



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS EN EL ÁREA DE
GESTION LABORAL DE LA EMPRESA SOLUCIONES EN
CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS SAC”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de:

CONTADORA PÚBLICA

Autora:

Rocio Lili Haro Esquivel

Asesor:

Dra. Esther Rosa Sáenz Arenas

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A mi Madre.
Por su formación y el apoyo incondicional para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios.
Por cuidarme y nunca desampararme.
A mi familia.
Por el respaldo moral y económico.
A todos aquellos que contribuyeron a cumplir mis objetivos.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN EJECUTIVO.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	17
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	36
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES.....	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	11
Tabla 2.....	13
Tabla 3.....	14
Tabla 4.....	15
Tabla 5.....	22
Tabla 6.....	23
Tabla 7.....	23
Tabla 8.....	24
Tabla 9.....	24
Tabla 10.....	25
Tabla 11.....	26
Tabla 12.....	26
Tabla 13.....	29
Tabla 14.....	31
Tabla 15.....	32
Tabla 16.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	10
Figura 2.....	11
Figura 3.....	12
Figura 4.....	13
Figura 5.....	14
Figura 6.....	15
Figura 7.....	16
Figura 8.....	25
Figura 9.....	29
Figura 10.....	30
Figura 11.....	31
Figura 12.....	34
Figura 13.....	35
Figura 14.....	37
Figura 15.....	38
Figura 16.....	39
Figura 17.....	40
Figura 18.....	41

RESUMEN EJECUTIVO

La experiencia profesional desarrollada en el área laboral de la empresa SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS SAC tiene como finalidad reducir la informalidad laboral, vinculada a la contratación de personal, así como también el cálculo de planilla, reconocimiento de beneficios sociales y cumplimiento de obligaciones formales exigidas por SUNAFIL.

Para la implementación se utilizó como herramienta el DECRETO SUPREMO N°013-2013 PRODUCE que establece los lineamientos del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, así mismo, el régimen de contribuciones de Es salud, sistema de pensiones, entre otros.

A pesar de que no se tuvo a disposición la información de los trabajadores, esta experiencia profesional contribuyo mejorando la gestión laboral de la empresa, evitando infracciones y sanciones con los colaboradores.

En conclusión, una adecuada gestión laboral permite a la empresa cumplir con sus obligaciones y deberes de forma ordenada, sin contingencias que representen perdidas para la empresa.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la contabilidad se ha inclinado al cumplimiento de obligaciones tributaria, dejando de lado el control laboral de las pequeñas empresas, desconociendo de esta manera que hay obligaciones formales y sustanciales que se deben cumplir con la formalización de contratación de los trabajadores y contribución de impuestos provenientes del pago de planillas. Para ello es muy importante identificar el régimen laboral en el que se encuentra la empresa, la cantidad de trabajadores, los ingresos obtenidos en cada ejercicio económico, así como también la fecha de ingreso y cese de cada trabajador. La informalidad laboral que existe en nuestro país está conformada en su mayoría por las pequeñas empresas, sin embargo, implementando mejoras en la gestión laboral se contribuye a disminuirla.

1.1.Descripción de la Empresa

La empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC – SCIP con RUC N° 20482444912 y partida electrónica N° 11134229 ubicada en Mza. M Lote. 5 la Merced III Etapa, Trujillo fue constituida el 20 de enero del 2010 por los socios; Natividad Caro Daniel Enrique identificado con DNI N° 43693092 y AGUILAR Velásquez Angelica Del Pilar identificada con DNI N° 42337628.

Desarrollando como actividades económicas; construcción de edificios, actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica, venta al por mayor de equipo, partes y piezas electrónicos y de telecomunicaciones, así mismo ejecutando importaciones de equipos diversos.

1.1.1. Misión

Ser una empresa responsable con el medio ambiente y promover el bienestar global de nuestros clientes y colaboradores.

1.1.2. Visión

Convertirnos en una empresa líder a nivel nacional e internacional, y generar fuentes de trabajo para más peruanos.

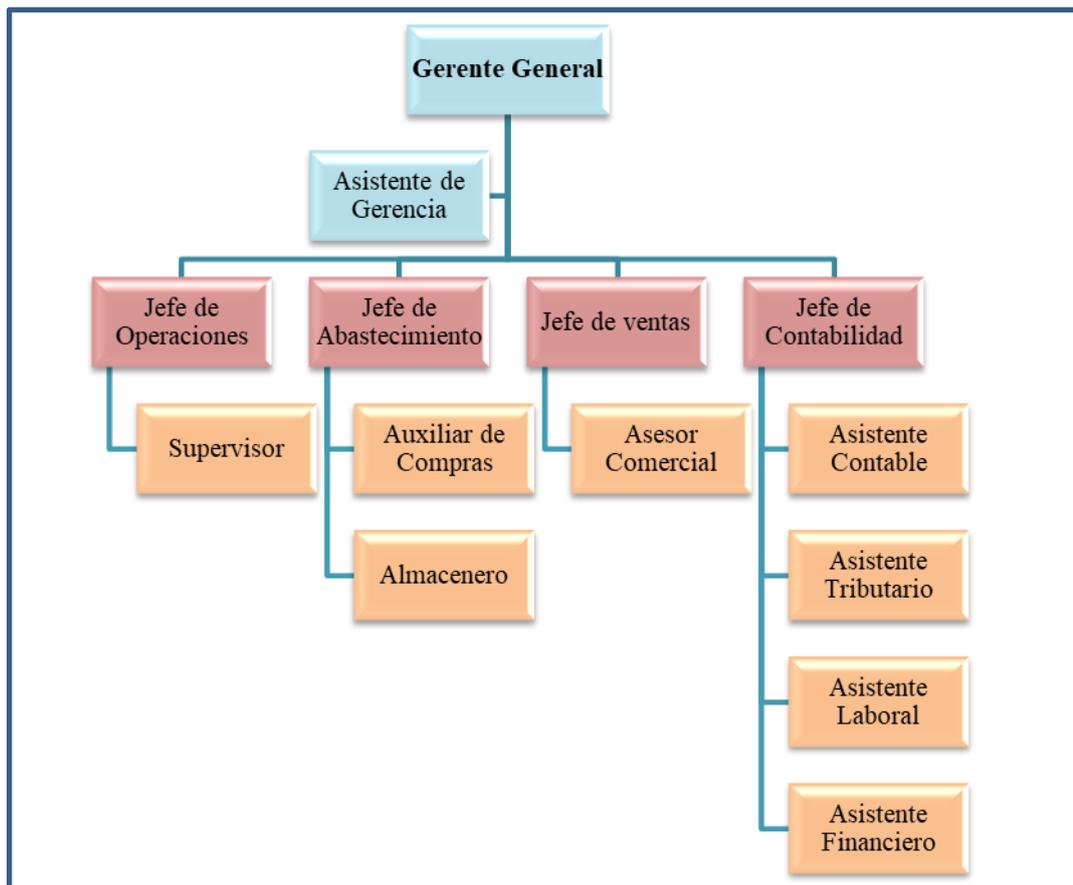
1.1.3. Valores

- Responsabilidad.
- Lealtad.
- Disciplina.

1.1.4. Estructura Organizacional

Figura 1

Organigrama de la empresa



- La estructura orgánica de la empresa, es de modelo vertical liderado por su gerente general y respaldado por las cuatro jefaturas que contribuyen a la toma de decisiones.

1.1.5. Productos y Servicios

Los servicios brindados por Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC están relacionados con la ingeniería electrónica, ya que el servicio principal que se brinda a los clientes es instalación, montaje y mantenimiento de tableros y antenas eléctricas.

Tabla 1

Relacion de productos y servicios

Item	Descripcion del Producto o Servicio
1	CONSTRUCCION DE TORREAUTO SOPORTADA Y ANTENA
2	CONTACTOR TRIPOLAR 300-HOEN9311 ALLEN BRADLEY
3	MANTENIMIENTO REVICION Y CONFIGURACION DE VARIADORES
4	PROGRAMACION PLC CONTROL DE MOVIMIENTO ORDEN SERVICIO
5	SERVICIO CAMBIO CABLES INSTRUMENTACION + ATERRAMIEN TO

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Montaje y mantenimiento de antenas eléctricas.



1.2. Análisis de las 5 fuerzas de Porter

El siguiente análisis aplicado a la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC, tiene como finalidad desarrollar nuevas estrategias dentro de su contexto para crear un valor único y distinto para el cliente.

Figura 3

Análisis de las cinco fuerzas de Porter



Para ello se debe tener en cuenta la intensidad de la rivalidad que existe de los competidores en el mercado, el poder de negociación de los clientes, el poder de negociación con los proveedores, las amenazas de desarrollo de productos sustitutos y la amenaza de entrada de nuevos competidores.

1.2.1. Competidores

En el rubro de la ingeniería electrónica se compite con 5 empresas con un récord de experiencia de 10 años, a continuación, se detallan:

Tabla 2

Relacion de Competidores

Ítem	RUC	Razon Social
1	20253757931	ABENGOA PERU S.A.
2	20514075558	CBI PERUANA S.A.C.
3	20511502102	CAMARGO CORREA PERU S.A.
4	20514075558	CBI PERUANA S.A.C.
5	20516872561	CONSORCIO OBRAINSA - SVC
6	20433763221	TECHINT S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Marcas de nuestros principales competidores



A pesar que nuestros competidores son empresas ya consolidadas en nuestro país, Soluciones en Control Industrial cuenta con Capacidad para brindar el mismo servicio.

1.2.2. Clientes

Nuestros principales clientes, cuyo vinculo esta reforzado por 8 años son los siguientes:

Tabla 3

Relacion de Clientes

Item	RUC	Razon Social
1	20555271566	VITAPRO S.A.
2	20136150473	CONSORCIO MINERO HORIZONTE S.A.
3	20135890031	INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL
4	20418453177	TRUPAL S.A.
5	20382072023	AIR PRODUCTS PERU S.A.
6	20100190797	LECHE GLORIA SOCIEDAD ANONIMA - GLORIA S.A.

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Marcas de nuestros principales clientes



Clientes a nivel nación en el servicio de mantenimiento de tableros eléctricos con certificación ISO-9001.

1.2.3. Proveedores

Nuestros principales proveedores nacionales e internacionales son:

Tabla 4

Relacion de Proveedores

Item	RUC	Razon Social
1	20212331377	GRUPO DELTRON S.A.
2	20100712599	EPLI S.A.C.
3	10461422204	VALERIO LEON MILAGROS AMERICA
4	20520588486	DIVECENTER S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Marcas de nuestros principales proveedores



Nuestro proveedor principal Deltron, reconocido a nivel internación y especialista en importaciones siempre ayuda a mantener la calidad de nuestros productos y servicios.

1.2.4. Productos Sustitutos

Los productos sustitutos están comprendidos por la tecnología con inteligencia artificial.

1.2.5. Nuevos Competidores

Los nuevos competidores son empresas internacionales con tecnología mas a la vanguardia.

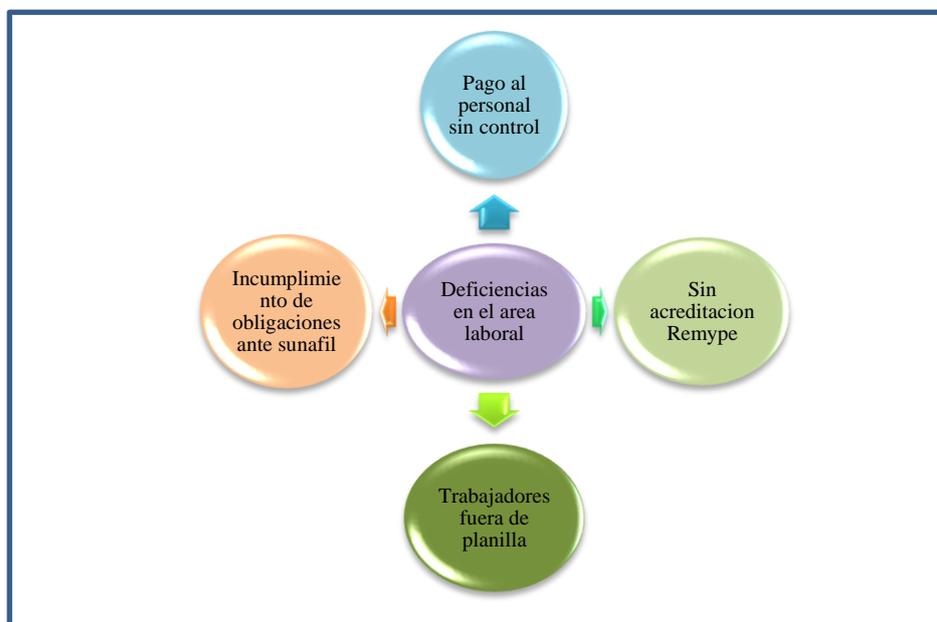
1.3.Problema Actual

La empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos a pesar de tener más de 10 años de experiencia en el rubro, nunca ha contado con una área ni asistente laboral debido a que solo el área de contabilidad se enfocaba en declarar los tributos de IGV – RENTA dejando de lado la formalización de contratación al personal. Sin embargo, debido al incremento de ingresos que fue reflejado en sus estados financieros la empresa se vio obligada en contratar a un profesional para que implemente mejoras en el área laboral.

Actualmente por la pandemia de COVID 19, la empresa se vio obligada a implementar el área de gestión laboral, ya que los empleados no contaban con seguro de salud, ni sistema de pensiones.

Figura 7

Deficiencias en el área laboral



La implementación del área de gestión laboral tiene como finalidad, acreditar a la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos a la Remye, así como también formalizar la contratación de los trabajadores.

1.4. Formulación del Problema

Posteriormente al análisis realizado según las herramientas antes mencionadas, se formula la siguiente pregunta para respaldar la experiencia profesional.

¿Cuáles son las mejoras implementadas en el área de gestión laboral de la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC?

1.5. Objetivo General

Describir las mejoras implementadas en el área de gestión laboral de la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC

1.6. Objetivos Específicos

- 1.6.1. Realizar el diagnóstico de la situación actual de la empresa.
- 1.6.2. Actualizar el régimen laboral en el que se encuentra la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos, para poder regularizar la modalidad de contratación a los trabajadores.
- 1.6.3. Identificar al personal de la empresa consignando su cargo y fecha de ingreso.
- 1.6.4. Registrar a la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos como entidad empleadora ante Sunat, para poder dar de alta a los trabajadores y poder consignarles su sistema de pensiones, así como también su sistema de Salud.
- 1.6.5. Regularizar contratos de los trabajadores, considerando las funciones, sueldo y beneficios sociales a otorgar.
- 1.6.6. Calcular la planilla de los trabajadores, para que el área de finanzas cumpla con los pagos de manera oportuna.
- 1.6.7. Elaborar Boletas de Pago del mes, y entregar a los trabajadores dentro de las 48 horas después de cada fin de mes.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de respaldar el presente informe, se detalla a continuación tesis a nivel nacional, regional y local; así como también bases teóricas comprendidas entre el año 2017 al 2021 respecto a la importancia del manejo del área laboral en una empresa.

Antecedentes

Diaz (2017), en su tesis titulada “Propuesta de mejora de la gestión de Planillas aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios 2017” en la Universidad San Ignacio de Loyola, concluye que es importante la implementación de un sistema de procesos de planilla ya que reduce significativamente costos laborales, logrando determinar de manera exacta la remuneración que le corresponde a cada trabajador aplicando los descuentos de manera oportuna y detallada, permitiendo de esta manera calcular los beneficios sociales sin que se genere exceso de gastos de personal para la empresa. Adicionalmente permite llevar un control de cada trabajador que cuenta una empresa permitiendo evaluar la rotación de personal, con fines de contribuir en la toma de decisiones.

Gomero (2017) en su tesis titulada “Gestión de planillas de una empresa constructora” de la Universidad Norbert Wiener, menciona que es necesario el correcto manejo de planilla aplicando normas y políticas según su régimen tributario y laboral para evitar sanciones legales y tributarias, considerando como las principales infracciones laborales que cometen las empresas a las siguientes; no registrar a sus trabajadores en planilla, o contratarlos sin realizar un contrato de por medio, no entregarles sus boletas de pago e incumplir con el pago de liquidación de beneficios sociales de manera oportuna según los plazos y condiciones que establecen las normas laborales generando multas a partir de 1UIT por cada trabajador.

Ramos (2018), en su tesis titulada “Implementación de una nueva estructura remunerativa en SEDAPAR S.A., 2017” de la Universidad Nacional de San Agustín, concluye que la implementación de una estructura remunerativa permite aplicar el principio de a igual trabajo, igual remuneración donde se reconoce el esfuerzo y trabajo de cada trabajador, fortaleciendo el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa, ya que en esta empresa no había una escala remunerativa, siendo este un criterio muy importante para lograr el buen clima laboral, y evitar la alta rotación de personal, validando de una manera muy positiva su hipótesis respecto a la implementación de una nueva estructura remunerativa.

Moreno (2018) en su tesis titulada “Aplicación web para mejorar los procesos de remuneración en el área de remuneraciones y liquidaciones de la UGEL SANTA, ANCASH” menciona que la gestión de planilla respaldada por un sistema digital reduce tiempo al área de recursos humanos para el cálculo de planilla y beneficios sociales, ya que se puede tener el control de un tareo de asistencias, tardanzas, faltas, horas extras y otra información resaltante, de esta manera al momento de calcular la planilla se optimiza tiempo y errores de cálculo e incluso la forma de entregar las boletas de pago, la optimizan por una entrega digital y firma digital con la finalidad de reducir tiempo de entrega y cumplir con los lineamientos establecidos por las entidades fiscalizadoras.

Balladares (2018) en su tesis titulada “Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de plantillas y remuneraciones para la Universidad Nacional de Tumbes” concluye que todo sistema que se realiza para mejorar el proceso de planillas y remuneraciones incide de manera positiva en entidades del sector público o privado, ya que independientemente al tamaño de la empresa, el personal es uno de los elementos más importante para la gestión de una empresa.

Martínez (2020), en su tesis titulada “La planilla electrónica y su incidencia en la gestión de personal de la empresa constructora FTR.COGESA – periodo 2017” de la universidad Ricardo Palma de Lima; recomienda que una adecuada gestión de personal automatiza la determinación de costos de personal y proporciona información confiable de los trabajadores, ya que al registrarlos en una planilla electrónica gozan del derecho de seguro de salud, que se puede consultar su acreditación de forma mensual, es decir el hecho de registrar a un trabajador en la planilla electrónica genera confianza entre la empresa y el trabajador ya que sabe que cuando termine el vínculo laboral, la empresa cumplirá con los beneficios que le corresponde de acuerdo a ley y estos son respaldados por la boleta de pago donde consta la fecha de inicio del vínculo laboral, concluyendo que la formalidad en la gestión laboral, independientemente al área o actividad siempre mejorara la gestión financiera de una empresa.

Camacho (2021) en su tesis titulada “Propuesta para mejorar la emisión de planillas en la UGEL de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén, región Cajamarca”, concluye que una de las consecuencias de manejar una planilla de manera manual es la determinación incorrecta del sueldo a pagar ocasionando grandes multas y se acentúa donde hay grandes cantidades de personal. Es por ello que actualmente existen software para que los empleados puedan recibir su boleta de pago de manera electrónica e instantánea, pero sobre todo nos permite llevar un control de la cantidad exacta que trabaja en una entidad publicando plantear alternativas para lograr la tranquilidad de los trabajadores. Adicionalmente a ello de acuerdo a la globalización en las labores de control, ahora es más practico autorizar documentos como contratos, certificados de trabajo, descansos médicos y boletas de pago a través de una herramienta informática.

Adicionalmente para respaldar la experiencia profesional se presentan las bases teóricas respecto a las variables de estudio.

Decreto Supremo N°003-97-TR: Que según el Decreto Legislativo N° 855

Dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral; considerando de esta manera el régimen laboral de la micro pequeña y mediana empresa con la finalidad de contribuir a la formalización laboral.

Planillas

Según Perú Contable (2017), lo define como un registro auxiliar de carácter obligatorio que contiene a todos los colaboradores de la empresa, y la información a contener es el sueldo de los trabajadores, fecha de ingreso, horas trabajadas en el mes, tipo de seguro social y régimen de pensiones. Esta información debe ser registrada en un plazo de 72 horas una vez establecida la relación contractual.

Remuneración bruta

Es el pago que acordó el trabajador y empleador al inicio del vínculo laboral, cuya base no debe ser menor de la remuneración mínima.

Remuneración mínima vital

Esta establecido por el estado, no es negociable. En la actualidad la RMV es de S/. 930.00 (Novecientos Treinta y 00/100 Soles) los cuales están sujetos a descuentos y aportes.

Horas extra

Es el sobre tiempo de trabajo, realizado culminado la jornada ordinaria diaria o semanal. Para calcular el valor de hora extra se tiene en cuenta que por las dos primeras horas extras se agregara una sobretasa del 25% de la remuneración equivalente y para las siguientes horas extras se aplica el 35% de la remuneración equivalente diaria.

Beneficios Sociales y otras remuneraciones según la Remype

La Remype está compuesta por tres regímenes laborales, entre ellos la Micro empresa, Pequeña Empresa y Mediana Empresa o más conocida como régimen general laboral.

Asignación familiar

Es equivalente al 10% de la Remuneración mínima Vital vigente, siempre y cuando el trabajador tenga hijos menores de edad o hijos mayores de edad cursando estudios superiores.

Tabla 5

Asignacion familiar según Remype

Régimen Laboral		
Micro Empresa	Pequeña Empresa	Régimen General
No Aplica	No Aplica	10% RMV

Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar que el único régimen que otorga asignación familiar es el régimen general.

Gratificaciones

Está comprendida dentro de los beneficios sociales que la empresa otorga al trabajador, realizándose dos veces al año, por fiestas patrias y navidad. La gratificación equivale a una remuneración mensual más una bonificación del 9%, por cada semestre trabajado, en caso no cumpla el récord de meses, se le calculara como beneficio social trunco.

Tabla 6

Gratificaciones según Remype

Régimen Laboral		
Micro Empresa	Pequeña Empresa	Régimen General
No Aplica	1/2 Remuneracion + 9% de Bonificacion (Julio y Diciembre)	1 Remuneracion + 9% de Bonificacion (Julio y Diciembre)

Fuente: Elaboración propia

En el caso de las gratificaciones, la micro empresa no se encuentra obligada a pagarla, mientras que la pequeña empresa a pesar de encontrarse obligada a ejercer el pago solo otorga media remuneración más su bonificación del 9% por cada semestre laborado de forma íntegra y en el caso del régimen general otorga una remuneración más una bonificación del 9%, las fechas en las que se realizan los pagos son en la quincena de Julio y diciembre.

Remuneración vacacional

Se otorgan vacaciones al trabajador después de haber laborado un año, sin embargo, este derecho también se puede otorgar de manera trunca si el trabajador deja de tener vínculo laboral con la empresa o salvo que solicite adelanto de vacaciones.

Tabla 7

Vacaciones según Remype

Régimen Laboral		
Micro Empresa	Pequeña Empresa	Régimen General
1/2 Remuneracion o 15 días de descanso por 1 año de trabajo	1/2 Remuneracion o 15 días de descanso por 1 año de trabajo	1 Remuneracion o 30 días de descanso por 1 año de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Para la determinación de las vacaciones según la Remype, nos indica que la micro y pequeña empresa solo otorga media remuneración al año o 15 días de descanso por cada año trabajado, mientras que en el régimen general se otorga 1 remuneración al año o 30 días de descanso por cada año trabajado.

CTS

La compensación por tiempo de servicios, es un beneficio social cuya finalidad es cubrir las necesidades del trabajador mientras se encuentra en periodo de desempleo, el pago se realiza mediante depósito dos veces al año con fecha límite 15 de mayo y 15 de noviembre.

Tabla 8

CTS según Remype

Régimen Laboral	
Micro Empresa	Pequeña Empresa
No Aplica	1/2 Remuneracion por 1 año de trabajo + 1/6 de gratif. Percibid.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

CTS según Remype

Régimen Laboral
Régimen General
1 Remuneracion por 1 año de trabajo + 1/6 de gratif. Percibida

Fuente: Elaboración propia

La Compensación por tiempo de servicio o CTS, no es aplicable para el régimen de la micro empresa, sin embargo, a la pequeña empresa le corresponde otorgar $\frac{1}{2}$ remuneración por cada año trabajado más $\frac{1}{6}$ de gratificación percibida, y en el régimen general 1 remuneración por cada año trabajado más el $\frac{1}{6}$ de gratificación percibida.

Descuentos del trabajador

ONP

Es el descuento que se realiza al trabajador con la condición de aporte, cuya responsabilidad de retener, declarar y pagar es del empleador, cuya administración está a cargo del estado.

AFP

El descuento que se realiza por AFP, es administrado por una entidad privada. El aporte que realiza el trabajador se va a una cuenta independiente.

Figura 8

AFP'S del Perú



En el Perú, existen 4 AFP'S tales como afp profuturo, afp integra, afp hábitat y afp prima, cada una de ellas administrada por bancos privados.

Tabla 10

Diferencias ONP y AFP

ONP	AFP
- Es destinado a un fondo común.	- Es destinado a tu cuenta personal.
- No se puede retirar el dinero.	- Puedes utilizar tu fondo para tu primera vivienda
- Edad mínima para jubilarse es 65 años	- No existe mínimo de aportes.
- Monto de jubilación es entre S/ 415.00 y S/ 857.36	- Monto de jubilación promedio S/ 1 050.00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 10, en el Perú existen dos regímenes de pensiones, ONP y AFP, la primera administrada por el gobierno y la segunda por capital privado, la elección que realiza un trabajador al ingresar a planilla siempre genera dudas sin embargo después de haber analizado las alternativas que ofrece cada una, podemos concluir que la ONP le resultaría favorable para trabajadores que desarrollan un oficio cuya remuneración esta cotizada a lo establecido por el estado, mientras que la AFP es favorable para trabajadores cuya que desarrollan línea de carrera.

APORTES DEL EMPLEADOR

Essalud

Es un seguro de salud, que se otorga a los trabajadores dependientes que se encuentran en planilla, así como también a sus esposos e hijos.

Seguro Integral de Salud - SIS

Este seguro es creado con la finalidad de ayudar a la formalización laboral de las micro empresas ya que son las únicas que pueden acogerse a SIS Micro empresa.

Tabla 11

Diferencias SIS y ESSALUD

SIS	ESSALUD
- Disponible solo para Micro empresas.	- Disponible solo para todo tipo de empresas.
- Aporte mensual de 15.00 por trabajador.	- Aporte mensual 9% de la Remun. Del trabajador.
- Cobertura por Sepelio hasta S/ 1 000.00	- Cobertura por Sepelio hasta S/ 2 070.00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a tabla 11, podemos evaluar que el Essalud contiene una cobertura mucho más grande que el SIS, sin embargo, el costo que se genera es mayor a la cuota del SIS, sin embargo, cabe resaltar que no todas las empresas pueden contratar SIS para sus trabajadores, ya que depende del régimen laboral en el que se encuentre la empresa.

COSTO LABORAL POR TRABAJADOR

Para toda empresa es importante conocer cuánto le cuesta tener un trabajador en planilla, sin embargo, muchas empresas omiten el paso de la acreditación registrando a su trabajador bajo el régimen general.

Tabla 12

Costos Laborales

Costos Laborales			
Conceptos	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Régimen General
Sueldo	930.00	930.00	930.00
Asignación Familiar	-	-	93.00
SIS	15.00	-	-
Essalud	-	84.00	84.00
Gratificación mensual	-	77.50	155.00
CTS mensual	-	45.21	90.42
Vacaciones mensual	38.75	38.75	77.50
Total Costo Laboral - Mes	983.75	1,175.46	1,429.92

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 12, podemos hacernos la pregunta ¿Cuánto es el costo de un trabajador en planilla, de acuerdo a cada régimen laboral?

Si bien es cierto, la remuneración mínima vital no es negociable ya que está establecida por el estado, sin embargo, los beneficios tales como Essalud, Seguro integral de Salud, Gratificación, Vacaciones, Compensación de tiempo de Servicios y Asignación familiar, no siempre son obligatorios ya que de acuerdo al régimen de la Remype estos beneficios se pagan en proporción al régimen laboral que se encuentra la empresa.

Haciendo un análisis de cada régimen se concluye que un trabajador en el régimen laboral de la micro empresa genera un costo de 983.75 Soles, un trabajador de la pequeña empresa genera un costo de 1175.46 y un trabajador del régimen laboral genera un costo de 1 336.92 soles.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

A partir del 15 de febrero 2019, tuve la oportunidad de ingresar a laboral a la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC, entrevistada por el gerente general el Sr. Daniel Enrique Natividad Caro, quien me indico que por asesoría de su contador general necesitaban un personal que se dedique exclusivamente al área laboral de su empresa, ya que por las medidas sanitarias que estaba atravesando el país por COVID-19, se debería tener un control con todos los trabajadores.

Sin embargo, en la entrevista también me indico que nunca habían tenido un área de laboral ya que ellos cumplían con sus obligaciones tributarias con SUNAT. Es por ello que necesitaban a una persona proactiva para que tenga como reto la implementación del área laboral.

Asumiendo este gran reto para fortalecer mi experiencia laboral, iniciando con la implementación del área laboral, para ello primero se realizó el diagnóstico de la empresa, se actualizo el régimen laboral en el que se encuentra la empresa, se identificó al personal de la empresa, se registró a la empresa como entidad empleadora ante SUNAT, se solicitó los permisos para cumplir con el sistema de pensiones, se regularizo los contratos de trabajo, se calculó la planilla de los trabajadores y se entregó las boletas de pago.

3.1. Primera Etapa: Realización del diagnóstico actual de la empresa.

Dentro de la información que nos proporcionó el gerente nos indicó que nunca habían trabajado con un área de gestión laboral, por lo que se debía comenzar a trabajar desde cero. Con la finalidad que el personal y la empresa se encuentren salvaguardados dentro de las leyes laborales.

3.2. Segunda Etapa: Actualización del régimen laboral de la empresa.

Toda empresa para iniciar con la implementación de un área en gestión laboral, debe revisar en que régimen laboral se encuentra ya que el tratamiento es diferente si en caso sea micro empresa, pequeña empresa o régimen general.

Para ello, se procedió a verificar si la empresa ya estaba acreditada en Remype, encontrando lo siguiente:

Figura 9

Registro Nacional de Remype

REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE								
(Desde el 20/10/2008)								
Nº DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	DOCUMENTO DE SUSTENTO	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN	REGIMEN LABORAL ESPECIAL (RLE)
20482444912	SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C. - SCIP S.A.C.	17/08/2012	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	23/08/2012	ACREDITADO	-----	-----	-----

De acuerdo a la figura 9, verificamos que la empresa ya se encuentra acogida al régimen laboral de la Micro empresa, es decir no está obligado a otorgar asignación familiar, y de los beneficios sociales solo le corresponde vacaciones de ½ remuneración o 15 días de descanso por cada año trabajado.

3.3. Tercera Etapa: Identificación del Personal de la Empresa

En esta etapa, se procede a identificar al personal que labora en la empresa.

Tabla 13
Relacion de Trabajadores

Item	DNI	Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha de Ingreso
1	42337628	AGUILAR VELASQUEZ ANGELICA DEL PILAR	JEFE DE OPERACIONES	17/08/2012
2	43693092	NATIVIDAD CARO DANIEL ENRIQUE	GERENTE	17/08/2012
3	32822353	VELASQUEZ OLASCUAGA ROSA	ASISTENTE DE GERENCIA	01/09/2013
4	17921615	CARO VEGA MARIA EUFEMIA	JEFE DE VENTAS	01/01/2015
5	44907551	CUBAS VERASTEGUI VICTOR ARNOLD	JEFE DE ABASTECIMIENTO	01/06/2015
6	75796197	SANCHEZ CHILCHO JOSE CARLOS	JEFE DE CONTABILIDAD	01/01/2017
7	75741206	AGREDA TORRES YHONATHAN LUIS ANGEL	SUPERVISOR	01/02/2017
8	70667806	LOPEZ AGUILAR OSCAR ANIBAL	AUXILIAR DE COMPRAS	01/09/2013
9	56124747	VASQUEZ LUNA FERNANDA	ALMACENERO	01/05/2015
10	12478230	PAREDES VILLACORTA LUCIANA	ASESOR COMERCIAL	01/01/2017
11	45750092	ARIENNE VANESSA ZAVALETA AMOROTO	ASISTENTE CONTABLE	01/04/2019
12	46581240	GARCIA ZEVALLOS WILMER	ASISTENTE TRIBUTARIO	10/02/2019
13	47933050	HARO ESQUIVEL ROCIO LILI	ASISTENTE LABORAL	15/02/2019
14	52469812	VERGARA VARAS JULIO	ASISTENTE FINANCIERO	01/03/2019

Fuente: Elaboración propia

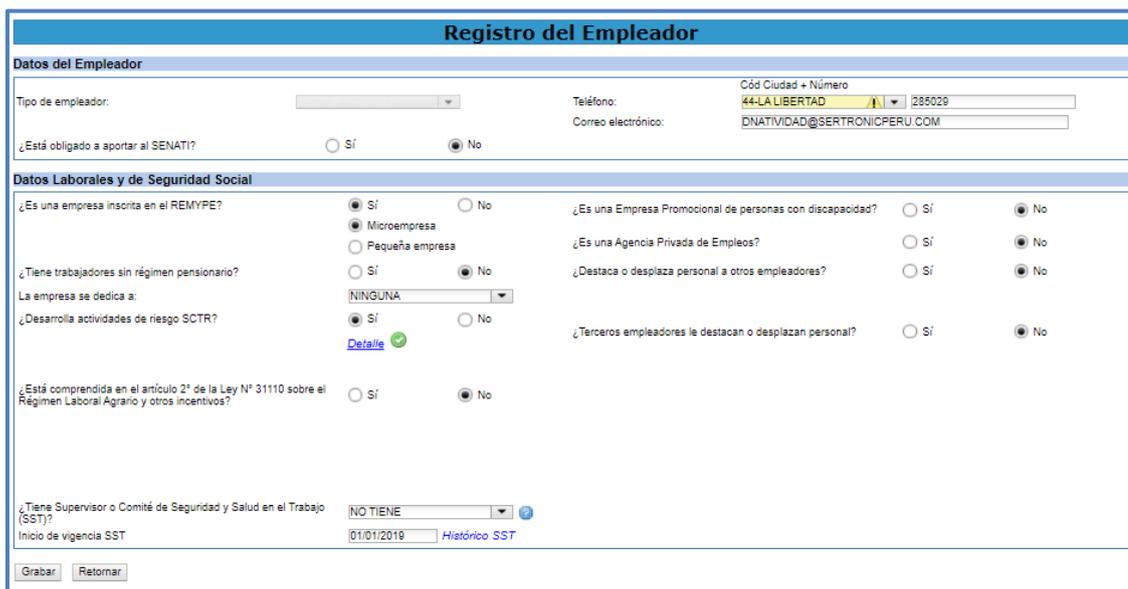
Con esta información, podemos deducir que la empresa cuenta en total con 14 personas en planilla, debiéndose regularizar la formalidad de contratación para cada uno de ellos, resaltando que la empresa cuenta con personal de confianza ya que muchos de ellos llevan más de 2 años laborando.

3.4. Cuarta Etapa: Registro de la empresa como entidad empleadora ante SUNAT

Para poder formalizar a una empresa, se debe registrar como empleador dentro del portal de SUNAT, de no ser así, el sistema no permitirá registrar a ningún trabajador.

Figura 10

Registro de empleador SUNAT



The screenshot shows the 'Registro del Empleador' form on the SUNAT portal. It is divided into two main sections: 'Datos del Empleador' and 'Datos Laborales y de Seguridad Social'.
Datos del Empleador: Includes fields for 'Tipo de empleador', 'Teléfono', 'Cód Ciudad + Número' (44-LA LIBERTAD, 285028), and 'Correo electrónico' (DNATIVIDAD@SERTRONICPERU.COM). A question '¿Está obligado a aportar al SENATI?' has 'No' selected.
Datos Laborales y de Seguridad Social: Contains several questions with radio button options:
- '¿Es una empresa inscrita en el REMYPE?': 'Microempresa' selected.
- '¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario?': 'No' selected.
- 'La empresa se dedica a:': 'NINGUNA' selected.
- '¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR?': 'Sí' selected, with a 'Detalle' link.
- '¿Está comprendida en el artículo 2° de la Ley N° 31110 sobre el Régimen Laboral Agrario y otros incentivos?': 'No' selected.
- '¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad?': 'No' selected.
- '¿Es una Agencia Privada de Empleos?': 'No' selected.
- '¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores?': 'No' selected.
- '¿Terceros empleadores le destacan o desplazan personal?': 'No' selected.
At the bottom, there are fields for '¿Tiene Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?' (NO TIENE selected) and 'Inicio de vigencia SST' (01/01/2019 selected). 'Grabar' and 'Retornar' buttons are at the bottom left.

De acuerdo a la figura 10, el registro de empleador que establece SUNAT, es con la finalidad de saber el régimen laboral en el que se encuentra la empresa, para fines de fiscalización, incentivos, sanciones e infracciones.

Así mismo, se determina un beneficio para aquellas empresas que tienen dentro de su planilla a personal con discapacidad, y considera por separado la actividad de una empresa tercerizadora o intermediaria en los servicios de planilla.

3.5. Quinta Etapa: Regularización de Contratos.

Para la regularización de los contratos, es importante identificar la antigüedad de los empleados para asignarles un contrato de acuerdo a lo que les corresponde, que entre los que conocemos pueden ser; indeterminados, por necesidades de mercado, por incremento de actividades.

Tabla 14
Relacion de Trabajadores

Item	DNI	Nombres y Apellidos	Fecha de Ingreso	Antigüedad Aprox.
1	42337628	AGUILAR VELASQUEZ ANGELICA DEL PILAR	17/08/2012	10 Años
2	43693092	NATIVIDAD CARO DANIEL ENRIQUE	17/08/2012	10 Años
3	32822353	VELASQUEZ OLASCUAGA ROSA	01/09/2013	9 Años
4	70667806	LOPEZ AGUILAR OSCAR ANIBAL	01/09/2013	8 Años
5	17921615	CARO VEGA MARIA EUFEMIA	01/01/2015	7 Años
6	44907551	CUBAS VERASTEGUI VICTOR ARNOLD	01/06/2015	6 Años
7	56124747	VASQUEZ LUNA FERNANDA	01/05/2015	6 Años
8	75796197	SANCHEZ CHILCHO JOSE CARLOS	01/01/2017	5 Años
9	75741206	AGREDA TORRES YHONATHAN LUIS ANGEL	01/02/2017	5 Años
10	12478230	PAREDES VILLACORTA LUCIANA	01/01/2017	5 Años
11	45750092	ARIENNE VANESSA ZAVALETA AMOROTO	01/04/2019	2 Años
12	46581240	GARCIA ZEVALLOS WILMER	10/02/2019	2 Años
13	47933050	HARO ESQUIVEL ROCIO LILI	15/02/2019	2 Años
14	52469812	VERGARA VARAS JULIO	01/03/2019	2 Años

Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar que de los 14 trabajadores que laboran en la empresa, solo 4 de ellos tienen 2 años, mientras que 10 trabajadores superan los 5 años de trabajo.

Figura 11

Antigüedad de trabajadores



En este sentido, determinamos que los 4 trabajadores que tienen 2 años de relación laboral comprenden un 29%, debiéndoles hacer un contrato por incremento de actividades, mientras que los 10 trabajadores que tienen más de 5 años de relación laboral, que comprende un 71% le corresponde realizar un contrato indeterminado ya que los contratos a plazo fijo tienen como máximo 3.5 años de duración pasado ese periodo el trabajador, pasa a ser de confianza y se considera como estable.

Como ya se determinó el tipo de contrato para cada trabajador, se procedió a informar a gerencia para que estableciera sueldos, y en el caso de beneficios sociales a pesar de que sean trabajadores estables les corresponde beneficios de acuerdo al régimen micro empresa. Así mismo, la gerencia dispuso que asistencia de gerencia y supervisor desarrollen el manual de organización de funciones, contribuyendo a una adecuada gestión de funciones.

3.6. Sexta Etapa: Cálculo de planilla

En esta etapa, está considerado como penúltimo paso el cálculo de la planilla, ya que es necesario saber las remuneraciones que cuentan los trabajadores así mismo del régimen de pensiones en el que se encuentran y sobre todo que se realicen los pagos de estos tributos de manera oportuna.

Tabla 15

Remuneración de Trabajadores

Item	DNI	Nombres y Apellidos	Cargo	Remuneración
1	42337628	AGUILAR VELASQUEZ ANGELICA DEL PILAR	JEFE DE OPERACIONES	4,000.00
2	43693092	NATIVIDAD CARO DANIEL ENRIQUE	GERENTE	4,000.00
3	32822353	VELASQUEZ OLASCUAGA ROSA	ASISTENTE DE GERENCIA	1,800.00
4	17921615	CARO VEGA MARIA EUFEMIA	JEFE DE VENTAS	2,000.00
5	44907551	CUBAS VERASTEGUI VICTOR ARNOLD	JEFE DE ABASTECIMIENTO	2,000.00
6	75796197	SANCHEZ CHILCHO JOSE CARLOS	JEFE DE CONTABILIDAD	2,000.00
7	75741206	AGREDA TORRES YHONATHAN LUIS ANGEL	SUPERVISOR	2,500.00
8	70667806	LOPEZ AGUILAR OSCAR ANIBAL	AUXILIAR DE COMPRAS	1,500.00
9	56124747	VASQUEZ LUNA FERNANDA	ALMACENERO	1,500.00
10	12478230	PAREDES VILLACORTA LUCIANA	ASESOR COMERCIAL	1,800.00
11	45750092	ARIENNE VANESSA ZAVALA AMOROTO	ASISTENTE CONTABLE	1,500.00
12	46581240	GARCIA ZEVALLOS WILMER	ASISTENTE TRIBUTARIO	1,500.00
13	47933050	HARO ESQUIVEL ROCIO LILI	ASISTENTE LABORAL	1,500.00
14	52469812	VERGARA VARAS JULIO	ASISTENTE FINANCIERO	1,500.00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la información proporcionada por gerencia, nos indica que las remuneraciones están establecidas de acuerdo al puesto de trabajo, es decir el puesto de asistente esta cotizado a una remuneración de S/ 1 500.00 y los jefes con una remuneración de S/ 2 000.00 mientras que el asistente de gerencia y asesor comercial con una remuneración de S/ 1 800.00, y los únicos puestos con una remuneración máxima de S/ 4 000.00 el gerente y jefe de operaciones.

Por otro lado, es importante conocer el régimen de pensiones al que se encuentra afiliado cada trabajador, para que no haya errores en la determinación de sus descuentos y pagos.

Tabla 16

Regimen de pensiones

Item	DNI	Nombres y Apellidos	Sist. De Pensiones
1	42337628	AGUILAR VELASQUEZ ANGELICA DEL PILAR	AFP
2	43693092	NATIVIDAD CARO DANIEL ENRIQUE	AFP
3	32822353	VELASQUEZ OLASCUAGA ROSA	AFP
4	17921615	CARO VEGA MARIA EUFEMIA	ONP
5	44907551	CUBAS VERASTEGUI VICTOR ARNOLD	AFP
6	75796197	SANCHEZ CHILCHO JOSE CARLOS	ONP
7	75741206	AGREDA TORRES YHONATHAN LUIS ANGEL	ONP
8	70667806	LOPEZ AGUILAR OSCAR ANIBAL	AFP
9	56124747	VASQUEZ LUNA FERNANDA	ONP
10	12478230	PAREDES VILLACORTA LUCIANA	AFP
11	45750092	ARIENNE VANESSA ZAVALITA AMOROTO	ONP
12	46581240	GARCIA ZEVALLOS WILMER	AFP
13	47933050	HARO ESQUIVEL ROCIO LILI	ONP
14	52469812	VERGARA VARAS JULIO	AFP

Fuente: Elaboración propia

De los 14 trabajadores, que laboran en la empresa 06 se encuentran registrados en ONP, mientras que 08 se encuentran afiliados al régimen de pensiones de la AFP.

Con esta información, se permite calcular la planilla de pagos del personal de manera mensual, cabe mencionar que todos los trabajadores se encuentran acogidos al régimen de Salud – Essalud, por decisión de la gerencia a pesar de tener la facilidad de registrarlos en SIS, decidió registrarlos en Essalud.

Figura 12

Planilla calculada en el mes

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	TOTAL INGRESOS AFECTOS	DESCUENTOS AL TRABAJADOR				NETO A PAGAR	APORTES EMPLEADO R
				SPP	ONP	RENTA A DE STA CATEG	TOTAL DESCTOS		SALUD
				DSCTO AFP					
01	AGUILAR VELASQUEZ ANGELICA DEL PILAR	42337628	4,000.00	476.80		119.00	595.80	3,404.20	360.00
02	NATIVIDAD CARO DANIEL ENRIQUE	43693092	4,000.00			119.00	119.00	3,881.00	360.00
03	VELASQUEZ OLASCUAGA ROSA	32822353	1,800.00	214.56			214.56	1,585.44	162.00
04	CARO VEGA MARIA EUFEMIA	17921615	2,000.00		260.00		260.00	1,740.00	180.00
05	CUBAS VERASTEGUI VICTOR ARNOLD	44907551	2,000.00	238.40			238.40	1,761.60	180.00
06	SANCHEZ CHILCHO JOSE CARLOS	75796197	2,000.00		260.00		260.00	1,740.00	180.00
07	AGREDA TORRES YHONATHAN LUIS ANGEL	75741206	2,500.00		325.00		325.00	2,175.00	225.00
08	LOPEZ AGUILAR OSCAR ANIBAL	70667806	1,500.00	179.55			179.55	1,320.45	135.00
09	VASQUEZ LUNA FERNANDA	56124747	1,500.00		195.00		195.00	1,305.00	135.00
10	PAREDES VILLACORTA LUCIANA	12478230	1,800.00	214.56			214.56	1,585.44	162.00
11	ARIENNE VANESSA ZAVALTA AMOROTO	45750092	1,500.00		195.00		195.00	1,305.00	135.00
12	GARCIA ZEVALLOS WILMER	46581240	1,500.00	178.80			178.80	1,321.20	135.00
13	HARO ESQUIVEL ROCIO LILI	47933050	1,500.00		195.00		195.00	1,305.00	135.00
14	VERGARA VARAS JULIO	52469812	1,500.00				0.00	1,500.00	135.00
			29,100.00	1,502.67	1,430.00	238.00	3,170.67	25,929.33	2,619.00

De acuerdo a lo establecido por la contadora en su reestructuración el área de gestión laboral es el responsable de brindar la información con los sueldos a pagar, así mismo de los descuentos que se les realiza a los trabajadores por concepto de ONP o AFP, adicionalmente de la contribución de Essalud que realiza la empresa por sus trabajadores.

De esta manera, podemos observar en la figura 14, que la empresa Soluciones en Control Industrial y de Procesos, tiene una planilla de 29,100.00, de los cuales se cancela 2, 619.00 por concepto de Essalud, 1,502.67 por concepto de AFP, 1,430.00 por concepto de ONP y 238.00 por concepto de renta de quinta categoría, llegando a cancelar al personal un total de 25,929.33

3.7. Séptima Etapa: Elaboración de boletas de pago.

Como última etapa, después de que se realiza el pago a los trabajadores, se procede a entregar sus boletas de pago que so generadas a través del pdt PLAME que se declara a través del portal de Sunat.

Figura 13

Boleta de pago

RUC : 20482444912
Empleador : SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C.
Periodo : 10/2020
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación			
Tipo	Número						
DNI	42337628	AGUILAR VELASQUEZ ANGELICA DEL PILAR		ACTIVO O SUBSIDIADO			
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario	CUSPP			
17/08/2012		EMPLEADO	SPP PRIMA	581481GGPZR9			
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
				Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
31	0	0	Domiciliado	208			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días		No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	4,000.00		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		7.20	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		119.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		69.60	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		400.00	
Neto a Pagar				3,404.20

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	360.00



TRABAJADOR

En el pdt PLAME, se considera en primer lugar, el periodo que se va a declarar, posterior a ello se sincroniza la información con el T-registro con la finalidad que se actualice la información de nuevos trabajadores.

Como segundo paso se registra la información laboral de cada trabajador, donde se considera los días y horas trabajadas en el mes, la remuneración que se le otorga al trabajador, las tasas de comisión, prima y aporte de afp, la contribución de Essalud, y lo más importante es que el neto a pagar debe coincidir con lo que se envió a finanzas para el pago respectivo.

Según la normativa, la boleta de pago se debe entregar máximo 48 horas después del pago, y debe ser firmada por el trabajador.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta experiencia profesional, inciden de manera positiva en la empresa logrando generar confianza y respaldo en las funciones que desempeñe.

4.1. Resultados obtenidos en la Primera Etapa - Realización del diagnóstico actual de la empresa.

El resultado de la etapa de realización del diagnóstico actual de la empresa, permitió la creación del área laboral de la empresa, para que el personal y los socios de la empresa sientan tranquilidad en lo que corresponde la contratación de trabajadores.

4.2. Resultados obtenidos en la Segunda Etapa - Actualización del régimen laboral de la empresa.

El resultado de la etapa de actualización del régimen laboral de la empresa, permitió conocer las obligaciones y derechos que tiene la empresa, esta información es importante para evitar denuncias laborales por desconocimiento de beneficios sociales a otorgar de manera obligatoria.

Figura 14

Acreditación Remype

REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA REMYPE	
ACREDITACIÓN	
RUC N° :	20482444912
Razón Social :	SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C. - SCIP S.A.C.
Actividad Económica (*) :	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
CIU (*) :	4100
Domicilio :	URB. LA MERCED III ETAPA MZA. M LOTE. 5 LA LIBERTAD TRUJILLO TRUJILLO
Distrito :	TRUJILLO
Provincia :	TRUJILLO
Departamento :	LA LIBERTAD
Gerente General :	DANIEL ENRIQUE NATIVIDAD CARO
Representante Legal :	DANIEL ENRIQUE NATIVIDAD CARO
Queda Acreditada como :	MICRO EMPRESA
Número de Registro - Solicitud de Inscripción	0001037138-2012

4.3. Resultados obtenidos en la Tercera Etapa - Identificación del Personal de la Empresa

El resultado de la etapa de identificación del personal de la empresa, permitió conocer la cantidad de trabajadores que tiene la empresa, y sobre todo si es que representan una renta de quinta categoría o si es que solo están contratados por tercerización de servicios.

En esta etapa también se logró identificar la remuneración con la que fueron contratadas y si es que tenían régimen de pensiones, así mismo la fecha desde que se encuentran trabajando.

Figura 15

Personal supervisor



4.4. Resultados obtenidos en la Cuarta Etapa - Registro de la empresa como entidad empleadora ante SUNAT.

El resultado de la etapa de registro de la empresa como entidad empleadora ante Sunat, permitió facilitar el registro y declaración de todos los trabajadores, ya que ante cualquier duda ellos pueden consultar en Sunat los periodos de declaración y la contribución de Essalud y pago de régimen de pensiones independientemente sea ONP o AFP.

Figura 16

Reporte de Sunat-Empleador

Registro del Empleador	
Información General del Contribuyente (Sistema RUC)	
Nombre/Razón Social:	SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C. - SCIP S.A.C.
Tipo de Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de inicio de actividades:	20/01/2010
Estado del contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUNAT:	I.R.LA LIBERTAD-MEPECO
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO
Registro del Empleador en T-Registro:	ACTIVO
<input type="button" value="Alta"/> <input type="button" value="Modificación"/> <input type="button" value="Baja"/> <input type="button" value="Consulta"/>	
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del T-Registro	

4.5. Resultados obtenidos en la Quinta Etapa - Regularización de Contratos.

El resultado de la etapa de regularización de contratos, permitió contribuir con la formalización laboral de la empresa, y evitar futuras sanciones de Sunafil al momento de realizar visitas inspectoras, cabe resaltar que si no se hubiera tenido en cuenta esta etapa se hubiera errado al aplicar el mismo tipo de contrato a todos los trabajadores.

contrato

4.6. Resultados obtenidos en la Sexta Etapa - Cálculo de planilla

El resultado de la etapa de cálculo de planilla, facilitó el cumplimiento de pago de haberes al personal ya que el área de sistemas ahora generaba un solo pago masivo, a diferencia que antes el gerente realizaba los pagos uno por uno, así mismo permitía al

área de finanzas elaborar su planificación de pagos de los impuestos del mes referentes a las contribuciones y aportaciones.

Figura 17

Pago de planilla de haberes

23/11/2020	Telecrédito - BCP
	
A cuentas de terceros	
Datos generales	
Tipo de operación:	A cuentas de terceros BCP
Número de operación:	171093475
Fecha de proceso:	23/11/2020 02:34 PM
Datos de la cuenta de cargo	
Cuenta:	570-1835280-0-56 - SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PR
Tipo:	Corriente
Moneda:	Soles
Nombre:	SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PR
Datos de la cuenta de destino	
Cuenta:	191-0095675-0-12
Tipo:	Corriente
Moneda:	Soles
Monto:	S/ 21,420.23
Observaciones	
Ninguna	

4.7. Resultados obtenidos en la Séptima Etapa - Elaboración de boletas de pago.

El resultado de la etapa de elaboración de boletas de pago, nos indicaba el final del proceso mensual que realizaba el área laboral, ya que estas boletas de pago se generaban del PLAME, eso quiere decir que ya se encontraban declaradas y pagadas.

Figura 18

Constancia de Plame

Identificación de la Transacción:	
Número de Formulario : 0601	
Número de Orden : 939275592	
Fecha de presentación : 10/08/2020	
Datos de la Declaración:	
RUC : 20482444912	
Nombre o Razón Social : SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C. -	
Período : 202006	
Semana : 0	
Tipo de Declaración : Original	
Número de Trabajadores : 8.00	
Número de Pensionistas : 0.00	
Personal Cuarta Categoría : 3.00	
Personal Modalidad Formativa : 0.00	
Terceros : 0.00	
Regímenes Especiales : 0.00	

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A través de la experiencia desarrollada en la empresa Soluciones en control industrial y de procesos SAC, se concluye que es importante realizar una implementación de mejoras en el área de gestión laboral, ya que las empresas que no otorgan prioridad a esta área se encuentran con problemas de demandas por sus propios trabajadores y por multas de informalidad laboral.

Si bien es cierto la situación de COVID-19 ha logrado tomar conciencia que para una empresa el recurso del personal es un área tan importante como el cumplimiento de sus obligaciones de IGV – RENTA con Sunat, todo esto debido a que el estado en forma de apoyo otorga bonos a personal formal, donde fomenta la exigibilidad de la formalización laboral.

Adicionalmente a la formalización laboral, cabe resaltar que es indispensable acreditarse en el régimen de la Remype para que no se generen costos elevados del personal, mayormente esta es la causa principal por la que los empresarios prefieren contratar personal fuera de los lineamientos de formalidad.

Finalmente, se concluye que toda empresa indistintamente a su tamaño siempre tiene personal humano que desarrolla las actividades de operación y se debe contratar bajo la regularidad de una empresa formal para evitar sanciones con el estado y denuncias con los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa “Soluciones en control industrial y de procesos SAC”, continuar con los nuevos lineamientos establecidos por la nueva gestión de contabilidad, así mismo realizar una revisión anual de procesos, es decir aplicar una auditoría interna en el área laboral con la finalidad de que la empresa siempre se encuentre en constante actualización.

Por otro lado, se recomienda asignar un asistente a cada personal que supere los 5 años de relación laboral, debido que por ser considerados trabajadores a tiempo indeterminado ante cualquier situación de permiso extemporáneo no habría personal capacitado para que cubra sus funciones.

Finalmente se recomienda revisar y evaluar el manual de organización y funciones elaborado por el asistente de gerencia y por el supervisor ya que sus especialidades no son específicamente relacionadas a la gestión de procesos.

REFERENCIAS

- Díaz, A. (2017). *Propuesta de mejora de la gestión de planillas aplicando herramientas de ingeniería en una empresa de servicios*, Lima, año 2017, (tesis de Pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: 2017_D%C3%ADaz-Tiburcio.pdf
- Gomero, I. (2017). *Gestión de planillas de una empresa constructora, Lima 2017*, (tesis de Pregrado) Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Recuperado de: TITULO%20-20Anaya%20Gomero%20Ignacia.pdf
- Ramos, A. (2018). “Implementación de una nueva estructura remunerativa en SEDAPAR S.A., 2017”, Arequipa, Año 2018, (tesis de Pregrado) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: ADSraaral.pdf
- Moreno, C. (2018). “Aplicación web para mejorar los procesos de remuneración en el área de remuneraciones y liquidaciones de la UGEL SANTA, ANCASH”, Chimbote, año 2018, (tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: Claudett_MHJ.pdf
- Balladares, M. (2018). “Propuesta de implementación de un sistema para la mejora del proceso de planillas y remuneraciones para la universidad nacional de Tumbes, 2018”, Tumbes, año 2018, (tesis de pregrado) Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Tumbes, Perú. Recuperado de: planillas_proceso_balladares_correa_manuel_christopher.pdf

Martínez, A. (2020). “*La planilla electrónica y su incidencia en la gestión de personal de la empresa CONSTRUCTORA FTR.COGESA – periodo 2017*”, Lima, año 2020, (tesis de pregrado) Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Recuperado de: [cont-
t030_42784337_t%20%20%20angelita%20mart%20c3%28dnez%20huancas.pdf](https://contabilidad.unr.edu.pe/contabilidad/wp-content/uploads/2020/04/030_42784337_t%20%20angelita%20mart%20c3%28dnez%20huancas.pdf)

Camacho, E. (2021). “*Propuesta para mejorar la emisión de planillas en la UGEL de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén, región CAJAMARCA – 2021*”, Pimentel, año 2021, (tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de: Correa%20Camacho%20Elin%20Danner.pdf

Perú Contable (2017). Obtenido de: <https://www.perucontable.com/laboral/regimen-laboral-de-las-micro-y-pequenas-empresas/>

Perú Contable (2017). Obtenido de: <https://www.perucontable.com/laboral/gratificacion-2020-como-calculas-cuanto-me-depositaran-este-ano/>

Mintra (2020). Obtenido de: [https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-
empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/informacion-
general/#:~:text=%2D%20%20C2%2BFQu%20C3%A9%20es%20el%20REMYPE%3
F,Trabajo%20y%20Promoci%C3%B3n%20del%20Empleo.](https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/informacion-general/#:~:text=%2D%20%20C2%2BFQu%20C3%A9%20es%20el%20REMYPE%3F,Trabajo%20y%20Promoci%C3%B3n%20del%20Empleo.)

ANEXOS

ANEXO 1: Certificado de Trabajo.



Trujillo, 20 de Setiembre del 2021.

CERTIFICADO DE TRABAJO

Certificamos que la Srta. **ROCIO LILI HARO ESQUIVEL**, identificada con DNI 47933050, labora en nuestra empresa en el Área de Contabilidad en el puesto de Asistente Contable, desde el 15 de Febrero del 2019 hasta la fecha.

Durante el periodo en nuestra empresa la Srta. **ROCIO LILI HARO ESQUIVEL**, ha demostrado responsabilidad y eficiencia en las labores ejecutadas.

Se expide el presente certificado a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

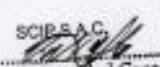
Atentamente,


Daniel Natividad Caro
GERENTE GENERAL

Daniel Enrique Natividad Caro
Gerente General
Soluciones en Control Industrial y de Procesos S.A.C.

948 998 805
info@scip.com.pe
Mo. Mi y S Urb. La Merced - Trujillo
www.scip.com.pe

ANEXO 2: Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA		 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE			
Yo <u>Daniel Enrique Natividad Caro</u> <small>(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>					
identificado con DNI <u>43663092</u> , en mi calidad de <u>Gerente General</u> <small>(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>					
del área de <u>Gerencia</u> <small>(Nombre del área de la empresa)</small>					
de la empresa/institución <u>Soluciones en Control Industrial y de Procesos SAC</u> <small>(Nombre de la empresa)</small>					
con R.U.C N° <u>20483441912</u> , ubicada en la ciudad de <u>Trujillo</u>					
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,					
Al señor <u>Haro Esquivel Rocio Lili</u> <small>(Nombre completo del Egresado/Bachiller)</small>					
identificado con DNI N° <u>47933050</u> , egresado de la <input checked="" type="checkbox"/> Cámara profesional o () Programa de Postgrado de <u>Contabilidad y Finanzas</u> para <small>(Nombre de la cámara o programa)</small>					
que utilice la siguiente información de la empresa: <u>Información contable de la empresa</u> <small>(Detallar la información a entregar)</small>					
con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional.					
Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:					
<ul style="list-style-type: none"> • Vigencia de Poder. (para el caso de empresas privadas). • ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas) • Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato. 					
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.					
<input checked="" type="checkbox"/> Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o <input type="checkbox"/> Mencionar el nombre de la empresa.					
 <u>Daniel Natividad Caro</u> <small>GERENTE GENERAL</small> Firma y sello del Representante Legal o Representante del área DNI:					
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.					
 Firma del Egresado DNI: <u>47933050</u>					
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO 3: Implementación de oficina de área laboral



ANEXO 4: Pagina Web



044 28 50 29 / (+51) 948 998 805 info@scip.com.pe

 Inicio Nosotros Líneas de Negocio Instrumentación Servicios Contáctanos

Nosotros

¿Por qué nos eligen?

¿Por qué nos eligen?

- Experiencia y Garantía**
Contamos con un equipo de **profesionales altamente calificados** y de amplia experiencia en sus respectivas áreas, **garantizando un servicio de alta confiabilidad.**
- Tecnología**
Nuestro portafolio de equipos es de **última tecnología**, lo que nos permite ofrecer mejores soluciones al cliente **superando sus expectativas de compra.**
- Calidad**
Buscamos la **integración de las marcas más sólidas** en el mercado para ofrecer **productos de alta performance.**

conversa con un especialista

ANEXO 5: Clientes

Ellos confían en nosotros



ANEXO 6: Ficha Ruc



FICHA RUC : 20482444912
SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C. -
SCIP S.A.C.

Número de Transacción : 63689092
CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social	SOLUCIONES EN CONTROL INDUSTRIAL Y DE PROCESOS S.A.C. - SCIP : S.A.C.
Tipo de Contribuyente	: 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	: 20/01/2010
Fecha de Inicio de Actividades	: 20/01/2010
Estado del Contribuyente	: ACTIVO
Dependencia SUNAT	: 0063 - I.R.LA LIBERTAD-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	: HABIDO
Emisor electrónico desde	: 17/05/2018
Comprobantes electrónicos	: FACTURA (desde 17/05/2018)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial	: -
Tipo de Representación	: -
Actividad Económica Principal	: 4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Actividad Económica Secundaria 1	: 7110 - ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA Y ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORÍA TÉCNICA
Actividad Económica Secundaria 2	: 4652 - VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO, PARTES Y PIEZAS ELECTRÓNICOS Y DE TELECOMUNICACIONES
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	: MANUAL
Sistema de Contabilidad	: MANUAL
Código de Profesión / Oficio	: -
Actividad de Comercio Exterior	: IMPORTADOR
Número Fax	: -
Teléfono Fijo 1	: 44 - 285029
Teléfono Fijo 2	: -
Teléfono Móvil 1	: 44 - 939757227
Teléfono Móvil 2	: -
Correo Electrónico 1	: vaneza1688@gmail.com
Correo Electrónico 2	: -

Domicilio Fiscal

Actividad Economica	: 4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Departamento	: LA LIBERTAD
Provincia	: TRUJILLO
Distrito	: TRUJILLO
Tipo y Nombre Zona	: URB. LA MERCED III ETAPA
Tipo y Nombre Vía	: -
Nro	: -
Km	: -
Mz	: M
Lote	: 5
Dpto	: -
Interior	: -
Otras Referencias	: -
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	: ALQUILADO

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP	: 19/01/2010
Número de Partida Registral	: 11134229
Tomo/Ficha	: -
Folio	: -
Asiento	: -
Origen del Capital	: NACIONAL
Pais de Origen del Capital	: -