

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



“LA FORMALIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA OT & SA PROMOTORA
INMOBILIARIA SAC, EN EL AÑO 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autores:

Br. Pretel Díaz, Jesús Evelyn

Br. Sánchez Ávila Silvia Marili

Asesor:

Mg. CPC César Moisés Jáuregui Flores

Trujillo – Perú

2019

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller Pretel Díaz, Jesús Evelyn y Sánchez Ávila Silvia Marili, denominada:

“LA FORMALIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA
EMPRESA OT&SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC, EN EL AÑO 2018”

Mg. C.P.C. César Moisés Jáuregui Flores
ASESOR

Mg. Graciela Zurita Guerrero
JURADO
PRESIDENTE

Mg. Julio Sánchez Quiroz
JURADO

Mg. Martín Facundo Ruíz
JURADO

DEDICATORIAS

Mi Tesis se lo dedico principalmente a DIOS, por darme las fuerzas cuando estuve a punto de desmayar y por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi carrera profesional. A mi querido hijo Yoshua Manuel Cahuata Pretel, que es el motor de mi vida, la razón por la que me levante cada día a esforzarme por el presente y el mañana. A mis padres por ser los pilares más importantes y por su apoyo incondicional, a mis hermanas que siempre me motivaron a no rendirme; así como también a una persona muy especial en mi vida, Michael Cahuata Equivel, que siempre confió en mí y me motivo a luchar por este sueño y a mi profesor Cesar Jáuregui Flores, por su tiempo y apoyo para lograr este triunfo.

Pretel Díaz, Jesús Evelyn

Mi tesis se la dedico en primera instancia a Dios por estar conmigo en todo momento y guiarme por el camino de la vida, a mi madre Paulina Ávila por su constancia, apoyo y espíritu alentador día a día, a mi querido hijo Rodrigo Salvador quien con su sonrisa angelical ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a culminar con mis estudios, a mi esposo Lennin y hermanos Emilsen, Arturo y José por su cariño, paciencia y comprensión.

Sánchez Ávila Silvia Marili

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primero a Dios: Por darme la vida y las fuerzas necesarias para poder superar los obstáculos, y por todas sus bendiciones para lograr mis metas.

A mi Hijo: Eres mi orgullo y mi gran motivación, me impulsas cada día a superarme para ofrecerte lo mejor. No es fácil, eso lo sé, pero tal vez si no te tuviera, no habría logrado tantas cosas hasta aquí.

A mi madre: Que con su ejemplo de no rendirme me impulso a luchar por mi futuro profesional, y por sus oraciones de cada día.

A mis hermanas (o): Milagros, Anais y Wilder, por su apoyo incondicional y por sus palabras de fortalezas a no rendirme.

A mis profesores: Que con su experiencia y enseñanza me ayudaron a culminar satisfactoriamente mi carrera profesional

Gracias a todas las personas que me apoyaron con sus palabras de aliento y confianza que permitieron culminar esta etapa de mi vida.

Pretel Díaz, Jesús Evelyn

Agradezco primero a Dios por permitirme llegar hasta este punto de mi vida, hacerme más fuerte ante todas las situaciones que se presentaron.

A mi madre que con su gran amor y sus sabios consejos me impulsaron a seguir con mis metas deseadas.

A mi amado hijo, quien fue mi motivación diaria para superarme y luchar por un futuro mejor.

A mis hermanos y demás familiares por el apoyo incondicional en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

A mis profesores que con sus conocimientos y liderazgo me permitieron culminar de manera satisfactoriamente mi carrera profesional

A todas las personas que colaboraron de una u otra manera para la finalización de la carrera que me propuse estudiar.

Sánchez Ávila Silvia Marili

INDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	30
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS	53
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01.	Operacionalización de Variables	25
TABLA N° 02.	Estado de Situación Financiera con trabajadores Formales.....	34
TABLA N° 03.	Estado de resultados con trabajadores formales	36
TABLA N° 04.	Planilla Formalizados	37
TABLA N° 05.	Planilla Formalizada y no formalizada	38
TABLA N° 06.	Comparación de gastos de trabajadores formales e informales	40
TABLA N° 07.	Estado de Situación Financiera comparativa	41
TABLA N° 08.	Estado de Resultados Comparativa	42
TABLA N° 09.	Rentabilidad Neta del Activo con trabajadores formalizados	43
TABLA N° 10.	Rentabilidad Neta del Activo con trabajadores formalizados y no formalizados	44
TABLA N° 11.	Margen Bruto con trabajadores formalizados	44
TABLA N° 12.	Margen Bruto con trabajadores F y no F.....	45
TABLA N° 13.	Margen Operacional con trabajadores Formalizados	45
TABLA N° 14.	Margen Operacional con trabajadores Formalizados y no Formalizados	46
TABLA N° 15.	Rentabilidad Neta de ventas con trabajadores Formalizados	46
TABLA N° 16.	Rentabilidad Neta de ventas con trabajadores Formalizados y no Formalizados.....	47
TABLA N° 17.	Rentabilidad Operacional del patrimonio con trabajadores Formalizados	47
TABLA N° 18.	Rentabilidad Operacional del patrimonio con trabajadores Formalizados y no formalizados	48

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 01.	Organigrama de la Empresa	30
FIGURA N°02.	Trabajadores formalizados	37
FIGURA N° 03.	Trabajadores formales y no Formales	39
FIGURA N° 04.	Comparación de planilla formal e Informal.....	40

RESUMEN

En el trabajo de investigación relacionada a la formalidad laboral de los trabajadores con que cuenta la empresa OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC y su incidencia en la rentabilidad durante el año 2018, en la investigación se utilizó el diseño de investigación No Experimental, descriptivo transversal simple.

El presente trabajo de investigación es determinante considerando como objetivo Principal, la incidencia que tendrá la formalidad de los trabajadores en la rentabilidad, basándose el presente trabajo en la empresa OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC, estará basada en la población y su muestra en los documentos y reportes que son generados por la empresa como son los Estados Financieros, Estados de Resultados y la Planilla de los trabajadores de la empresa, que se encuentran en el área de Contabilidad y de Recursos Humanos, durante la investigación se determinó como se viene trabajando con planilla formal e informal en cada una de las obras que realiza la empresa. Por tal razón indicar que la información se obtuvo como resultado de las observaciones realizadas en la empresa y el análisis documental donde se encontró las planillas formales y los que no estaban en planilla. Es por esta razón que al realizar la tramitación formal de los trabajadores en planilla se determinara la incidencia que generara la formalidad en la rentabilidad de la empresa.

Palabras Claves: Formalidad laboral, Incidencia de la formalidad, Rentabilidad

ABSTRACT

On the research study about the licensed labour of the "OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA S.A.C." company's workers and its impact on profitability over the year 2018, the non-experimental, cross descriptive design was used.

This research study is decisive, having as its main goal the influence of licensed labour on the company's profitability. It is based on the population and its sample on the files and reports generated by the company, such as financial reports, results reports and payroll, located in the accounting and human resources departments. During the research it was established how the company was operating with both the licensed and unlicensed workers (payroll) at every job site. The needed information was obtained from observations made at the company and documentary analysis, which is where workers not included in the payroll were found. This is why, after the paperwork for the unlicensed workers was done, its impact on the company's profitability will be determined.

Keywords: licensed labour, profitability, informality's influence.

CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

DU BOIS Fritz, director de Perú 21. Escribió un artículo denominado “El día de la informalidad” en la que manifiesta la problemática de la informalidad en el Perú, entre lo que destaca lo siguiente: El principal problema que tenemos en el país es la informalidad ello debido a que solo uno de cada cuatro trabajadores tiene un empleo adecuado en el sector formal, con derechos laborales, beneficiándose de pensión y seguridad social. La causa de esta inaceptable situación es la rigidez de la legislación laboral, la cual protege a como dé lugar a los defensores de los privilegiados que forman la oligarquía sindical.

Es por ello que el crecimiento de las empresas constructoras o de inmobiliarias está generando cada vez más gran demanda de mano de obra, gracias a esta gran demanda una de sus consecuencias es la informalidad que se dan en las empresas de mano de obra para la ejecución de las mismas. Por otro, lado la revista CAPECO lo describe de esta manera: Todos somos conscientes que una empresa, asociación o gremio son una organización de personas, es decir están formadas por personas que trabajan, coordinadas de algún modo, para conseguir ciertas metas o resultados, es decir para que exista organización no basta con el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas ellas tengan un propósito común. Lo verdaderamente decisivo es que esas personas se organicen ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diferentes, estimen todas ellas que les interesa alcanzar (Cabo, Febrero 2017).

La industria de la construcción en la actualidad no solo se dedica a construir sino también a realizar una generación de proyectos, la cual es un acto generador de empleo que en muchos casos bajo la informalidad, es por ello, que consideramos que tan importante es este sector en la actualidad puesto por la generación de gran demanda laboral y de generación de retorno de pago de las tasas e impuestos en un determinado país; cuyo crecimiento acelerado se debe por la inversión en proyectos de inversión

pública, proyectos que el estado genera y son para satisfacer las necesidades de la población en general, así también la generación de inversión privada.

Es por esta razón que el estado peruano está preocupado de salir de este entrapamiento laboral porque cada vez más el estado se está hundiendo en el pantano de la informalidad con medidas como el aumento del sueldo, que más incentivan al empresario permanecer y motivar al incremento de los trabajadores informales.

Es por esta razón el sector construcción es muy amplio, y consideramos muy útil conocer en qué medida la formalidad de los trabajadores informales incide en la rentabilidad de la empresa, por lo que cada año, las empresas del sector construcción se ve amenazada por la tabla salarial que va en aumento, por lo que hemos considerado que esta formalización de los trabajadores de la empresa redundará en un efecto positivo o negativo en el estado de resultados de la empresa Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018. En consecuencia, consideramos a la tabla salarial de suma importancia para la correcta toma de decisiones, cuyo impacto en la economía de la organización se verá reflejada mediante la aplicación de indicadores financieros.

Ante esto es de necesidad, de investigar y la de conocer los costos generados por la mano de obra, hemos creído conveniente disponer al alcance de la gerencia informes de la planilla formalizada para que la gerencia realice una buena toma de decisiones y de tal manera prever la aplicación de sanciones laborales y tributarias, es de suma importancia establecer que en este sector de construcción las leyes laborales varían en función al crecimiento económico que se genera en nuestro país, es por esta razón que existe una preocupación del empresario de la construcción puesto que los costos laborales son elevados, por esta razón muchos optan por la informalidad y teniendo en cuenta a esta situación consideramos necesario evaluar al personal en su conjunto (formal e informal) a efectos de realizar la formalidad de la planilla y de qué manera incide en la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC en la rentabilidad.

Antecedentes

Antecedentes internacionales

En toda investigación implica un estudio pormenorizado de los diversos análisis a cerca de la investigación acompañado de la revisión de libros, revistas, documentación y tesis relacionadas con el tema de “LA FORMALIDAD LABORAL DE LA EMPRESA OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018, para lo cual se han encontrado trabajos de investigación similares los cuales han servido como marco referencial para la elaboración de la presente investigación:

Tobacia (2011), en su estudio “*Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá*”, pretende determinar cuán importante es la formalización de los empleados en una empresa y de las personas que trabajan independientemente como informales. Para ello, se realizó un estudio descriptivo que emplea el método inductivo, empírico, analítico. La informalidad es considerada por la investigadora como el principal problema en lo que a calidad del empleo se refiere, además de ser la única opción de ingresos para una población que de otra manera se vería privada de cualquier medio de subsistencia. Por ello, de la opinión de Tobacia se desprende la gran importancia que se debe de dar a la formalización laboral, pues de ello permite que la mano de obra se vuelve más productiva, lo que permitirá que las personas que se desarrollan dentro del ámbito informal tengan la posibilidad del crecimiento y un acceso al crédito, considerando al recurso humano, las empresas que opten por regularizar la situación de sus empleados, podrán contar con trabajadores más involucrados con la consecución de resultados, pues identificará el crecimiento de la empresa con mejoras en sus condiciones laborales. Por lo indicado como aporte en la presente investigación está en la formalización que se debe de realizar a los trabajadores de una empresa residiendo principalmente en el reconocimiento de todos los derechos a los trabajadores, considerando esto los trabajadores de la empresa estarán comprometidos con el desarrollo económico y de sus resultados.

La Organización Internacional del Trabajo (2015), en su estudio “*Formalización laboral: Prácticas de promoción de la formalización del empleo informal*”, presenta información asociada al nivel de informalidad laboral que se presenta en América Latina. Así, se destaca el caso de México, donde aproximadamente el 59% de los trabajadores (29 millones) se encontraban inmersos en la informalidad en aquel entonces. Cuando se trató de hacer el análisis por tamaño de empresa en dicho país, se encontró que: cerca del 80% (23 millones) de trabajadores informales laboraban en las micro empresas; mientras que aproximadamente el 10% (3 millones), se desempeñaban en las grandes empresas. En general, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la existencia de un preocupante 60% de los jóvenes que trabajan en América Latina, sumidos en la informalidad. El motivo de preocupación de la OIT respecto a los elevados niveles de informalidad radica en el impacto que se da no solo sobre el bienestar de los trabajadores sino también en el nivel de rentabilidad en las empresas. En el caso de México, se destaca que el 25% de la Producción Interna Bruta (PBI), es debido al 59% de los trabajadores informales. Esto quiere decir que, si se llegase a formalizar debidamente a este sector, entonces tendríamos trabajadores más comprometidos y productivos, lo cual implica beneficios tanto para empleadores como empleados. “Un mayor número de trabajadores formalizados contribuyen a mejorar el nivel de productividad”, concluye el informe. El aporte de este trabajo de investigación está en la importancia que se le da a la formalidad laboral en la cual se respetan todos los derechos laborales incrementando de esta manera los niveles de la producción, permitiendo en este aspecto para la empresa su mejora en la rentabilidad, Por tanto, se considera de suma importancia la formalidad laboral en la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, con el único propósito de buscar un bienestar social a los trabajadores de la empresa y su identificación permitiendo de esta manera la obtención de buenos resultados económicos.

Urquiza (2015), en la tesis “*Formalización del Régimen Laboral y Tributario para Mejorar la Rentabilidad de la Empresa de Transportes San Pedro de Mala SAC*”, publicado por la Universidad Autónoma del Perú, en Lima, Perú; aplicó la encuesta dirigida a los trabajadores y clientes de la empresa de transportes San Pedro de Mala SAC donde muestran que el 60% de los encuestados responden que los clientes están

ocasionalmente conforme con los servicios que brinda la empresa, mientras que un 40 % de los entrevistados dicen que solo están regularmente conforme con los servicios que brinda la empresa, debido a la informalidad con la que opera la empresa. Entre las conclusiones tenemos que los usuarios manifiestan que, si la empresa capacita más a sus colaboradores, el trato hacia el usuario será mejor. Sin embargo, la empresa al moverse en un entorno laboral informal no siente la necesidad de capacitar a sus trabajadores. Es mínimo el número de trabajadores que están debidamente inscritos en planilla y que cuentan con los beneficios que la ley establece. Por tanto, que se puede esperar un buen trato hacia el público usuario si, de por sí, tenemos trabajadores disconformes, que no se sienten identificados para nada con la empresa. Esto conlleva a que, si en algún momento se establece una nueva empresa en la misma ruta, los usuarios opten por evitar el servicio de la empresa San Pedro de Mala SAC lo cual, obviamente, no vendría nada bien en los ingresos de la empresa. Formalizarse le vendría bien a la empresa pues podría tener mayor acceso a un crédito lo cual, a su vez, posibilitaría la renovación de su flota vehicular y hasta la implementación de un terminal moderno. Si a esto le sumamos un personal debidamente capacitado, pues sin duda la demanda de las personas por el servicio de esta empresa se incrementaría trayendo consigo mejoras en los resultados económicos de la misma.

Este tema se considera como otra referencia primordial, debido a sus alternativas de solución conlleva a la formalización de los trabajadores de cada una de sus áreas y por consiguiente a la obtención de resultados y de igual manera esta formalización se establecerá en el reconocimiento de los derechos laborales de todos los trabajadores, pues esta formalidad los hará sentir mucho más identificados con la imagen de la empresa donde se desenvuelven, ofreciendo una mejor atención a sus clientes potenciales y no potenciales. Si bien es cierto, en este caso no se evidencia un resultado significativo en la empresa se puede inferir la existencia de capacitaciones al personal, el cual buscara mejorar los procesos y de los servicios al cliente con la única intención de establecerse como una empresa netamente formalizada que a la larga se obtendrán beneficios a mediano y corto plazo.

Antecedentes Nacionales

Beltrán y Ramos (2016), en su tesis para obtener el título de Contador Público “*Influencia de Beneficios Laborales en la Formalización de las MICRO y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno, 2014 – 2015*”, llega a la conclusión siguiente: Resaltan la importancia que tiene la formalización para una empresa, en este caso las MYPE, en cuanto a los beneficios en sus niveles de renta que esta pueda obtener. Los investigadores destacan la existencia de un escaso nivel de conocimiento por parte del empresariado respecto de la necesidad de formalizar la planilla laboral, dado que esto repercutirá de manera significativa en el nivel de rentabilidad de la empresa. La importancia de la investigación en el presente estudio radica en que se resalta lo fundamental que es para una empresa el tener trabajadores debidamente comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa, para lo cual la empresa debe hacer sentir al trabajador como parte de la empresa, hacerle ver que los beneficios que éste obtenga están ligados a los beneficios que obtenga la empresa. Obviamente, aquellos trabajadores que ni siquiera están registrados en planilla serán indiferentes a los logros o el crecimiento que la empresa pueda alcanzar, lo cual tiene un impacto negativo en la rentabilidad.

Este tema considera que tan influyente es su formalización laboral, pues en este caso este tipo de empresa no utilizan los beneficios necesarios que se da a los trabajadores, sin embargo establece también que estos beneficios deberán de ser aprovechados al máximo con la única intención de ver que los trabajadores estén formalizados y trabajen con animo para el bienestar de la empresa y que de esta manera se tenga los resultados esperados en un determinado periodo.

Asimismo, **Trujillo (2013)**, para obtener el título de Licenciado en Administración, en su tesis “*La ley mype n° 28015 y su Influencia en la Formalización Laboral de la industria de calzado del Distrito del Porvenir periodo 2012*”, concluye: Que gran parte de la razón por la cual las MYPE no optan por formalizarse se debe al desconocimiento en cuanto a los beneficios económicos que se pueden alcanzar. Si la empresa formaliza

debidamente cada uno de sus procesos y a sus colaboradores, pues se asegura una reducción importante en cuanto a sus costos debido a que los trabajadores se sentirán más comprometidos con los logros que la empresa pueda alcanzar. La importancia de la investigación de Trujillo en el presente estudio radica en que se resalta lo fundamental que es para una empresa el tener sus actividades y trabajadores debidamente formalizados pues esto servirá para que dichos trabajadores se sientan realmente identificados con la empresa y, por ende, comprometidos con el logro de los objetivos de ésta, para lo cual la empresa debe hacer sentir al trabajador como parte de la empresa, hacerle ver que los beneficios que éste obtenga están ligados a los beneficios que obtenga la empresa. Obviamente, aquellos trabajadores que ni siquiera están registrados en planilla serán indiferentes a los logros o el crecimiento que la empresa pueda alcanzar, lo cual tiene un impacto negativo en la rentabilidad.

En este aspecto el estudio en mención desarrolla la informalidad existente, teniendo como ciertos, las puertas abiertas para poder realizarlo, en este caso establece que ente tipo de actividad la formalidad laborar son consideradas como inapropiados para los trabajadores pero beneficiosos para el empresario lo cual genera como resultado equilibrante esta formalización.

Medina y Mauricci (2014), en su trabajo de investigación “Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer, en el periodo 2009-2013”, realizaron su estudio con el fin de determinar qué línea de negocio fue la más rentable para la clínica durante el periodo de estudio: Ambulatorio, hospitalización y emergencia. En la investigación, entre otros análisis, se enfocó la atención sobre la productividad del trabajo (es decir, se pretende determinar cómo se está empleando el recurso humano en el proceso productivo), con el fin de comparar el pasado con el presente y establecer las políticas respectivas. Entre las conclusiones alcanzadas por la investigación, se encontró que el factor que más impacta en la rentabilidad de la empresa es el capital humano; es decir, son los trabajadores quienes terminan siendo más influyentes en la consecución de resultados positivos para la empresa. Por esta razón, se recomienda en la presente investigación “potenciar las capacidades del trabajador, el clima laboral”, así como tener “asignaciones adecuadas según perfiles”,

con la finalidad de mejorar los niveles de productividad y las utilidades en la empresa. El aporte de la investigación de Medina y Mauricci radica en el reconocimiento que se le da al trabajador en la empresa, considerando que los beneficios y/o incentivos que perciba, sumados a las respectivas capacitaciones, permitirán tener empleados más productivos, que cumplan eficaz y eficientemente con las labores encomendadas, lo cual repercutirá en favor de la consecución de mejores resultados financieros para la empresa.

Chacaltana (2016), en su tesis “Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21”, en su investigación el autor manifiesta que en el Perú las políticamente se discute mucho, pero se concreta poco respecto a los procesos de formalización que conlleva no sólo a que los empresarios cumplan sus obligaciones ante el Estado, sino también ante sus empleados. Otro de los puntos que destaca el investigador es sobre la productividad. Los sectores formales presentan un mejor nivel de productividad en comparación con los sectores informales, según Chacaltana. Es decir, la rentabilidad que alcanzan las empresas dentro del sector formal es mayor a la que perciben las empresas del sector informal. El aporte de la tesis en el presente estudio reside en la importancia de la formalización laboral como alternativa para mejorar el nivel de productividad en la empresa. Como se ha venido mencionando, trabajadores incentivados se identifican más con la empresa y los resultados que esta pretenda alcanzar; esto conlleva a mejoras en el nivel de productividad por cada trabajador lo cual posibilitará que la empresa pueda obtener mejoras en su nivel de rentas.

De La Roca, J. (2004), “Evasión tributaria e informalidad en el Perú”. El investigador realizó su estudio en el cual se analizan las empresas en el Perú considerando la evasión tributaria y la economía irregular (informalidad), en la que operan, así como los resultados adversos que pueden tener en los niveles de rentabilidad alcanzados. Los resultados alcanzados en la investigación reflejan que gran parte de las empresas cuentan con trabajadores en condiciones de “informal”, tal es así que del total de la PEA ocupada en el año de 2000 (algo más de 10 millones de habitantes), sólo el 30%

puede ser considerada “formal”. El investigador considera el impacto negativo que tiene para una empresa el contar con trabajadores a los cuales no se les reconoce debidamente sus derechos laborales. No hay identificación del trabajador con la entidad donde se desempeña dado que éste no advierte un compromiso serio de parte de su empleador, el nivel de eficiencia no es el óptimo, por lo que la consecución de resultados requiere de altos niveles de inversión corriendo el riesgo de no lograrse los objetivos. Todo esto trae consigo bajos niveles en la productividad de los trabajadores en lo cual terminará incidiendo negativamente en la rentabilidad esperada por el empresario. Además, ante eventuales denuncias por parte de los trabajadores o auditorías realizadas por la autoridad tributaria, la empresa corre el riesgo de sufrir serias pérdidas económicas. Se plantea como solución no sólo capacitar sino más bien concientizar a cada empleador sobre la importancia de que la empresa que representa se desempeñe en un ambiente de formalidad, haciéndoles notar los beneficios les reportará el formalizar a su personal y evitar medidas evasivas de tributos. El aporte que se considera está en el hecho de que aquellos trabajadores que no ven a sus empleadores comprometidos con su bienestar, simplemente realizan las tareas encomendadas por cumplir más no buscando mejorar los procesos de producción o su rendimiento, pues en nada les beneficia. Pero si la empresa, establece el pago completo de beneficios e incentivos a sus empleados (aunado a charlas y capacitaciones), se dispondrá de colaboradores más comprometidos que realizan sus actividades con mayor eficiencia, mejorando la productividad y, lo que es mejor, el nivel de renta en la empresa.

Marco teórico

La formalización laboral

Las buenas prácticas laborales como parte de empresas formales y un diálogo social más dinámico entre Estado, empleadores y trabajadores son los frentes que promueve la OIT para respaldar un crecimiento sostenible de la economía, más de una década de crecimiento sostenido de la economía peruana no ha sido suficiente para que el mercado laboral se formalice en su integridad y para que una mayoría de trabajadores peruanos reciba el beneficio de una protección social. Si bien es cierto que este es un

problema que abarca a una buena parte de América Latina, también lo es que en el Perú está más agudizado, con indicadores preocupantes de 68% de informalidad laboral y que solamente un peruano de tres tendrá la posibilidad de recibir algún ingreso en su vejez.

Las propuestas planteadas por la OIT, a través de su directora para los países andinos, Carmen Moreno, marcan un sendero para que los tres componentes de este escenario, Estado, empresarios y trabajadores, tengan el mismo foco para llevar al país a una trayectoria sostenible de crecimiento económico con un saludable mercado laboral y, por ende, de desarrollo en todos sus frentes. Sin embargo como una de las interrogantes que se plantea es **¿Cómo observa la evolución del mercado laboral peruano en los últimos tres años?** Lo primero que hay que destacar es que el Perú ha tenido en los últimos años un desempeño económico altamente positivo. Incluso, en los momentos de la mayor crisis, entre el 2008 y el 2009, la economía no falló como sucedió en la mayoría de los países de la región, sino que supo sortear con buen tino la crisis.

El desempleo ha venido reduciéndose en los últimos años tanto en el Perú como en la región; hablamos de un 6%, en ese sentido, la evolución del mercado ha sido positiva. Es cierto que hay un desafío importante, que es el tema de la informalidad, donde las tasas son muy altas; no obstante, han disminuido en el Perú, de 75% en el 2004 a un 68.2% en el 2013, lo que requiere un conjunto de políticas para reducir esas tasas.

La informalidad no es un beneficio para nadie. El Ministerio de Trabajo ha aprobado una estrategia sectorial de formalización para reducir estos índices. En el tema de protección social, por ejemplo, ha habido una mejora, pero todavía hay un 40% de la PEA que no tiene ningún nivel de protección ni en salud ni en pensiones. Solamente una de cada tres personas tiene la posibilidad de tener ingresos en su vejez., como segunda interrogante se establece **¿Cuál será el aporte de la Sunafil para reducir la informalidad laboral en el país?** La Sunafil es una de las partes de la estrategia sectorial de formalización que promueve el Ministerio de Trabajo. Tiene un papel de

prevención y de promoción de la cultura del cumplimiento; si se previene, no tiene que llegarse a la sanción, no solo es un ente fiscalizador.

En la medida que el trabajador ve que sus derechos laborales son respetados, tendrá mejores condiciones de trabajo, esa realidad mejora la productividad, que en definitiva todos quieren obtener.

La estrategia sectorial de formalización laboral está vinculada al plan de diversificación productiva, además de políticas que permitan facilitar el acceso a esa formalización y profundizar las que se han llevado a cabo, como es el plan RETO, la planilla electrónica, la iniciativa de la ventanilla única y la difusión de una cultura de formalización.

Desde la perspectiva de la comunidad empresarial, ¿cómo se puede afrontar el objetivo de incrementar la formalidad laboral? En la mediana y gran empresa también hay informalidad, pero la mayor intensidad se ubica en la pequeña y microempresa, donde hablamos de un millón y medio de unidades productivas de menos de 10 trabajadores, donde se concentra el 80% de la informalidad; el tema es cómo llegamos a esta amplia población. Es por eso es importante llegar con propuestas que permitan que se concluya que existe un beneficio con la formalización, que es el camino para ser un negocio próspero.

Por otro lado **¿Existe alguna experiencia de un país en la región con altas tasas de informalidad que fueron revertidas?** tasa de informalidad en la región es de 50%; es una preocupación de América Latina. Se han dado muchas propuestas que pasan por la simplificación de procedimientos, reformas tributarias para el pequeño empresario, lo que les permite, inicialmente, tener la posibilidad de formalizarse con algún beneficio en cuanto a excepciones tributarias, con capacitación y apoyo a créditos para la innovación tecnológica o cómo mejorar su negocio.

Precisamente, la OIT tuvo su 18ª Reunión Regional Americana en Lima, entre el 13 y 16 de octubre, y uno de los temas de discusión fue la informalidad y cómo avanzar

hacia una mayor formalización que sea compatible con el crecimiento de la región, la sostenibilidad de ese incremento del PBI pasa por una mayor formalización del mercado de trabajo. Sin embargo **¿Qué otro aspecto se debe reforzar para que las empresas peruanas tengan buenos estándares laborales?** Un reto que tiene el mercado laboral peruano es el diálogo social, entendido como gobierno, sindicatos y organizaciones de empleadores, como trabaja la OIT.

Sería importante avanzar con estos tres actores del mundo del trabajo, para promover políticas que generen trabajo decente, más y mejor empleo, que promuevan el cumplimiento de los derechos laborales, la libertad sindical, la negociación colectiva, que promuevan en ese diálogo una mayor productividad, una mayor competitividad, que no son elementos que quiera solamente el empresariado, todos los quieren porque se sabe que de ello depende la sostenibilidad de la empresa.

Sin embargo **¿Cuál es su proyección de reducción de tasas de informalidad y desempleo para los próximos años?** El plan de diversificación productiva habla de reducir en 10 puntos porcentuales la informalidad al año 2021, eso sería un avance significativo, si se empujaban más esas políticas se obtendrían mejores resultados. Esto influye en la inversión, en la productividad y en la sostenibilidad del crecimiento de la economía.

En el Perú, el desempleo está en un 6% y se espera que se pueda seguir reduciendo, como se ha dado en esta última década de crecimiento.

Score para Confiep El Score es un programa mundial de formación y asistencia técnica de la OIT para pequeñas y medianas empresas (pymes) orientado a incrementar su productividad y mejorar las condiciones de trabajo, basándose en la cooperación en el lugar del trabajo. Esta iniciativa mejora el clima y relaciones laborales, incrementan la productividad, mejora las condiciones laborales, elimina retrasos, defectos y desperdicios, fomenta una cultura de competitividad y ofrece herramientas para cumplir con requerimientos de los consumidores.

Sobre los resultados de Score Perú, su trabajo se basa en intervenciones en la aplicación de la metodología llevada a cabo por el proyecto "Seguridad y salud en el trabajo y productividad en la agroexportación no tradicional en el Perú", financiado por el Ministerio de Trabajo de Canadá (2013-2014).

Asimismo, Score Perú trabaja con las empresas Camposol, Agroindustrial Beta, Produ Export, Avo Perú, Sociedad Agrícola Virú, Drokasa, Agrícola La Venta y Procesadora Larán.

En el Peru se establece segun, el Art. 25° de la Constitución Política del Perú y Ley 27671 del 21-02-02 la jornada de trabajo ya sea por varones y mujeres es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

Cada vez que vamos a realizar el cálculo de los tributos laborales y de beneficios sociales, nos preguntamos lo siguiente: **¿Que remuneraciones entran al calculo?**. Pues bien, a ello se le conoce como conceptos remunerativos, que si bien la ley no establece en su totalidad de quienes se trata, pues si hace mención que criterios se deben tener en cuenta para saber si estamos frente a un concepto remunerativo.

Y esto se puede entender desde el propio concepto de remuneración, el cual lo encontramos en el artículo 6° del Texto Único Ordenado Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador reciba por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, **siempre que sea de su libre disposición**. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”*.

En este concepto podemos rescatar el término **LIBRE DISPOSICIÓN**, es decir que la cantidad o suma recibida por el trabajador, pueda ser gastada de la manera que este crea conveniente. Por ejemplo puede comprarse ropa, pagar deudas, comprarse un carro o una casa, etc. Además dentro de la legislación laboral podemos encontrar otros criterios a tener en cuenta para establecer un concepto remunerativo. Así tenemos los siguientes:

Contraprestativo, es decir que el pago proviene por la prestación de un servicio o labor efectuada.

Ventaja patrimonial, significa que el lo recibido genere mayores ingresos para el trabajador, contribuyendo al mejoramiento de sus finanzas o que no constituya una disminución en su patrimonio.

Regularidad, se refiere a que el ingreso se dé, de manera frecuente. Por ejemplo en el caso de las horas extras, la Ley exige que para cálculo de beneficios sociales se consideren siempre que se hayan percibido por lo menos tres (03) veces dentro de un periodo de seis (06) meses.

Cabe resaltar que el criterio más empleado es el de Libre disposición, el mismo que nace en la definición de Remuneración. Basta que se cumpla este criterio para saber que se trata de un concepto remunerativo y que solo puede ser exonerado por ley.

Algunos conceptos remunerativos que podemos mencionar, son los siguientes:

- Podemos observar que todas las remuneraciones antes **mencionadas tienen en común de ser de Libre disposición**. Pero en el caso de gratificaciones estas se encuentran exoneradas por la Ley 29351 de algunos tributos como ONP, AFP y ESSALUD.
- En el caso de las horas extras estas entran al cálculo de los tributos que se declaran mensualmente en el PLAME, pero para cálculo de beneficios sociales solo entrarán si cumplen con el principio de regularidad, es decir que se hayan percibido por lo menos 3 meses en cada periodo de 6 meses.

Bien, decíamos al principio de este artículo que la Ley no contemplaba en su totalidad la lista de conceptos remunerativos, pero si aquellos que son no remunerativos, los cuales se encuentran en el artículo 19° del D.S. N° 001-97-TR de la ley de CTS y que describiremos a continuación:

- Gratificaciones extraordinarias.
 - Participación de utilidades.
 - Montos que se otorgan al trabajador como condición de trabajo.
 - Canasta de navidad y similares.
 - Movilidad supeditada a la asistencia.
 - Asignación o bonificación por educación.
 - Asignación o bonificación de carácter personal (cumpleaños, matrimonio, fallecimiento, etc)
 - Alimentación como condición de trabajo.
- Como se pueden dar cuenta, todos estos ingresos no son de libre disposición, tal es el caso de la asignación por educación que esta destinada a cubrir la pensión del hijo o hijos de un trabajador.
- Además algunas no son de regularidad como las utilidades o canasta de navidad. Por otro lado, una de ellas no tiene carácter contraprestativo, como es la gratificación extraordinaria, es decir no se da por obligación a favor de la labor efectuada por el trabajador, no es exigida por ley, sino que más bien es un acto de liberalidad del empleador y que de acuerdo a la ley pierde su naturaleza extraordinaria si es entregada por dos años consecutivos.

Sueldos:

El concepto de **sueldo** se refiere a la **remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional**. La palabra tiene su origen en el término latino *solidus* (“**sólido**”), que era el nombre de una antigua moneda romana.

El término de sueldo suele ser utilizado como sinónimo de **salario** (del latín *salarĭum*, relacionado con la “sal”), la remuneración regular o la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

Puede decirse que el empleado recibe un sueldo a cambio de poner su **fuerza laboral** a disposición del empleador, en el marco de una serie de obligaciones compartidas que rigen su relación contractual.

La contraprestación que implica el sueldo se abona principalmente en **dinero**, aunque un porcentaje puede liquidarse en alguna **especie evaluable en términos monetarios**. Es importante tener en cuenta que, más allá de la responsabilidad social, los sueldos representan una cuestión muy diferente para los empleadores y los trabajadores. Para los primeros, los sueldos forman parte de los costos de la **empresa**, aunque también constituyen un medio para motivar a los trabajadores y, así, mejorar su productividad. Para el empleado, en cambio, el sueldo supone el medio para satisfacer sus necesidades materiales y alcanzar un cierto nivel de vida.

Para resolver los conflictos entre estos intereses diferentes respecto a los sueldos, se establecen **negociaciones** entre el empleador y el empleado, aunque también existe un **diálogo tripartito** (Gobierno-representantes de las empresas-representantes de los trabajadores) para determinar el nivel básico de los salarios y fijar ciertas medidas de cumplimiento obligatorio. (Julián Pérez Porto 2008)

Según SUNAFIL (2016), en el sector construcción civil los obreros son ubicados en 3 categorías: operario (aquí encontramos a los albañiles, carpinteros, pintores, electricista, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad), oficial (es el ayudante del operario), y el peón (que es aquel trabajador no calificado que realiza diversas actividades).

CONAFOVICER (2017), Es el fondo para construcción de viviendas y centros recreacionales para los trabajadores de construcción civil, que fue creado por D.S. 9 del 27/07/1959 y el Acuerdo del 28/12/1982 de la comisión nacional de la industria de

la construcción civil, El fondo es formado únicamente con los aportes de los trabajadores que son retenidos de manera obligatoria por los empleadores y depositado a nombre de la entidad en el banco de la nación.

Asignación por movilidad: En este caso la asignación es un equivalente a 6 pasajes urbanos diarios. La asignación tiene la condición de No remunerativa, por esta razón no es computable para beneficio laboral alguno (Arana, 2010).

Por su parte según el régimen laboral civil la **Bonificación por movilidad acumulada:** Comprende el valor de 6 pasajes urbanos, y se le paga al trabajador de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana por día trabajado sin distinción de categoría. Si el trabajador labora el día domingo o feriado se le abonará adicionalmente 4 pasajes urbanos.

Bonificación por trabajo en altura: Según el Régimen laboral civil es el Equivale al 7 % de la remuneración básica del obrero por cada 4 pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio a partir del cuarto piso. Asimismo, si no se pudiera determinar los 4 pisos, se considera el pago de este beneficio a partir de los 10 metros contados desde la cota del suelo.

Bonificación por altitud: Según el régimen laboral civil, los trabajadores que realicen labores en lugares ubicados a partir de los 3 mil metros sobre el nivel del mar, se les deberá pagar un monto que asciende a S/.1.80 por día laborado. Esta bonificación no será computable para el cálculo de los beneficios sociales ni para la indemnización del tiempo de servicios.

Bonificación unificada de la construcción (BUC): Según en régimen Laboral civil, El BUC se paga sobre la base de un porcentaje del jornal básico percibido, de acuerdo a la categoría a cual pertenezca el trabajador. Los porcentajes correspondientes son, 32 % Operario, 30 % Oficiales y 30 % Peón de acuerdo con la Resolución Directoral N° 155-94-DPSC.

Bonificación por trabajo nocturno: Según el régimen laboral, La jornada nocturna está comprendida desde las 11:00 pm. hasta las 6:00 am. El trabajador que labora en este horario percibirá una bonificación adicional equivalente al 25% de su jornal básico, según su categoría. Estas labores deben ser rotativas..

Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas: Según el régimen laboral civil le corresponde un adicional ascendente al 20 % sobre el jornal básico cuando se realicen trabajos en contacto directo con aguas, aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores. Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas
Corresponde un adicional ascendente al 20 % sobre el jornal básico cuando se realicen trabajos en contacto directo con aguas, aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores.

Bonificación por alta especialización (BAE): Según el régimen laboral civil el BAE es de carácter permanente y en base al jornal básico, únicamente a los operarios que estén debidamente certificados por el empleador o por institución educativa deben realizar trabajos especializados. La escala es:

Operario operador de equipo mediano 8 %,

Operario operador de equipo pesado 10 %

Operario electromecánico 15 %

Topógrafos 9%

Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero: Para los trabajadores que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo cota cero, la cual asciende a S/ 1.90 diarios.

Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructuras vial (mezcla asfáltica): Se otorga a trabajadores que laboren en contacto con mezcla asfáltica a temperaturas de 180 grados. El monto de esta asciende a S/ 3.50 por cada día de trabajo para la compra de bebidas hidratantes.

CTS: Según el régimen laboral civil se abona en razón al 15% de las remuneraciones básicas percibidas por el trabajador durante el tiempo que laboró para un mismo empleador.

Vacaciones: Actualidad empresarial (2013), los trabajadores de construcción civil tienen derecho a 30 días calendario de descanso vacacional, por cada año de trabajo para un mismo empleador, siempre y cuando cumplan con los requisitos que menciona el D. Leg. N° 713, como son cumplir con el récord de 260 días efectivos de labor si la jornada es de 6 días a la semana. La compensación vacacional equivale al 10 % del salario básico percibido durante el año de servicios.

Gratificaciones: Según el régimen laboral civil tienen derecho a gozar de dos gratificaciones al año: Por Fiestas Patrias, tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado en una misma obra los 7 meses anteriores. El trabajador percibirá tantos séptimos como meses hubiera laborado, En Navidad, tiene derecho a 40 jornales básicos, cuando haya laborado 5 meses anteriores a esta celebración. El trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado.

Horas extras: En caso de que el trabajador exceda la jornada laboral establecida, se aplicará el pago de horas extras según sea el caso (Arana, 2010).

CONAFOVICER: Es un fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores de Construcción Civil. La retención por este concepto es del 2% de su jornal básico y dominical, y es depositada en el Banco de la Nación dentro de los 15 días del mes siguiente al de efectuada dicha retención (Apaza, 2010).

AFP: Los trabajadores que se encuentran en el régimen de construcción civil, pueden aportar al Sistema Nacional de Pensiones con 13% de su remuneración asegurable; o

al Sistema Privado de Pensiones, con el 10% de aporte, más la comisión y la prima que varía según la AFP elegida (Apaza, 2010).

EsSalud: Es el aporte que hacen las empresas en favor de los trabajadores y sus derechohabientes a fin de que se le pueda dar la prestación de salud debida en caso sea requerida. El aporte a Es Salud está prescrito por el artículo 3 de la Ley N°26790 (Apaza, 2010).

SCTR: El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo brinda cobertura por trabajo de riesgo a los empleados que desempeñan sus labores en la actividad de construcción civil (Apaza, 2010).

SENCICO: Es un aporte del 0.2% sobre el total de los ingresos que perciban por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección, técnica, utilidad, y cualquier otro elemento facturado al cliente, cualquiera que sea el sistema de contratación de obras. El ámbito del SENCICO alcanza a las personas naturales o jurídicas dedicadas a las actividades de la Industria de la Construcción señalados en la Gran División 5 de la CIIU. (Apaza, 2010).

RENTABILIDAD

La rentabilidad mide la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus recursos financieros.

¿Qué significa esto? Decir que una empresa es eficiente es decir que no desperdicia recursos. Cada empresa utiliza recursos financieros para obtener beneficios. Estos recursos son, por un lado, el capital (que aportan los accionistas) y, por otro, la deuda (que aportan los acreedores). A esto hay que añadir las reservas: los beneficios que ha retenido la empresa en ejercicios anteriores con el fin de autofinanciarse (estas reservas, junto con el capital, constituyen los “Fondos Propios”).

Si una empresa utiliza unos recursos financieros muy elevados pero obtiene unos beneficios pequeños, pensaremos que ha “desperdiciado” recursos financieros: ha

utilizado muchos recursos y ha obtenido poco beneficio con ellos. Por el contrario, si una empresa ha utilizado pocos recursos pero ha obtenido unos beneficios relativamente altos, podemos decir que ha “aprovechado bien” sus recursos. Por ejemplo, puede que sea una empresa muy pequeña que, pese a sus pocos recursos, está muy bien gestionada y obtiene beneficios elevados.

En realidad, hay varias medidas posibles de rentabilidad, pero todas tienen la siguiente forma:

$$\text{Rentabilidad} = \text{Beneficio} / \text{Recursos Financieros}$$

El beneficio debe dividirse por la cantidad de recursos financieros utilizados, ya que no nos interesa que una inversión genere beneficios muy altos si para ello tenemos que utilizar muchos recursos. Una inversión es tanto mejor cuanto mayores son los beneficios que genera y menores son los recursos que requiere para obtener esos beneficios.

¿Podríamos utilizar simplemente el beneficio como medida de rentabilidad? Claramente no: puede que una empresa tenga un beneficio aparentemente alto, pero si no sabemos qué recursos ha utilizado, no podremos decir nada acerca de su eficiencia.

De acuerdo a Porsyth (2004) sobre la rentabilidad establece los indicadores que se desarrollan son los siguientes:

1. El comportamiento de los beneficios o utilidades.
2. Rentabilidad sobre el capital total.
3. La rentabilidad sobre el patrimonio.
4. El valor añadido económico.
5. El incremento en el valor de la empresa

INDICADORES DE RENTABILIDAD

Los indicadores de rentabilidad y de rendimiento, denominados también de rentabilidad o lucratividad, sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa para controlar los costos y gastos y, de esta manera, convertir las ventas en utilidades.

Desde el punto de vista del inversionista, lo más importante de utilizar estos indicadores es analizar la manera como se produce el retorno de los valores invertidos en la empresa (rentabilidad del patrimonio y rentabilidad del activo total).

Por otro lado Según Oliva (2013), los indicadores de rendimiento, sirven para medir la efectividad de la una buena gestión en la empresa para controlar los costos y gastos.

Rentabilidad neta del activo (Dupont)

Este indicador de rentabilidad muestra la capacidad que tiene el activo de generar beneficios en la empresa, sin tener en cuenta como ha sido financiado. (Dic. Financiero)

$$\mathbf{R.N.A = (Utilidad\ neta/Ventas)*(Ventas/Activo\ total)}$$

Si bien la rentabilidad neta del activo se puede obtener dividiendo la utilidad neta para el activo total, la variación presentada en su fórmula, conocida como “Sistema Dupont”, permite relacionar la rentabilidad de ventas y la rotación del activo total, con lo que se puede identificar las áreas responsables del desempeño de la rentabilidad del activo.

En algunos casos este indicador puede ser negativo debido a que para obtener las utilidades netas, las utilidades del ejercicio se ven afectadas por la conciliación tributaria, en la cual, si existe un monto muy alto de gastos no deducibles, el impuesto a la renta tendrá un valor elevado, el mismo que, al sumarse con la participación de trabajadores puede ser incluso superior a la utilidad del ejercicio. (Estudios y Análisis Financieros)

Margen bruto

Indicador de rentabilidad que relaciona el beneficio bruto con las ventas totales de la empresa, es decir, la rentabilidad obtenida por las ventas una vez descontados los gastos de su fabricación y los intereses e impuestos correspondientes. (Dic. Financiero)

$$\text{Margen bruto} = (\text{Ventas} - \text{Costo de ventas}) / \text{Ventas}$$

En el caso de las empresas industriales, el costo de ventas corresponde al costo de producción más el de los inventarios de productos terminados. Por consiguiente, el método que se utilice para valorar los diferentes inventarios (materias primas, productos en proceso y productos terminados) puede incidir significativamente sobre el costo de ventas y, por lo tanto, sobre el margen bruto

Margen operacional

Este margen muestra la relación entre las ventas de la empresa, es decir el beneficio que se obtiene por ellas, teniendo en cuenta el coste de las ventas y también los gastos de administración y ventas que lleva a cabo. (Dic. Financiero)

$$\text{Margen operacional} = \text{Utilidad operacional} / \text{Ventas}$$

El margen operacional tiene gran importancia dentro del estudio de la rentabilidad de una empresa, puesto que indica si el negocio es o no lucrativo, en sí mismo, independientemente de la forma como ha sido financiado.

Debido a que la utilidad operacional es resultado de los ingresos operacionales menos el costo de ventas y los gastos de administración y ventas, este índice puede tomar valores negativos, ya que no se toman en cuenta los ingresos no operacionales que pueden ser la principal fuente de ingresos que determine que las empresas tengan utilidades. (Estudios y Análisis Financieros)

Rentabilidad neta de ventas

Los índices de rentabilidad de ventas muestran la utilidad de la empresa por cada unidad de venta. Se debe tener especial cuidado al estudiar este indicador, comparándolo con el margen operacional, para establecer si la utilidad procede principalmente de la operación propia de la empresa, o de otros ingresos diferentes. La inconveniencia de estos últimos se deriva del hecho que este tipo de ingresos tienden a ser inestables o esporádicos y no reflejan la rentabilidad propia del negocio. Puede suceder que una compañía reporte una utilidad neta aceptable después de haber presentado pérdida operacional. Entonces, si solamente se analizara el margen neto, las conclusiones serían incompletas y erróneas. (Estudios y Análisis Financieros)

$$\text{Margen neto} = \text{Utilidad neta} / \text{Ventas}$$

Rentabilidad operacional del patrimonio

La rentabilidad operacional del patrimonio permite identificar la rentabilidad que le ofrece a los socios o accionistas el capital que han invertido en la empresa, sin tomar en cuenta los gastos financieros ni de impuestos y participación de trabajadores. Por tanto, para su análisis es importante tomar en cuenta la diferencia que existe entre este indicador y el de rentabilidad financiera, para conocer cuál es el impacto de los gastos financieros e impuestos en la rentabilidad de los accionistas. (Estudios y Análisis Financieros)

$$\text{R.O.P} = \text{Utilidad operacional} / \text{Patrimonio}$$

Este índice también puede registrar valores negativos, por la misma razón que se explica en el caso del margen operacional.

Operacionalización de variables

Tabla 1; Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Formalidad laboral	“La formalidad laboral es una herramienta clave a la hora de diseñar estrategias para erradicar la pobreza. Sobre todo, si conlleva a la generación de empleo adecuado, en el marco de políticas estatales orientadas a mejorar la productividad de la mano de obra y a disminuir los costos no salariales. (Andina 2009)	Ingresos	Sueldos. Bonificación por trabajo en altura. CTS. Gratificaciones. Horas extras.
		Retenciones	CONAFOVICER.
			AFP/ONP
		Aportes	Es Salud.
			SCTR.
	SENCICO.		

Rentabilidad	De acuerdo a porsyth (2004) se define a la rentabilidad como la variación en el valor de la empresa en un periodo determinado, esta variación incluye los fijos de caja derivados de la retribución de capital (intereses y dividendos) y los cambios en el valor de capital en un periodo determinado	Ratios	Rentabilidad neta del activo (Dupont) Margen bruto Margen operacional Rentabilidad neta de ventas Rentabilidad operacional del patrimonio
--------------	---	---------------	---

1.2 Formulación del problema

¿De qué manera la formalidad laboral incide en la rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC en el año 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la incidencia de la formalidad laboral en la rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar, la situación laboral de los trabajadores de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.
- Analizar el nivel de rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.
- Determinar, a partir de la información analizada, la incidencia que tiene la formalidad laboral sobre el nivel de rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.

1.4 Hipótesis

La formalización laboral de los trabajadores incide significativamente en la rentabilidad de la empresa OT&SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC, EN EL AÑO 2018”

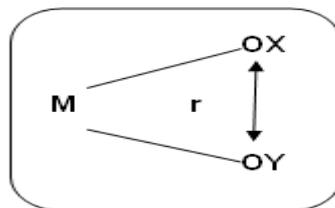
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

Investigación Aplicada: Porque se va a aplicar los conocimientos adquiridos durante toda la investigación en la empresa y con ello proporcionar beneficios para una adecuada administración de los recursos humanos, a través de los trabajadores formales e informales de la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018

Su diseño de la investigación analiza la tendencia comparativa, considerado como **Longitudinal o evolutivo:** Diseño de tendencia.

La representación esquemática del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra (Los reportes mensuales de la planilla de obreros).

O x: Observación de la variable independiente: Formalización laboral.

O y: Observación de la variable dependiente: El nivel de rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018:

r: Relación posible entre las variables

De acuerdo a la técnica de contrastación

Investigación Descriptiva: Porque se va a describir la situación en la que se encuentra la situación laboral de los trabajadores de la empresa, y cuál es la incidencia de la

rentabilidad de la empresa. Asimismo, identificar la relación que existe entre ambas variables.

2.2 Población y Muestra

2.2.1 La población: Está conformada por los Estados Financieros de la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018

2.2.2 La muestra: Está conformada por las planilla formal e informal de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para poder recoger los datos provenientes de la observación de las variables de estudio, durante su aplicación se consideró las siguientes técnicas e instrumentos:

2.3.1 Técnicas

La encuesta: Nos Permite recolectar la información necesaria referente al personal de la planilla que esta formalizada y de la planilla que no la esta y de que manera este personal informal incide en la rentabilidad de le Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018 y en base a ello se explique de la mejor manera la realidad situacional de la empresa.

2.3.2 El análisis documental

Recojo de información concerniente a la planillas formal e informal de Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018

2.3.3 El cuestionario

Se elaborará con un conjunto de ítems cerrados y se aplicará a los colaboradores de la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018 , y se

recolectara información sobre las variables en estudio: Formalización laboral y rentabilidad de la empresa.

2.4 Procedimiento

El procedimiento metodológico es el siguiente:

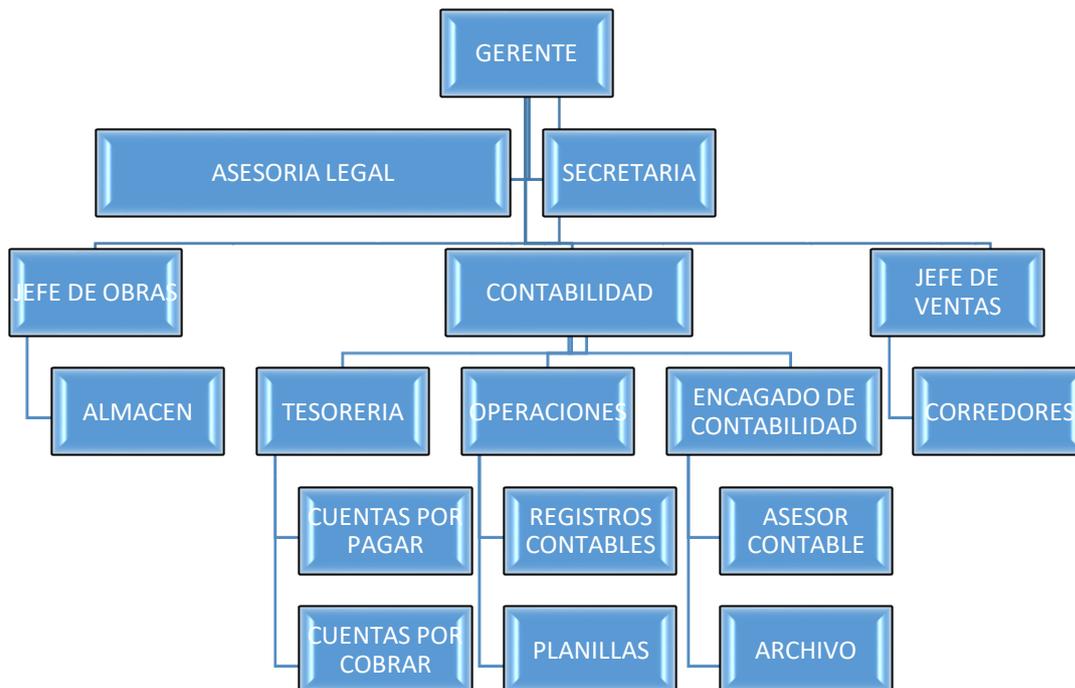
- a) La identificación de las fuentes de donde se obtuvo los datos para determinar la elaboración del trabajo de investigación, fueron proporcionados por los colaboradores de la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018
- b) La localización de las fuentes de donde se obtuvo los datos para la elaboración del trabajo de investigación, se dio con los colaboradores del área de Recursos humanos y del área de contabilidad de la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018
- c) Las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se elaborará a través de análisis documental y encuesta como técnicas y se precisará los pasos a usar en la aplicación del cuestionario como instrumento, así mismo se determinará su confiabilidad y validación del mismos.
- d) La preparación y presentación de los datos recolectados: Se procesará los datos encontrados y se elaborarán las tablas de frecuencias y figuras estadísticas, que seguidamente se interpretarán y analizarán.

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1 Datos generales de la empresa

- **Razón Social** : OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC.
- **Dirección Fiscal** : Calle Fernando de Montesinos Mz F – Lt 01 Urb. Covidun
- **Actividad Económica:** se dedica a la construcción y edificaciones multifamiliares y al corretaje de bienes raíces.
- **Organigrama de la empresa**

Figura N° 1: Organigrama de la Empresa



Fuente: La Empresa

Reseña histórica

En la actualidad la empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria SAC., se dedica a la construcción y edificaciones multifamiliares y al corretaje de bienes raíces. Gracias a sus estándares de calidad reconocidos en la ciudad de Trujillo, sus bienes y servicios han logrado ingresar a estratos sociales cada día más exigentes, siendo atendidos en el domicilio fiscal según consta en Ficha RUC, calle Fernando de Montesinos Mz F – Lt 01 Urb. Covidunt. La empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria S.A.C., se caracteriza por poseer un cierto posicionamiento en el mercado de la construcción, cuya cultura empresarial ha venido garantizando la calidad del trabajo empresarial, así como la de sus proyectos constructivos. Mantiene en la actualidad un prestigio ya ganado desde su creación, por ello busca orientarse a cubrir nuevos proyectos constructivos tanto en el sector privado como público OSCE (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado), que antes había descuidado. En la búsqueda de la innovación abre hace aproximadamente cinco años los servicios complementarios de venta de bienes raíces y consolida su producto principal que es el sistema constructivo a través de la intervención de proyectos. Los demandantes responden a las expectativas de la empresa, aun existiendo una marcada competencia. A pesar de esto unas de las ventajas competitivas desde su conformación han sido contar con el apoyo de sus socios profesionales en el diseño y construcción de programas de vivienda y, con su conocimiento en compraventa de bienes raíces; consiguiendo con ésta última la supervivencia de la empresa.

Visión

Ser reconocidos como líderes en la construcción de viviendas multifamiliares modernos y exclusivos en la ciudad de Trujillo en el 2021 , fomentando el control y la calidad en el servicio; buscando siempre dar más de sí mismos y logrando que nuestra actividad represente para nuestros consumidores la mejor alternativa del mercado.

Misión

Somos una empresa constructora dedicada a la construcción de viviendas multifamiliares sólidas, funcionales y elegantes y al corretaje de bienes raíces.

Contamos con tecnologías de punta, garantizando a nuestros clientes la calidad de nuestros productos terminados

3.2 Con relación al Objetivo No 1: Analizar, la situación laboral de los empleados de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.

Según lo mostrado en la presente investigación sobre la situación laboral en la que se encuentra la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018, es importante establecer una revisión de toda la documentación existente y realizar una comparación con los registros que existen en la empresa a cerca de todos los trabajadores netamente registradas según el control que se tiene de la asistencia que se maneja en cada una de las obras, que ejecuta la empresa con los registros de la planilla PLAME. Este cruce de información nos permitió determinar cuál es la situación real del personal de la empresa: cómo está estructurado el área de recursos humanos (personal formal – Personal Informal), sus normas internas, su MOF y sus procedimientos establecidos a cerca del tratamiento que se le deba de dar al personal de la empresa.

Por esta razón se dispone realizar tablas a cerca de los trabajadores formales e informales durante el periodo 2018, las cuales será graficadas y en función a ello se podrá determinar el diagnóstico de la situación real de la empresa a cerca del manejo que se hace de sus trabajadores, en la que se aplicara preguntas a través de un cuestionario de control a toda el área de Recursos humanos y al de contabilidad, cuya interrogante principal es si existe un conocimiento acerca de los trabajadores Informales que están dentro de la empresa y si estos se encuentran registrados

Las respuestas obtenidas a cerca de esta inconsistencia se concluye en la realidad situacional a cerca de los trabajadores dentro de la empresa con respecto a la formalización laboral en planilla PLAME, dada esta situación contradiccional a cerca de los trabajadores, se procedió a realizar el análisis de las planillas, las declaraciones mensual izadas del año 2018, El estado de situacional de la empresa financiera, El estado de resultados, planilla manuable, control de asistencia y otros documentos de

suma importancia para mostrar la cantidad de trabajadores considerados en Planilla declarada.

3.2.1 Descripción operativa

La empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018 a realizados la ejecución de varias obras en diversas localidades del Perú, en la cual cada una de estos trabajos cuentan con un promedio de 55 trabajadores que operan en planta, de los cuales solo el 60 % de los trabajadores se encuentran registrados en la planilla PLAME y a los cuales se les paga todos sus derechos y al 40 % restante no se le paga ningún derecho alguno.

Es por esta razón que la gran mayoría de los trabajadores no formalizados desarrollan sus labores diarias con el convencimiento que al recibir sus pagos no lo reciben con todos sus beneficios que están arreglados a ley.

3.2.2 Situación Real del estado de situación Financiera y el estado de resultados

Tabla 2: Estado de Situación Financiera con trabajadores Formalizados AL 31.12 del 2018

OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC
Estado de Situación Financiera
Al 31 de diciembre del 2018
(Expresado en Soles)

ACTIVO		PASIVO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
Caja y Bancos	240,808	Sobregiros Bancarios	0
Cuentas por Cobrar Comerciales	325,250	Tributos y Aportes al Sistema de Pensiones y Salud por Pagar	6,870
Cuentas por Cobrar Accionistas o socios.	0	Remuneraciones y Part. Por pagar	331,497
Cuentas por Cobrar Diversas	0	Cuentas Por Pagar Comerciales	367,676
Servicios y Otros Contratados por Anticipado	0	Cuentas Por Pagar Diversas	1,289
Mercadería	1,632,760	Obligaciones Financieras	435,294
Productos en proceso	0	Cuentas Por Pagar Relacionas	505,330
Materia Prima y Auxiliares	23,951	TOTAL PASIVO CORRIENTE	1,647,956
Activo Diferido		PATRIMONIO	
TOTAL, ACTIVO CORRIENTE	2,222,769	Capital	806,603
ACTIVO NO CORRIENTE		Capital Adicional	99,490
Activo Adq. en Arrendamiento Financiero	0	Resultado Acumulados	164,813
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	1,237,299	Resultado del Ejercicio.	741,206
		TOTAL, PATRIMONIO	1,812,112
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,237,299		
TOTAL ACTIVO	3,460,068	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	3,460,068

Fuente: La empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC

INTERPRETACIÓN

Según el activo de la Empresa OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC para el año 2018, está conformado básicamente por el efectivo y equivalente de efectivo que está representada por la suma de 240808 soles y en sus cuentas por cobrar está conformado por la suma de 325250, sin embargo además se puede apreciar su estor de suministros está conformada por la suma de 1632760, ya que la empresa a atreves de un contrata se abasteció de sus productos esenciales para poder iniciar la construcción, sin embargo se aprecia que en sus activos no corrientes cuenta con 1237299 soles.

Por otro lado, se Observa que la Empresa OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC cuenta con cuentas por pagar diversas que son obligaciones que debe de generar a corto plazo, considerando que su patrimonio tiene el respaldo necesario para cualquier obligación contraída ante terceros.

Tabla 3: Estado de Resultados Integrales con trabajadores Formalizados AL 31.12 del 2018

OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC	
Estado de Resultados	
Al 31 de Diciembre del 2018	
(Expresado en Soles)	
Ventas Netas	3,850,450
Ventas Gravadas	3,850,450
(-) Costo de Ventas	1,875,650
Costo de Ventas	1,875,650
(=) Resultado Bruto	1,974,800
(-) Gastos Operativos	1,391,060
Gastos de Ventas.	140,100
Gastos de Administración	1,250,960
(=) Resultado de Operación	583,740
(-) Otros Gastos e Ingresos	491,379
Ingresos Extraordinarios	560,120
Gastos de Financiamiento	68,741
(=) Resultado Antes de Participación e impuestos	1,075,119
(-) Participaciones	23,763
(-) Impuesto a la Renta (29.5%)	310,150
(=) Resultado Después de Participación e impuestos	741,206

Fuente: La empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC

DESCRIPCION:

Con relación a los estados de resultados integrales de la Empresa OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC, tiene ingresos razonables en el año 2018, además se observa que los gastos y su costo fue razonable ya que se obtuvo una utilidad neta en el periodo 2018.

3.2.3 Planilla Formalizada del 2018

Tabla 4: Trabajadores Formalizados

DETALLE DE BENEFICIOS DE TRABAJADORES	Importe Anual	N° Trab.	IMPORTE
Salarios	19290.00	33	636570.00
Alimentación	1680.00	33	55440.00
Dominical	3210.00	33	105930.00
Vacaciones	187.47	33	6186.51
Movilidad	2160.00	33	71280.00
Gratificaciones	994.50	33	32818.50
Comp. Tiempo Servicio	3356.52	33	110765.16
Bonif. Única Construcción	6172.80	33	203702.40
Es Salud	3319.44	33	109541.52
Aporte 1% AFP Rég. Const.	1500.00	33	49500.00
TOTAL GENERAL	41870.33		1381734.09

Fuente: *Elaborado por las Autoras*

Figura 2: Trabajadores Formalizados
(En Soles)



Fuente: *Elaborado por las Autoras*

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 4 y la figura N° 2, que se presenta se observa como está compuesto las remuneraciones de los trabajadores que están formalizados, este cuadro se establece a análisis de la documentación interna de la Empresa **OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC**, esta información está basada en la planilla de remuneraciones (**PLAME**) determinándose de manera mensual los gastos que genera cada trabajador del año 2018 por una suma total de gastos de S/ 1381734.04 Que fueron declarados en planilla.

3.3 Con relación al Segundo Objetivo: Analizar el nivel de rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.

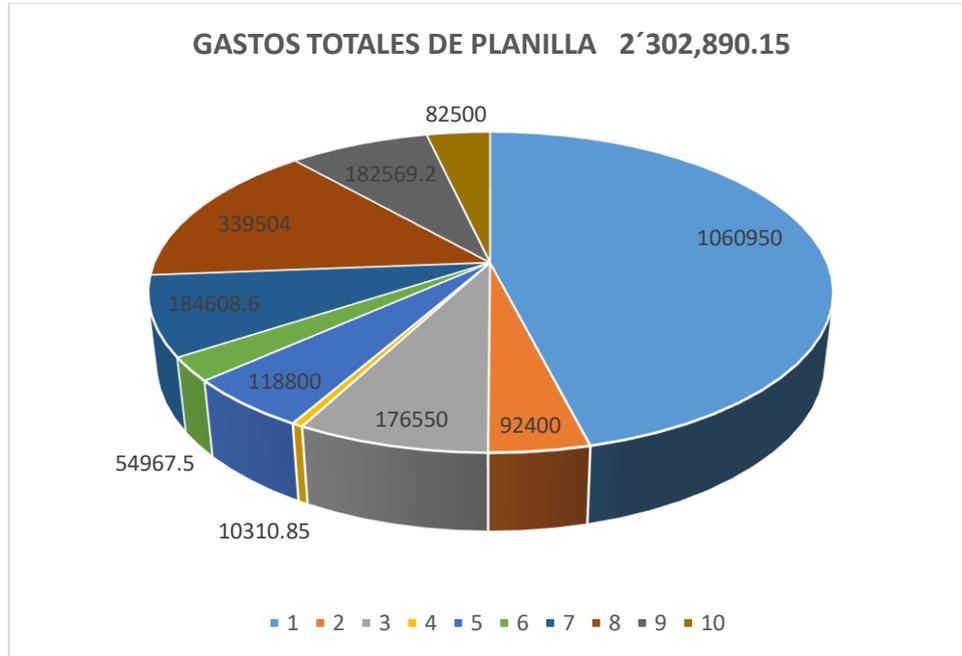
3.3.1 Planilla Formalizada y No formalizada del año 2018

Tabla 5: Planilla Formalizada y no formalizada

FORMALIZADA Y NO FORMALIZADA	FORMALIZADA			NO FORMALIZADA		ggTOTAL
	MENSUAL	TRAB.	IMPORTE	TRAB.	IMPORTE	
Salarios	19,290.00	33	636,570.00	22	424,380.00	1 060 950.00
Alimentación	1,680.00	33	55,440.00	22	36,960.00	92400.00
Dominical	3,210.00	33	105,930.00	22	70,620.00	176 550.00
Vacaciones	187.47	33	6,186.51	22	4,124.34	10 310.85
Movilidad	2,160.00	33	71,280.00	22	47,520.00	118 800.00
Gratificaciones	994.50	33	32,818.50	22	21,879.00	54 967.50
Comp. Tiempo Servicio	3,356.52	33	110,765.16	22	73,843.44	184 608.60
Bonif. Única Const.	6,172.80	33	203,702.40	22	135,801.60	339 504.00
Es Salud	3,319.44	33	109,541.52	22	73,027.68	182 569.20
Aporte 1% AFP Rég. Const.	1,500.00	33	49,500.00	22	33,000.00	82 500.00
TOTAL GENERAL	41,870.73		1'381,734.09		921 156.06	2 302 890.15

Fuente: *Elaborado Por las Autoras*

Figura 3: Trabajadores Formalizados y no Formalizados
(En Soles)



Fuente: *Elaborado Por las Autoras*

INTERPRETACION:

Según la tabla 5 y figura 3, se establece Mediante el análisis de documentos internos de la Empresa **OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC**, ha reunido la información de los trabajadores formales e informales que laboran dentro de la empresa, lo cual ha sido consolidado determinándose los gastos reales de la planilla informal de los trabajadores correspondiente al año 2018, considerando gastos deducibles por la suma de S/ 2'302,890.15 soles.

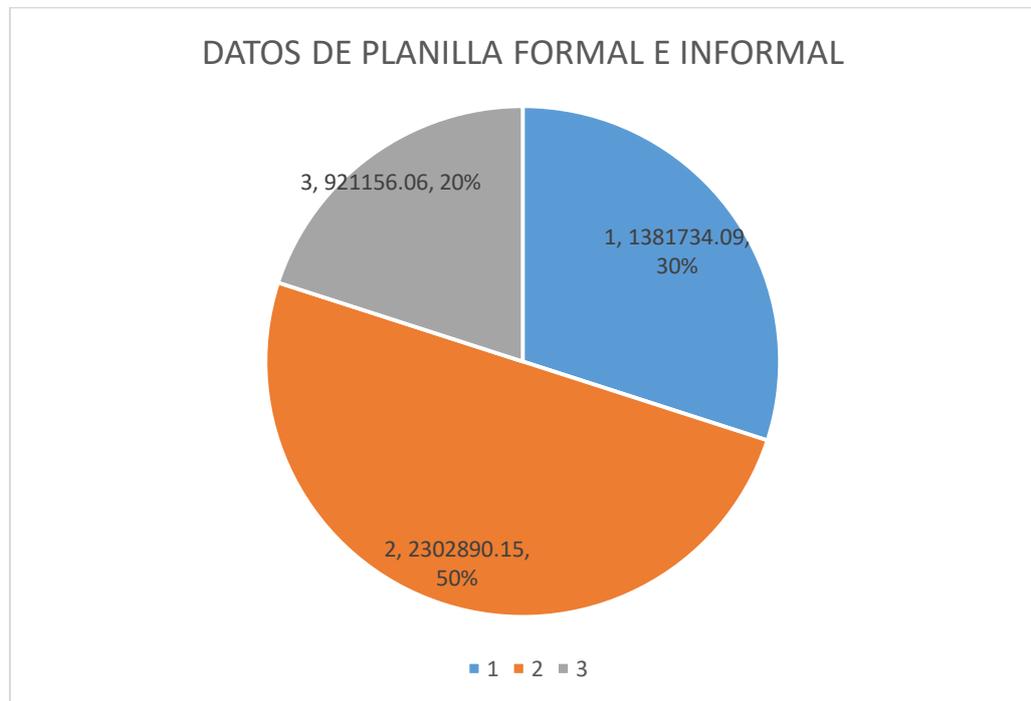
3.3.2. Cuadro Comparativo de planilla Formal e Informal del año 2018

Tabla 6: Comparación de Gastos de formal e informal

FORMALIZADA Y NO FORMALIZADA	PLANILLA FORMAL	PLANILLA INFORMAL/INFORMAL	GASTOS NO DECLARADOS
Salarios	636,570.00	106,0950.00	424,380.00
Alimentación	55,440.00	92,400.00	36,960.00
Dominical	105,930.00	176,550.00	70,620.00
Vacaciones	6,186.51	10,310.85	4,124.34
Movilidad	71,280.00	118,800.00	47,520.00
Gratificaciones	32,818.50	54,697.50	21,879.00
Comp. Tiempo Servicio	110,765.16	184,608.60	73,843.44
Bonif. Única Construcción	203,702.40	339,504.00	135,801.60
Es Salud	109,541.52	182,569.20	73,027.68
Aporte 1% AFP Rég. Const.	49,500.00	82,500.00	33,000.00
TOTAL GENERAL	1'381,734.09	2'302,890.15	921,156.06

Fuente: *Elaborado por las autoras*

Figura 4: Comparación de planilla formal e informal (En Soles)



Fuente: *Elaborado por las autoras*

INTERPRETACION:

Mediante el análisis de documentos internos de la empresa **OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC**, se ha recopilado los gastos deducibles de planilla de trabajadores del año 2018, los que según la tabla 6 y figura 4, establece una diferencia de S/ 921,156.06 en gastos, los que no son contabilizados por la empresa y para obtener resultados exactos en los estados financieros del ejercicio contable estos deben de ser incorporados formalmente.

3.3.3 Situación del estado de Situación Financiera con trabajadores formales e informales
Situación Tabla 7: Estado de situación Financiera

ACTIVO		PASIVO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
Caja y Bancos	240,808	Sobregiros Bancarios	0
Cuentas por Cobrar Comerciales	325,250	Tributos y Aportes al Sistema de Pensiones y Salud por Pagar	656,285
Cuentas por Cobrar Accionistas o socios.	0	Remuneraciones y Part. Por pagar	331,497
Cuentas por Cobrar Diversas	0	Cuentas Por Pagar Comerciales	367,676
Servicios y Otros Contratados por Anticipado	0	Cuentas Por Pagar Diversas	1,289
Mercadería	1,632,760	Obligaciones Financieras	435,294
Productos en proceso	0	Cuentas Por Pagar Relacionas	505,330
Materia Prima y Auxiliares	23,951	TOTAL PASIVO CORRIENTE	2,297,371
Activo Diferido		PATRIMONIO	
TOTAL, ACTIVO CORRIENTE	2,222,769	Capital	806,603
ACTIVO NO CORRIENTE		Capital Adicional	99,490
Activo Adq. en Arrendamiento Financiero	0	Resultado Acumulados	164,813
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	1,237,299	Resultado del Ejercicio.	91,791
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,237,299	TOTAL, PATRIMONIO	1,162,697
TOTAL ACTIVO	3,460,068	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	3,460,068

INTERPRETACIÓN

Se Observa que la Empresa OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC cuenta con cuentas por pagar diversas que son obligaciones que debe de generar a corto plazo, considerando en este caso el estado de situación financiera con trabajadores formales e informales tuvo una incidencia en el la rentabilidad y en este caso en el resultado del ejercicio por la suma de 91791 soles en relación al estado de situación financiera que se iso solo con trabajadores formales se obtuvo una rentabilidad de 741206 soles.

3.3.4 Situación del estado de resultados con trabajadores formales e informales

Tabla 8: *Estado de Resultados Comparativa*

**OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA
SAC
Al 31 de Diciembre del 2018
(Expresado en Soles)**

	S/. FORMAL	INFORMAL	
Ventas Netas	3,850,450	3,850,450	
Ventas Gravadas	3,850,450	3,850,450	
(-) Costo de Ventas	1,875,650	2,796,806	921,156
Costo de Ventas	1,875,650	2,796,806	921,156
(=) Resultado Bruto	1,974,800	1,053,644	921,156
(-) Gastos Operativos	1,391,060	1,391,060	
Gastos de Ventas.	140,100	140,100	
Gastos de Administración	1,250,960	1,250,960	
(=) Resultado de Operación	583,740	-337,416	921,156
(-) Otros Gastos e Ingresos	491,379	491,379	
Ingresos Extraordinarios	560120	560120	
Gastos de Financiamiento	68,741	68,741	
(+) Ingresos Diversos	0	0	
(+) Ingresos Financieros	0	0	
(=) Resultado Antes de Part.impuestos	1,075,119	153,963	921,156
(-) Participaciones	23,763	23,763	0
(-) Impuesto a la Renta (29.5%)	310,150	38,409	271,741
(=) Resultado Después de Part. Imp.	741,206	91,791	649,415

Fuente: *Elaborado por las autoras*

INTERPRETACION:

Mediante el análisis de la tabla 7ª cerca del estado de resultados integrales de la EMPRESA **OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC** se ha podido determinar que al formalizar a los trabajadores se han podido recopilar los gastos deducibles de todos los trabajadores que han estado en la situación de informal de la planilla correspondiente al año 2018, los cuales son de tal importancia para el estado de resultados por lo que según el cuadro realizado en el estado de resultados existe una diferencia en la rentabilidad de 921156 soles

- 3.4 Con Relación al tercer Objetivo: Determinar, a partir de la información analizada, la incidencia que tiene la formalidad laboral sobre el nivel de rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, durante el año 2018.**

3.4.1 Rentabilidad neta del activo

$$RNA = (Utilidad Neta/Ventas) * (Ventas/Activo total)$$

- a) Rentabilidad neta del activo (Dupont), con trabajadores Formalizados

Tabla 9: Rentabilidad Neta de Activo con trabajadores formalizados

$$RNA = \frac{741206}{3850450} \times \frac{3850450}{3460068} = 0.21$$

- b) Rentabilidad neta del activo (Dupont), con trabajadores Formalizados y no formalizados

Tabla 10: Rentabilidad Neta de Activo con trabajadores formalizados y no formalizados

	91791		3850450		
RNA =	-----	X	-----	=	0.03
	3850450		3460068		

INTERPRETACIÓN:

Según lo observado en el cuadro a y cuadro b en relación a la aplicación de la rentabilidad Neta del Activo con trabajadores formalizados se pudo determinar un 0.21, sin embargo, al realizar la formalización de los trabajadores informales se pudo obtener un 0.03, observando se que existe una diferencia de 0.18, lo cual incide significativamente en la rentabilidad neta del activo correspondiente al año 2018.

3.4.2 Margen bruto

MB = (Ventas - Costo de Ventas) / (Ventas)

- a) Margen Bruto, con trabajadores Formalizados

Tabla 11: Margen Bruto con trabajadores formalizados

	3850450 - 1875650		
MB	-----	=	0.51
	3850450		

b) Margen Bruto, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

Tabla 12: Margen Bruto con trabajadores formalizados y no formalizados

	3850450 - 2796806			
MB		=		0.27
	3850450			

INTERPRETACIÓN:

Según lo establecido en el siguiente análisis acerca del margen bruto con trabajadores formalizados se obtuvo una rentabilidad frente al costo de ventas de 0.51, sin embargo cuando se formaliza a los trabajadores no formalizados, se obtiene una rentabilidad de 0.27, lo que se puede determinar existe una diferencia de 0.24, por tal razón se puede decir que existe una incidencia en la rentabilidad cuando se formaliza a los trabajadores en la empresa según el año 2018.

3.4.3 Margen operacional

MO = Utilidad Operacional / Ventas				
---	--	--	--	--

a) Margen Operacional, con trabajadores Formalizados

Tabla 13: Margen Operacional con trabajadores formalizados

	583740			
MO		=		0.15
	3850450			

b) Margen Operacional, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

Tabla 14: Margen Operacional con trabajadores formalizados y no formalizados

	-337416				
MB	-----	=		-0.09	
	3850450				

INTERPRETACIÓN:

Según el análisis realizado al margen bruto operacional con los trabajadores formales se determinó de 0.15, en relaciona al indicador donde se incrementa los trabajadores no formalizados se obtuvo de menos 0.09, en ambos indicadores se puede decir que existe una incidencia en la rentabilidad del margen operacional durante el ejercicio 2018.

3.4.4 Rentabilidad Neta de Ventas

RNV = Utilidad Neta / Ventas

a) Rentabilidad Neta de Ventas, con trabajadores Formalizados

Tabla 15: Rentabilidad Neta de Ventas con trabajadores formalizados

	741206				
RNV	-----	=		0.19	
	3850450				

b) Rentabilidad Neta de Ventas, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

Tabla 16: Rentabilidad Neta de Ventas con trabajadores formalizados y no formalizados

RNV	91791	-----	=	0.02
	3850450			

INTERPRETACIÓN:

Del análisis realizado a la Rentabilidad Neta de Ventas en relación a los trabajadores que tiene la empresa en condición de formalizados se obtuvo una rentabilidad neta de ventas de 0.19, sin embargo, por otro lado cuando se incorpora a los trabajadores no formalizados se puede observar clara mente que existe una incidencia en la rentabilidad neta de ventas de 0.02.

3.4.5 Rentabilidad Operacional del Patrimonio

ROP = Utilidad Operacional / Patrimonio
--

a) Rentabilidad Operacional del Patrimonio, con trabajadores Formalizados

Tabla 17: Rentabilidad Operacional del patrimonio con trabajadores formalizados

ROP	583740	-----	=	0.32
	1812112			

- b) Rentabilidad Operacional del Patrimonio, con trabajadores Formalizados y no Formalizados

Tabla 16: Rentabilidad Operacional del patrimonio con trabajadores formalizados y no formalizados

	-337416		
ROP	-----	=	-0.29
	1162697		

INTERPRETACIÓN:

Según el análisis a cerca de la Rentabilidad operacional del patrimonio en un primer lugar con los trabajadores formalizados, se pudo obtener una ROP, ante los socios sobre su capital que han invertido es de 0.32, sin embargo al incorporar a los trabajadores no formalizados se obtiene una rentabilidad operacional del patrimonio de menos 0.29, por esto se puede describir que la ROP bajo, teniendo en consideración sobre un impacto negativo del capital invertido por los accionistas de la empresa.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Según Urquizo (2015), concluye, que Formalizarse le vendría bien a la empresa pues podría tener mayor acceso a un crédito lo cual, es por ello que coincide con nuestra investigación en la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, se determina que en la planilla de la empresa (PLAME) de todos los trabajadores con que cuenta la empresa, no están formalizados y no cuentan con los mismos derechos con los trabajadores que están formalizados lo que fue confirmado por el gerente de la empresa y el contador en la que se determinó que no todos los trabajadores están registrados de manera formal en la empresa, con una cantidad fija de trabajadores en número de 55 trabajadores, de las cuales 33 trabajadores se encuentran formalmente formalizados y de 22 trabajadores que no están formalizados no contando con todos sus beneficios.

Por otro lado **Beltrán y Ramos (2016)**, se pretende determinar que la formalización laboral es de tal importancia, ya que permite tener un equilibrio entre el empresario y el trabajador. Y además considera que la formalización laboral es influyente en la rentabilidad. Por lo que en este aspecto estamos de acuerdo con Beltrán y Ramos que tan importante es la formalización de sus trabajadores que tiene una empresa, lo que es significativamente incidente en la rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC obteniéndose que los gastos según la planilla con trabajadores formales al 31 de diciembre del 2018 asciende a S/. 1381734.09 soles, además también a esa misma fecha los trabajadores informales cuenta dentro de sus gastos de S/. 921,156.06 Soles, cumpliendo en este caso de manera parcial con los beneficios que percibe un trabajador según las disposiciones vigentes.

En tal sentido según lo establece el segundo objetivo a cerca de determinar la incidencia que tiene la formalidad laboral sobre el nivel de rentabilidad de la empresa OT & SA, se obtiene que si se formaliza a los trabajadores informales esto generaría un gasto en planilla de la empresa Al realizar la formalización total de sus trabajadores esto le

generaría un gasto de planilla de S/. 2302 890.15 Soles y que al realizar el análisis entre ambas situaciones implicaría que se formalice a todos los trabajadores (55) en cada una de las obras que se ejecuta, considerando que significaría un incremento de los gastos de planillas de S/. 921156.06 Soles.

Como se ha descrito anteriormente al realizar la formalidad de los trabajadores genera la existencia de la incidencia en la rentabilidad de la empresa, esta rentabilidad se determina en los estados financieros específicamente en los estados de resultados integrales generándose un efecto positivo de los resultados establecidos entre como estaba la empresa sin los trabajadores informales y con los trabajadores formales e informales obteniéndose un resultado del ejercicio Neto de S/. 649415.00 Soles, por otro lado al realizar el análisis de lo obtenido con los trabajadores formales y con los no formalizados se obtuvieron los siguientes resultados que representan un efecto:

- a) En la rentabilidad neta del activo (Dupont) de 0.18,
- b) El margen bruto de un 0.24,
- c) Margen operacional de un 0.24,
- d) En rentabilidad neta de ventas de 0.17,
- e) La rentabilidad operacional del patrimonio bajo en 0.51.

Es por ello que podemos decir Beltrán y Ramos (2016) considera que tan influyente es la formalización laboral, con aquellos trabajadores que ni siquiera están registrados en planilla, que sin embargo podrá determinarse que tan influyente pueda tener un impacto en la rentabilidad de la empresa.

Por ello según lo establecido en la formalización de los trabajadores que no estaban en planilla, considerando según los indicadores establecidos se genera un impacto en la rentabilidad de la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, en el año 2018.

4.2 Conclusiones

- Se Concluye que la empresa debe de formalizar a sus trabajadores por cada obra que realiza la empresa debe de realizar la formalización laboral, por ser un derecho de todo trabajador Según lo establece en su Art. 25° de la Constitución Política del Perú y Ley 2767. Con esta formalización laboral se generarían gastos que no están contabilizados por la suma de S/. 921156.00 Soles.
- Se concluye en la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC que con los trabajadores formales e informales generan gastos deducibles por la suma de S/. 1381734.09 Soles y de los trabajadores no formalizados por la suma de S/. 921156.06 Soles.
- Se concluye que la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, ha obtenido una rentabilidad con los trabajadores formalizados asciende a la suma de S/. 741,206.00, sin embargo, cuando se formaliza a los trabajadores se obtiene una rentabilidad de S/. 91,791.00 Soles.
- Se concluye que la empresa tiene un impacto positivo en la rentabilidad al realizar la formalización laboral en: la rentabilidad neta del activo (Dupont) de 0.18, El margen bruto de un 0.24, Margen operacional de un 0.24, En rentabilidad neta de ventas de 0.17 y La rentabilidad operacional del patrimonio bajo en 0.51.

- GSe concluye que la empresa no debe contratar personal y pagarles de manera directa, ya que la empresa lo hace para reducir sus costos laborales, pero lamentablemente están haciendo todo lo contrario; porque están aumentando sus costos al cometer infracciones laborales que les conllevara al pago de multas laborales, siendo las siguientes:

Inferacciones:
leves
graves
muy graves

Multas
50 UIT's para el caso de las microempresas
100 UIT's para el caso de las pequeñas empresas
200 UIT's en los demás casos.

- Se concluye el detalle de las multas laborales en las que incurrirá si la empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC, no formalizaría a sus trabajadores.

No registrar en Planilla al Trabajador
No pagar las gratificaciones legales
No pagar la bonificación extraordinaria
No realizar el deposito de CTS
No entregar la constancia de deposito de CTS
No realizar el pago de indemnización vacacional
No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en salud
No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en pensión

REFERENCIAS

Aponte J. (2017). Las remuneraciones en el Perú.

<http://www.monografias.com/docs114/remuneracionesperu/remuneracionesperu.shtml>

Carita, B. La remuneración en el Perú.

<http://www.monografias.com/trabajos97/remuneracion-peru/remuneracion-peru.shtml>

Control y contabilización de mano de obra.

www.ucla.edu.pe/DAC/.../costoI/Unidad%20IV.CostosI.fondo%20editor-2008-I.doc

Deelem, L. (2015). Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. Santiago, Chile: OIT.

Experto Giopolis.com.(2002) Cuáles son los elementos del costo

<https://www.gestiopolis.com/cuales-son-los-elementos-del-costo-de-produccion/>

Farfán, S. (2000). Contabilidad de Costos. Primera edición. Lima, Perú: Editorial Imprenta Unión de la Universidad Peruana Unión

Gómez, O. (2001). Contabilidad de Costos. Cuarta edición. Bogotá, Colombia: Editorial Nomos S.A.

Gonzales, E. P. (Agosto de 2010). El impacto que producen los beneficios en la formalización

Hage J; Aiken M. . (1997). Relación de centralización de otras propiedades estructurales. Buenos Aires: La ciencia administrativa trimestral.

Hurtado Cruz, G. (2014). Manual de los Regímenes Laborales Especiales. Lima: Instituto el Pacífico.

Herramientas concretas para el control de empleados.(2013)

<https://es.workmeter.com/blog/bid/290027/6-herramientas-concretas-para-el-control-de-empleados>

- Jiménez Coronado, L. (2014). Manual de los regímenes laborales. Lima: Grafico del Instituto Pacífico.
- N. P. (2014). La ley de formalización laboral N°30056 beneficios en los trabajadores de las Mypes del sector calzado distrito del Porvenir. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo
- Rayburn, L. (1999). Contabilidad y Administración de Costos. Sexta Edición. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. México.
- Red internacional WageIndicator(2017).<https://tusalarario.org/peru/portada/ley-laboral/vacaciones>.
- Salinas, A. Clasificación de los costos. <http://www.loscostos.info/clasif.html>
- Torrecilla, Angel y otros. (2004). Contabilidad de Costes y Contabilidad de Gestión. Volumen I. Segunda Edición. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. España.

ANEXOS

Anexo 1: Estado de situación Financiera con trabajadores formalizados

OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC
Estado de Situación Financiera
Al 31 de diciembre del 2018
(Expresado en Soles)

ACTIVO		PASIVO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
Caja y Bancos	240,808	Sobregiros Bancarios	0
Cuentas por Cobrar Comerciales	325,250	Tributos y Aportes al Sistema de Pensiones y Salud por Pagar	6,870
Cuentas por Cobrar Accionistas o socios.	0	Remuneraciones y Part. Por pagar	331,497
Cuentas por Cobrar Diversas	0	Cuentas Por Pagar Comerciales	367,676
Servicios y Otros Contratados por Anticipado	0	Cuentas Por Pagar Diversas	1,289
Mercadería	1,632,760	Obligaciones Financieras	435,294
Productos en proceso	0	Cuentas Por Pagar Relacionas	505,330
Materia Prima y Auxiliares	23,951	TOTAL PASIVO CORRIENTE	1,647,956
Activo Diferido		PATRIMONIO	
TOTAL, ACTIVO CORRIENTE	2,222,769	Capital	806,603
ACTIVO NO CORRIENTE		Capital Adicional	99,490
Activo Adq. en Arrendamiento Financiero	0	Resultado Acumulados	164,813
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	1,237,299	Resultado del Ejercicio.	741,206
		TOTAL, PATRIMONIO	1,812,112
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,237,299		
TOTAL ACTIVO	3,460,068	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	3,460,068

Anexo 2 : Estado de Resultados con trabajadores formalizados

OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC

**Estado de Resultados
Al 31 de Diciembre del 2018
(Expresado en Soles)**

Ventas Netas	3,850,450
Ventas Gravadas	3,850,450
(-) Costo de Ventas	1,875,650
Costo de Ventas	1,875,650
(=) Resultado Bruto	1,974,800
(-) Gastos Operativos	1,391,060
Gastos de Ventas.	140,100
Gastos de Administración	1,250,960
(=) Resultado de Operación	583,740
(-) Otros Gastos e Ingresos	491,379
Ingresos Extraordinarios	560,120
Gastos de Financiamiento	68,741
(=) Resultado Antes de Participación e impuestos	1,075,119
(-) Participaciones	23,763
(-) Impuesto a la Renta (29.5%)	310,150
(=) Resultado Después de Participación e impuestos	741,206

Anexo 3: Estado de situación Financiera con trabajadores formalizados y no Formalizados

ACTIVO		PASIVO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
Caja y Bancos	240,808	Sobregiros Bancarios	0
Cuentas por Cobrar Comerciales	325,250	Tributos y Aportes al Sistema de Pensiones y Salud por Pagar	656,285
Cuentas por Cobrar Accionistas o socios.	0	Remuneraciones y Part. Por pagar	331,497
Cuentas por Cobrar Diversas	0	Cuentas Por Pagar Comerciales	367,676
Servicios y Otros Contratados por Anticipado	0	Cuentas Por Pagar Diversas	1,289
Mercadería	1,632,760	Obligaciones Financieras	435,294
Productos en proceso	0	Cuentas Por Pagar Relacionas	505,330
Materia Prima y Auxiliares	23,951	TOTAL PASIVO CORRIENTE	2,297,371
Activo Diferido		PATRIMONIO	
TOTAL, ACTIVO CORRIENTE	2,222,768	Capital	806,603
ACTIVO NO CORRIENTE		Capital Adicional	99,490
Activo Adq. en Arrendamiento Financiero	0	Resultado Acumulados	164,813
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	1,237,299	Resultado del Ejercicio.	91,791
		TOTAL, PATRIMONIO	1,162,697
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,237,299		
TOTAL ACTIVO	3,460,068	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	3,460,068

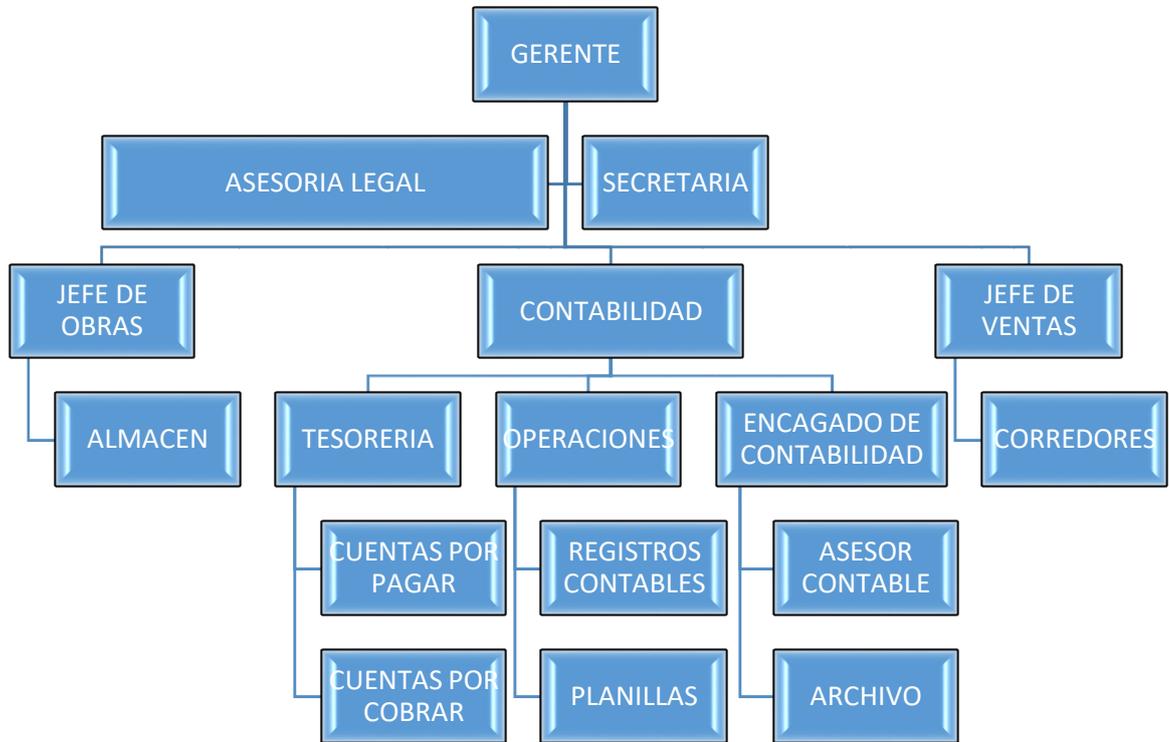
Anexo 4: Estado de Resultados con trabajadores formalizados y no Formalizados

OT & SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC
Estado de Resultados
Al 31 de Diciembre del 2018
(Expresado en Soles)

S/.

Ventas Netas	3,850,450	3,850,450	
Ventas Gravadas	3,850,450	3,850,450	
(-) Descuento, Rebajas			
(-) Costo de Ventas	1,875,650	2,796,806	921,156
Costo de Ventas	1,875,650	2,796,806	921,156
Descuentos Obtenidos			
(=) Resultado Bruto	1,974,800	1,053,644	921,156
(-) Gastos Operativos	1,391,060	1,391,060	
Gastos de Ventas.	140,100	140,100	
Gastos de Administración	1,250,960	1,250,960	
(=) Resultado de Operación	583,740	-337,416	921,156
(-) Otros Gastos e Ingresos	491,379	491,379	
Ingresos Extraordinarios	560120	560120	
Gastos de Financiamiento	68,741	68,741	
Gastos Diversos			
(+) Ingresos Diversos	0	0	
(+) Ingresos Financieros	0	0	
(=) Resultado Antes de Part.impuestos	1,075,119	153,963	921,156
(-) Participaciones	23,763	23,763	0
(-) Impuesto a la Renta (29.5%)	310,150	38,409	271,741
(=) Resultado Después de Part. Imp.	741,206	91,791	649,415

Anexo 5: Organigrama de la Empresa



Anexo 6 : impuestos de construcción civil

CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS QUE AFECTAN LOS CONCEPTOS DEL REGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL					
	ESSALUD	RÉGIMENES PENSIONARIOS	SCTR	CONAFOVICER	IR 5TA CATEGORIA
Jornal Diario	√	√	√	√	√
Dominical	√	√	√	√	√
Feriado	√	√	√	√	√
Horas Extras	√	√	√	X	√
Movilidad	X	X	X	X	√
Bonificación única de Construcción	√	√	√	X	√
Bonificación por altura	√	√	√	X	√
Bonificación por altitud	√	√	√	X	√
Bonificación por contacto directo con el agua	√	√	√	X	√
Bonificación por trabajo nocturno	√	√	√	X	√
Asignación por escolaridad	X	X	X	X	√
Asignación por fallecimiento	X	X	X	X	√
Gratificaciones	√	√	√	X	√
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	√	√	√	X	√
Remuneración Vacacional	√	√	√	√	√

Anexo 7 : Derechos y beneficios del trabajador

DERECHOS Y BENEFICIOS DEL TRABAJADOR
Jornal Básico
Dominical
Feriado
Horas Extras
Movilidad
Bonificación única de Construcción
Bonificación por altura
Bonificación por altitud
Bonificación por contacto directo con el agua
Bonificación por trabajo nocturno
Asignación por escolaridad
Asignación por fallecimiento
Gratificaciones
Compensación por tiempo de servicios (CTS)
Remuneración Vacacional

ANEXO 8 :

CUESTIONARIO REALIZADA A LA CONTADORA DELA EMPRESA

1. CON RELACION A LAS POLITICAS DE LAS EMPRESA
 - 1.1 ¿Cuál es la visión y misión de la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC?
 - 1.2 ¿La empresa está debidamente registrado en registros públicos?
 - 1.3 ¿Cuenta la empresa con trabajadores dentro de la planilla y están debidamente formalizados?
 - 1.4 ¿La empresa cuenta con trabajadores que no se encuentran formalizados en la planilla PLAME?
 - 1.5 ¿La empresa; su contabilidad es interna o externa?
2. ¿CON RELACION AL JORNAL DE TRABAJO?
 - 2.1 ¿A cuánto asciende el jornal diario de un obrero de construcción en la empresa?
 - 2.2 ¿Consideran justo el jornal establecido para los obreros en la empresa?
 - 2.3 ¿Han considerado la opción de mejorar los salarios a sus trabajadores?
 - 2.4 ¿los trabajadores formales de la empresa realizan su registro de ingreso y salida de la empresa estampando su firma en el cuaderno de asistencia?
 - 2.5 ¿los trabajadores informales de la empresa realizan su registro de ingreso y salida de la empresa estampando su firma en el cuaderno de asistencia?
3. ¿CON RELACION AL HORARIO DE TRABAJO?
 - 3.1 ¿Cuál es el horario de trabajo en la Empresa OT & SA Promotora Inmobiliaria SAC?

- 3.2 ¿Existen pagos de horas extras a los trabajadores que excedan la jornada laboral básica?
- 3.3 ¿Los trabajadores formales y los trabajadores informales tienen el mismo horario de trabajo.
- 4 ¿CON RELACION A LOS PAGOS DE TODOS SUS BENEFICIOS?
- 4.1 ¿Cada trabajador percibe todos los beneficios que establece la ley?
- 4.2 ¿Son consciente de que un trabajador bien remunerado muestra también un mayor compromiso con los resultados de la empresa?
- 4.3 ¿los pagos que se realizan a los trabajadores formales e informales se les deposita en cuenta corriente o en depósito.

Anexo 9: Declaración de Planilla PLAME

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN (LABORAL)

Identificación de la Transacción

Número de orden: 776481926-48
Fecha: 2018-05-21 22:48:10

Datos de la Declaración

RUC: 20539910257
Nombre o Razón Social: OT&SA PROMOTORA INMOBILIARIA SAC
Documento: PLANILLA ELECTRÓNICA
Periodo: 04/2018
Rectificatoria: No
Número de trabajadores: 33
Número de pensionistas: 0
P.Serv.Cuarta Categoría: 0
P.Serv.Mod.Formativa: 0
Personal Terceros: 0
Regímenes Especiales: 0

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN

Identificación de la Transacción

Número de orden: 776481926-48
Fecha: 2018-05-21 22:48:10

<u>Detalle de Tributos</u>		
Tributos	Deuda	Pago
RENDA 5TA. CATEG. RETENCIONES	0	0
SNP - LEY 19990	874	0
RENDA 4TA. CATEG. RETENCIONES	0	0
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	3319	0
Total	S/. 4193	S/. 0

Anexo 10: Fotos de las obras





