las infracciones que la empresa está cometiendo cuyo importe de sanción da un total de S/. 75,117.⁰⁰.
- Se analizó las infracciones y sanciones que la empresa Carrasco SAC genera en materia de relaciones laborales la cuales son seis; estas infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves. En las infracciones leves está no entregar boletas de pagos cuya sanción asciende a S/.954.⁵⁰. En las infracciones graves se encuentran no pagar oportunamente la RMV la cual tiene un sanción de S/. 5,602.⁵⁰ y no contar con un registro de planilla de sus trabajadores donde la sanción asciende a S/. 5,602.⁵⁰. Finalmente en infracciones muy graves están no pagar la RMV íntegramente donde el importe de la sanción asciende a S/. 9,337.⁵⁰ y no cancelar las horas extras cuya sanción es de un valor de S/. 9,337.⁵⁰. El monto total de las sanciones en infracciones en materia de relaciones laborales es de S/. 30,835.⁰⁰.
- Se identificó las infracciones en materia de seguridad social que la empresa Carrasco SAC está cometiendo las cuales son la falta de inscripción de sus trabajadores en seguro social y en el seguro de salud, estas infracciones están tipificadas como graves y el importe de multa asciende a un total de S/. 33,615.⁰⁰.

- Se determinó las infracciones relacionadas en materia tributaria las cuales son dos, estas infracciones se derivan de no tener registrados a los trabajadores en planilla, ya que al no contar con un registro no se pudo realizar las declaraciones de los tributos de EsSalud y ONP, y a la misma vez el empleador no retuvo el aporte de ONP de sus trabajadores. El importe de multa de por no declarar asciende a S/. 6,705.⁰⁰ y por no retener el tributo de ONP es de S/. 3,962.⁰⁰.
- Se planteó una propuesta de formalización laboral para que la empresa pueda evitar todas las infracciones laborales que viene incurriendo y no tener que pagar multas excesivas. La propuesta de formalización es acogerse a la inscripción del REMYPE, es un trámite online y gratuito, brinda muchos beneficios y uno de ellos es que las multas por fiscalización no sean excesivas, el importe de multas sin inscripción asciende a S/75,117.⁰⁰, mientras que si la empresa ya estuviera acreditada y cometiese las infracciones antes citadas el importe de multa sería S/. 14,471.⁰⁰, la diferencia es cuantiosa, por eso existe la necesidad de acreditación y formalización. Además, tener asegurados a sus trabajadores no es una opción sino es una obligación que el empleador debe de cumplir, por tal motivo resulta pertinente acogerse al régimen MYPE laboral.

REFERENCIAS

- Alcántara, L. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L.* Tesis para optar el título profesional de Contador Público. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2194/leonalcantara_merardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonzo, k. (2015). *Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María.* Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/459/T047_41621916T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F (2006). Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica 5° Edición, Venezuela, Caracas. Editorial Episteme.
- Banco Mundial (2014). *La mitad de los trabajadores de América Latina tienen un empleo informal.* Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/04/01/informalidad-laboral-america-latina>
- Benigno, F. (2015). *Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo.* Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Cuba, E. (2019). *La Informalidad Laboral*. Recuperado de

<https://www.lampadia.com/opiniones/elmer-cuba/la-informalidad-laboral/>

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (octubre 29, 2006)

Decreto Supremo N° 133-2013-EF. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Código Tributario (junio 22, 2013)

Decreto Supremo N° 015-2017-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (agosto 06, 2017)

Gonzáles y Zapana (2017). *Estudio de los Costos Laborales Económicos de las microempresas de la ciudad de Arequipa y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012-2016*. Tesis para optar el título de Ingeniera Comercial en la especialidad de Finanzas. Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6607>

Hinostrza, C. (2017). *Inspecciones Laborales y su relación con la Formalización de las MIPYME en la Región Lima, 2014*. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6336/Hinostrza_HC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán, E. & Egúsquiza, B. (2016). *Cómo afrontar una inspección de trabajo*. Lima:
Gaceta Jurídica

Ley N° 28015. *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*.
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Miles de Liberteños reciben un sueldo menor a la remuneración básica (21 de mayo del
2019). Diario La Industria. Recuperado de [http://laindustria.pe/nota/7537-miles-
de-liberteos-reciben-un-sueldo-menor-a-la-remuneracin-bsica](http://laindustria.pe/nota/7537-miles-de-liberteos-reciben-un-sueldo-menor-a-la-remuneracin-bsica)

Noticias ONU (30 de abril de 2018). *Más del 60% de la población activa trabaja en la
economía informal*. Noticias Unidas Online. Recuperado de
<https://news.un.org/es/story/2018/04/1432462>

Paredes, A. & Rodríguez, A. (2017) *Acogimiento al régimen laboral de la micro y
pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa
industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad Trujillo en el año 2016*. Tesis para optar
el título profesional de Contador Público. Universidad Privada del Norte, Perú.
Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11650>

Tamayo, M. (2008). *El proceso de investigación científica*. México, D.F. Editorial
Limusa S.A.

ANEXOS

Anexo N°01: Entrevista al Gerente la empresa Carrasco SAC

GUÍA DE ENTREVISTA	
Objetivo: Conocer la situación actual de la empresa.	
Empresa:	Carrasco S.A.C
Entrevistado:	Julio Rodríguez
Puesto:	Gerente
1. ¿Está acogido algún Régimen Laboral?	
Por los ingresos que genera la empresa es considera micro empresa.	
2. ¿Con cuántos trabajadores cuenta actualmnte?	
Actualmente hay 6 señoritas laborando en la empresa.	
3. ¿Cuenta con el registro de planilla de sus trabajadores?	
No.	
4. ¿En el caso no tuviera registro de planilla, cuál es el motivo?	
La verdad hay trabajadores que no desean ingresar a planillas para no tener descuentos.	
5. ¿Usted sabe si comete alguna infracción por no tener planilla?	
No sabría decirle, pero como soy una empresa pequeña es muy dudoso que vengan a fiscalizar.	
6. ¿Conoce de algún Régimen Laboral que le brinde beneficios laborales?	
No tengo conocimiento sobre eso.	

Anexo N°02: Entrevista al encargado de administrar el tema laboral

GUÍA DE ENTREVISTA	
Objetivo: Conocer la situación actual de la empresa.	
Empresa:	Carrasco S.A.C
Entrevistado:	Mario Tello
Puesto:	Encargado del tema laboral
 1. ¿Está acogido algún Régimen Laboral? No.	
 2. ¿Conoce de algún Régimen Laboral que le brinde beneficios laborales? Recientemente ecuche sobre uno, que apoya a las micro empresas.	
 3. ¿Por qué no cuenta con un registro de planilla? La mayoría de los trabajadores con los que cuenta y ha contado la empresa no quieren ser inscritos.	
 4. ¿Usted sabe si comete alguna infracción por no tener planilla? No.	
 5. ¿Sabe si SUNAFIL llegase en estos momentos le podría imponer multas por infracciones laborales? No estoy enterado de sus procedimientos.	

Anexo N°03: Entrevista al personal de la empresa

GUÍA DE ENTREVISTA	
Objetivo: Conocer la situación actual de la empresa.	
Empresa:	Carrasco S.A.C
Entrevistado:	Ana xxx xxxx
Puesto:	Vendedora
1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en esta empresa?	Ya casi 1 año.
2. ¿Cuál es el sueldo que percibe actualmente?	S/.860
3 ¿Cuál es su horario de trabajo?	Desde las 10.30 am hasta 09.30 pm
4 ¿Trabaja horas extras?	Relamente creo que sí, ya que todas trabajamos más de ocho horas en la empresa.
5 ¿Se encuentra inscrito en planilla? ¿Por qué?	No, porque sé que tendré descuentos en mi sueldo y la verdad no quiero que disminuya.
6 ¿Recibe alguna remuneración por trabajar horas extras?	No, solo recibo mi sueldo completo cada fin de mes, y eso es, ya que nuestro jefe nos cancela pasado muchos días después.
7 ¿Conoce cuánto vale las horas extras según ley?	No tengo conocimiento sobre eso.
8 ¿Se encuentra a gusto en esta empresa?	La verdad sí, el ambiente es muy agradable.

Anexo N°03.1: Entrevista al personal de la empresa

GUÍA DE ENTREVISTA	
Objetivo: Conocer la situación actual de la empresa.	
Empresa:	Carrasco S.A.C
Entrevistado:	Erika xxx xxxx
Puesto:	Vendedora
1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en esta empresa?	Ya tengo trabajando en esta empresa como dos años y medio.
2. ¿Cuál es el sueldo que percibe actualmente?	S/.860
3 ¿Sabe en qué regimen laboral se encuentra la empresa donde labora?	La verdad no, solo trabajo aquí como vendedora nada más.
4 ¿Se encuentra inscrito en planilla? ¿Por qué?	No, porque sé que si me inscriben en planilla tendré descuentos en mi sueldo y eso no me conviene, prefiero recibir mi sueldo total cada fin de mes.
5 ¿Se encuentra conforme con la cantidad de su sueldo?	Sí.
6 ¿Sabe que significa aportar a la ONP o AFP?	Sí, son descuentos que se hacen a los trabajadores y así ya no reciben su sueldo total.
7 ¿No le gustaría contar con un seguro de salud?	Sí pero no estoy muy enterada como funciona la inscripción.
8 ¿Se encuentra a gusto en esta empresa?	Sí, todas trabajamos bien y nos llevamos bien.

Anexo N°03.2: Entrevista al personal de la empresa

GUÍA DE ENTREVISTA	
Empresa:	Carrasco S.A.C
Entrevistado:	Julia xxx xxxx
Puesto:	Cajera
1 ¿Cuánto tiempo tiene laborando en esta empresa?	Ya más de 1 año.
2 ¿Cuál es el sueldo que percibe actualmente?	S/.860
3 ¿Por qué no desea ingresar a planilla?	Porque al ingresar a planilla no me darán mi sueldo completo.
4 ¿Conoce cuál sería el descuento que le aplicarían si ingresara a planilla?	Bueno no sé creo que por Essalud y por AFP.
5 ¿Sabe cuáles son los sistema de pensiones que existe?	Sí, sé que está la ONP y la AFP.
6 ¿Sabe en qué Regimen Laboral se encuentra la empresa donde labora?	No, desconozco ese tema.
7 ¿Sabe existe otro regimen pensionario más accesible para los trabajadores de una microempresa?	La verdad no sé sobre eso.

Anexo N°04: Ficha de análisis documental

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Objetivo: Conocer y analizar la ley.	
Nombre del documento:	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 015-2017-TR Registro de la Micro y Pequeña Empresa. Ley N° 28015 - Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Código Tributario.
Palabras Claves de búsqueda	Informalidad Laboral Micro y Pequeña Empresa Infracciones Laborales Sanciones y Multas Laborales SUNAT SUNAFIL
Conceptos Abordados	Informalidad Laboral Infracciones Laborales Sanciones y Multas Laborales
	Cada concepto abordado profundizo en el desarrollo de los objetivos planteados en el trabajo de investigación

Anexo N°05: Ficha de análisis documental

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Objetivo: Detallar la ley.	
Nombre del documento:	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR
Artículo:	N°23 N°24 N°25
Descripción:	Infracciones leves en materia de relaciones laborales Infracciones graves en materia de relaciones laborales Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales
Infracciones:	<ul style="list-style-type: none"> - El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave. - No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto. - No registrar trabajadores en planilla. - No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo. - No pagar la remuneración mínima correspondiente. - El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
Porcentaje de Multa:	Leves: 0.23 de UIT Graves: 1.35 de UIT Muy Graves: 2.25 de UIT

Anexo N°06: Cuestionario

CUESTIONARIO		
Objetivo: Conocer las infracciones que comete la empresa		
Entrevistado: Julio Rodríguez		
Puesto: Gerente		
Preguntas	SÍ	NO
1. ¿Cuenta con registro de planilla?		X
2. ¿Entrega boletas de pago?		X
3. ¿Realiza contratos de trabajo?		X
4. ¿Cancela la RMV?		X
5. ¿Sus trabajadores realizan horas extras?		X
6. ¿Cancela horas extras?		X
7. ¿Ha registrado a sus trabajadores en EsSalud?		X
8. ¿Ha registrado a sus trabajadores en ONP?		X
9. ¿Cancela a tiempo la RMV?		X

Anexo N°07: Ficha de análisis documental

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Objetivo: Detallar la ley.	
Nombre del documento:	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR
Artículo:	N°44
Descripción:	Infracciones graves en materia de relaciones laborales
Infracciones:	- Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.
Porcentaje de Multa:	Graves: 1.35 de UIT

Anexo N°08: Ficha de análisis documental

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Objetivo: Detallar la ley.	
Nombre del documento:	Código Tributario
Artículo:	N°177, inciso 13
Descripción:	- No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.
Artículo:	N°178, inciso 1
Descripción:	- No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.

Anexo N°09: Tabla I – Artículo N°177

(279) TABLA I

**CÓDIGO TRIBUTARIO - LIBRO CUARTO
(INFRACCIONES Y SANCIONES)**

**PERSONAS Y ENTIDADES GENERADORES DE
RENTA DE TERCERA CATEGORÍA INCLUIDAS LAS
DEL REGIMEN MYPE TRIBUTARIO**

(Nombre de la Tabla I de Infracciones y Sanciones Tributarias modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1270, publicado el 20.12.2016 y vigente desde el 1.1.2017 de acuerdo con su Primera Disposición Complementaria Final).

TEXTO ANTERIOR

**(279) TABLA I
CÓDIGO TRIBUTARIO - LIBRO CUARTO (INFRACCIONES Y SANCIONES)
PERSONAS Y ENTIDADES GENERADORES DE
RENTA DE TERCERA CATEGORÍA**

(279) Tabla I sustituida por el artículo 51° del Decreto Legislativo N° 981, publicado el 15 de marzo de 2007.

<p>5. CONSTITUYEN INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA OBLIGACIÓN DE PERMITIR EL CONTROL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, INFORMAR Y COMPARECER ANTE LA MISMA</p>	<p>Artículo 177°</p>	
<p>– No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.</p>	<p>Numeral 13</p>	<p>50% del tributo no retenido o no percibido</p>

Anexo N°10: Cronograma de declaraciones – SUNAT

CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES MENSUALES - EJERCICIO 2018

Tamaño de A* A

PERIODO TRIBUTARIO	FECHA DE VENCIMIENTO SEGÚN EL ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC							BUENOS CONTRIBUYENTES y UESP
	0	1	2 y 3	4 y 5	6 y 7	8 y 9	0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	
	ene-18	14 Feb	15 Feb	16 Feb	19 Feb	20 Feb	21 Feb	22 Feb
feb-18	14 Mar	15 Mar	16 Mar	19 Mar	20 Mar	21 Mar	22 Mar	
mar-18	13 Abr	16 Abr	17 Abr	18 Abr	19 Abr	20 Abr	23 Abr	
abr-18	15 May	16 May	17 May	18 May	21 May	22 May	23 May	
may-18	14 Jun	15 Jun	18 Jun	19 Jun	20 Jun	21 Jun	22 Jun	
jun-18	13 Jul	16 Jul	17 Jul	18 Jul	19 Jul	20 Jul	23 Jul	
jul-18	14 Ago	15 Ago	16 Ago	17 Ago	20 Ago	21 Ago	22 Ago	
ago-18	14 Sep	17 Sep	18 Sep	19 Sep	20 Sep	21 Sep	24 Sep	
sep-18	15 Oct	16 Oct	17 Oct	18 Oct	19 Oct	22 Oct	23 Oct	
oct-18	15 Nov	16 Nov	19 Nov	20 Nov	21 Nov	22 Nov	23 Nov	
nov-18	14 Dic	17 Dic	18 Dic	19 Dic	20 Dic	21 Dic	24 Dic	
dic-18	15 Ene 2019	16 Ene 2019	17 Ene 2019	18 Ene 2019	21 Ene 2019	22 Ene 2019	23 Ene 2019	

Anexo N°11: Tabla I – Artículo N°178

(279) TABLA I

**CÓDIGO TRIBUTARIO - LIBRO CUARTO
(INFRACCIONES Y SANCIONES)**

**PERSONAS Y ENTIDADES GENERADORES DE
RENDA DE TERCERA CATEGORÍA INCLUIDAS LAS
DEL REGIMEN MYPE TRIBUTARIO**

(Nombre de la Tabla I de Infracciones y Sanciones Tributarias modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1270, publicado el 20.12.2016 y vigente desde el 1.1.2017 de acuerdo con su Primera Disposición Complementaria Final).

TEXTO ANTERIOR

**(279) TABLA I
CÓDIGO TRIBUTARIO - LIBRO CUARTO (INFRACCIONES Y SANCIONES)
PERSONAS Y ENTIDADES GENERADORES DE
RENDA DE TERCERA CATEGORÍA**

(279) Tabla I sustituida por el artículo 51° del Decreto Legislativo N° 981, publicado el 15 de marzo de 2007.

6. CONSTITUYEN INFRACCIONES RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS	Artículo 178°	
---	----------------------	--

Infracciones	Referencia	Sanción
<p>- No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o, rentas y/o, patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.</p> <p><i>(Primer ítem del rubro 6 de la Tabla I, modificado por el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1311, publicado el 30.12.2016 y vigente desde el 31.12.2016).</i></p> <p><i>Ver la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N.° 1311, publicado el 30.12.2016 y vigente desde el 31.12.2016, sobre la extinción de multas por comisión de la infracción del numeral 1 del artículo 178° de Código Tributario.</i></p>	<p>Numeral 1</p>	<p>50% del tributo por pagar omitido, o, 100% del monto obtenido indebidamente, de haber obtenido la devolución de saldos, créditos o conceptos similares (21)</p> <p><i>Primer ítem del rubro 6 de la Tabla I, modificado por el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1311, publicado el 30.12.2016 y vigente desde el 31.12.2016).</i></p>