



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“CONTINGENCIAS QUE GENERA LA INFORMALIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA URBINA CARGO Y
ENCARGO E.I.R.L. EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autor (es):

Becerra Urbina, César Julio
Ruiz Arqueros, María Claudia

Asesor:

Dr. Robinson Gustavo Vicuña Gonzáles

Trujillo – Perú
2019

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (los) Bachilleres **Cesar Julio Becerra Urbina y María Claudia Ruiz Arqueros**, denominada:

“CONTINGENCIAS QUE GENERA LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA URBINA CARGO Y ENCARGO E.I.R.L. EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2017

Dr. Robinson Gustavo Vicuña Gonzáles
ASESOR

Mg. Carola Salazar Rebaza
JURADO
PRESIDENTE

Mg. Marvin Aredo García
JURADO

Mg. Ana María Roncal Morales
JURADO

DEDICATORIA

A Dios por habernos permitido llegar hasta este momento, cumpliendo nuestros objetivos personales y profesionales.

A nuestros abuelos y hermanos, que nos aconsejaron en todo momento.

A nuestros padres por guiar nuestro camino, por su apoyo incondicional, su paciencia y sus consejos.

A nuestros amigos, que fueron nuestra compañía en estos años de estudio

AGRADECIMIENTO

A Dios y nuestra familia que siempre nos brindan su apoyo incondicional y son el motor que nos impulsan a lograr nuestras metas.

A la Universidad Privada del Norte y a todos los docentes que enriquecieron nuestros conocimientos y nos aportaron experiencia para desarrollarnos en el campo profesional.

Al señor Juan David Urbina, dueño de la empresa Urbina Cargo y Encargo quien nos brindó su apoyo y tiempo para la realización del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACIÓN DE LA TESIS	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Justificación	13
1.4. Limitaciones	13
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	13
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	13
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. <i>Informalidad laboral</i>	16
2.2.2. <i>Infracciones</i>	19
2.2.3. <i>Contingencias</i>	20
2.3. Base legal.....	21
2.3.1. <i>Régimen Laboral MYPE</i>	21
2.3.2. <i>Infracciones en materia de relaciones laborales</i>	22
2.3.3. <i>Infracciones en materia de seguridad social</i>	32
2.3.4. <i>Infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias</i>	32
2.4. Definición de términos	34
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	35
3.1. Hipótesis.....	35
3.2. Operacionalización de variables	35
3.3. Diseño de investigación.....	36

3.4.	Unidad de estudio	36
3.5.	Población.....	36
3.6.	Muestra (muestreo o selección).....	37
3.7.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	37
3.7.1.	<i>Técnicas</i>	37
3.7.2.	<i>Instrumentos</i>	37
3.8.	Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos.....	37
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....		38
4.1.	Datos Generales de la Empresa.....	38
4.2.	Análisis de las contingencias que originan las infracciones en materia de relaciones laborales cometidas por la empresa	39
4.2.1.	<i>Infracciones</i>	40
4.2.2.	<i>Multas laborales</i>	41
4.2.3.	<i>Posibles demandas</i>	58
4.3.	Determinación de las contingencias que originan las infracciones en materia de seguridad social cometidas por la empresa.....	61
4.3.1.	<i>Infracciones</i>	61
4.3.2.	<i>Multas laborales</i>	61
4.4.	Identificación de las contingencias que causan las infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias cometidas por la empresa.....	63
4.4.1.	<i>Infracciones</i>	63
4.4.2.	<i>Multas tributarias</i>	64
4.5.	Propuesta para evitar infracciones laborales y sus posibles contingencias en la empresa.....	67
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN		73
CONCLUSIONES.....		76
RECOMENDACIONES.....		78
REFERENCIAS		79
ANEXOS		83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1. Infracciones y Sanciones.....	33
Tabla n.º 2. Matriz de Operacionalización de Variables.....	35
Tabla n.º 3. Infracciones en materia de relaciones laborales	40
Tabla n.º 4. Trabajadores afectados en la infracción N° 01	41
Tabla n.º 5. Boletas de pago de remuneraciones no entregadas	42
Tabla n.º 6. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 01	42
Tabla n.º 7. Trabajadores afectados en la Infracción N° 02	43
Tabla n.º 8. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 02.....	43
Tabla n.º 9. Trabajadores afectados en la Infracción N° 03	44
Tabla n.º 10. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 03	45
Tabla n.º 11. Gratificaciones no pagadas.....	46
Tabla n.º 12. Factor diario acumulado	48
Tabla n.º 13. Importe de intereses legales laborales por Gratificaciones	49
Tabla n.º 14. Trabajadores afectados en la Infracción n° 04.....	50
Tabla n.º 15. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 04	50
Tabla n.º 16. CTS no pagadas	51
Tabla n.º 17. Importe de Intereses legales laborales por CTS	53
Tabla n.º 18. Trabajadores afectados en la infracción N° 05	54
Tabla n.º 19. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 05	54
Tabla n.º 20. Importe de horas extras no pagadas	55
Tabla n.º 21. Importe de intereses legales labores por horas extras	56
Tabla n.º 22. Trabajadores afectados en la infracción N° 06	57
Tabla n.º 23. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 06	57
Tabla n.º 24. Beneficios sociales e Intereses a pagar en las demandas laborales	60
Tabla n.º 25. Infracciones en materia de seguridad social	61
Tabla n.º 26. Trabajadores afectados en la Infracción n° 01	62
Tabla n.º 27. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 01	62
Tabla n.º 28. Trabajadores afectados en la Infracción n° 02.....	63
Tabla n.º 29. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 02	63
Tabla n.º 30. Infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias.....	64
Tabla n.º 31. Importe de tributos omitidos	64
Tabla n.º 32. Importe de la deuda tributaria	65
Tabla n.º 33. Importe de la deuda tributaria por concepto de ONP	66
Tabla n.º 34. Importe total de multas por Infracciones en materia de relaciones laborales.....	67
Tabla n.º 35. Gastos por demandas laborales.....	67
Tabla n.º 36. Importe total de multas por Infracciones en materia de seguridad social.....	68

Tabla n.º 37. Importe total de multas por Infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias.....	68
Tabla n.º 38. Importe total de multas por Infracciones en materia de relaciones laborales aplicando el régimen de gradualidad laboral correspondiente.....	69
Tabla n.º 39. Gastos por demandas laborales.....	70
Tabla n.º 40. Importe total de multas por Infracciones en materia de seguridad social aplicando el régimen gradualidad correspondiente.....	70
Tabla n.º 41. Importe total de multas por Infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias aplicando el régimen de gradualidad.....	70
Tabla n.º 42. Importes de beneficios sociales Enero - Junio de los 7 trabajadores.....	71
Tabla n.º 43. Cuadro comparativo entre la formalización y el pago de multas, intereses y demandas aplicando el régimen de gradualidad.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1. América latina: Tasa de Empleo informal no agrícola 2013 (%).....	16
Figura n.º 2. Tasa de informalidad laboral en el Perú (%).....	17
Figura n.º 3. Cuantía y Aplicación de Sanciones	23
Figura n.º 4. Organigrama de la Empresa	39
Figura n.º 5. Cálculo de Intereses legales laborales	47
Figura n.º 6. Fórmula de cálculo de Intereses laborales	48
Figura n.º 7. Proceso Ordinario Laboral	58

RESUMEN

En la presente investigación se busca determinar las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. dedicada al traslado y reparto de productos de belleza tales como: talcos, colonias, perfumes, entre otros productos y dirigida a diferentes destinos nacionales. El diseño de investigación es no experimental transversal descriptiva propositiva, por lo tanto se analizan y describen las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa con el objetivo de detectarlas para brindar una solución y una propuesta de mejora a la entidad. Para realizar el desarrollo, se accedió a la información de la empresa, empezando con una entrevista al titular gerente, quien brindó los datos e información necesaria con respecto al registro de planilla, y documentación relacionada al área laboral de la empresa, adicionalmente se realizó el análisis documental pertinente con el objetivo de facilitar la comprensión de todo lo previsto, plasmándose de esta manera en las fichas documentarias. Con dicho análisis se detectaron problemas laborales en la empresa como trabajadores que no se encuentran registrados en planilla, por lo tanto no gozan de los beneficios laborales que le corresponden según ley como es el pago de gratificaciones y depósito de CTS, pago de horas extras, registro de trabajadores en ESSALUD y ONP entre otros. Esto podría ocasionar graves sanciones por parte de SUNAFIL Y SUNAT hacia la empresa. Por tal motivo se genera la problemática ¿Cuáles son las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.?, y para dar respuesta al planteamiento del problema se trazaron los siguientes objetivos: analizar las contingencias que originan las infracciones en materia de relaciones laborales cometidas por la empresa, determinar las contingencias que originan las infracciones en materia de seguridad social cometidas por la empresa, identificar las contingencias que causan las infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias cometidas por la empresa y establecer una propuesta para evitar infracciones laborales y sus posibles contingencias en la empresa, llegando a la conclusión que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. son las multas, debido al incumplimiento del pago de beneficios sociales a los trabajadores y esto originaría demandas laborales y multas impuestas por retenciones y omisión de tributos. Por tal motivo y para evitar complicaciones se propuso que la empresa formalice a sus trabajadores incorporándolos en planilla y pagándoles sus beneficios sociales que le corresponden según ley.

ABSTRACT

In the present investigation, it is sought to determine the contingencies generated by the labor informality in the company Urbina Cargo and Encargo E.I.R.L. dedicated to the transfer and distribution of beauty products such as: talc, colognes, perfumes, among other products and directed to different national destinations. The design of the research is non-experimental, descriptive cross-sectional, so the contingencies generated by labor informality in the company are analyzed and described in order to detect them to provide a solution and a proposal for improvement to the entity. To carry out the development, the company's information was accessed, beginning with an interview with the managing director, who provided the necessary data and information about the payroll record and the documentation related to the work area of the company. In addition, the relevant documentary analysis with the aim of facilitating the understanding of everything planned, reflected in the documentary records. With this analysis, labor problems were detected in the company as workers who are not registered in the payroll, therefore they do not enjoy the labor benefits that correspond to them according to the law, such as the payment of bonuses and CTS deposit, the payment of hours extras, the registration of workers in ESSALUD and ONP among others. This could cause serious sanctions by SUNAFIL and SUNAT towards the company. For this reason the problem is generated What are the contingencies generated by the informality of employment in the company Urbina Cargo and Encargo EIRL ?, And to respond to the approach of the problem, the following objectives were established: to analyze the contingencies that cause the infractions in matter of labor relations committed by the company, determine the contingencies that originate the social security infractions committed by the company, identify the contingencies that cause the infractions related to the fulfillment of the tax obligations committed by the company and establish a proposal to avoid the work infractions and their possible contingencies in the company, arriving at the conclusion that the contingencies generated by the labor informality in the company Urbina Cargo and Encargo EIRL are fines, due to the lack of payment of social benefits to the workers and this would lead to labor lawsuits and fines imposed by retainer taxes and omissions. For this reason and to avoid complications, it was proposed that the company formalize its workers by incorporating them into the payroll and paying them the social benefits that correspond to them according to the law.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La informalidad laboral es uno de los problemas más comunes en las empresas, esto surge porque muchas de ellas tienen la intención de ahorrar en costos de mano de obra y de esta manera, obtener un supuesto crecimiento en sus utilidades, dejando de lado el hecho de no remunerar a sus trabajadores según lo que exige la ley.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la informalidad laboral en el Perú alcanza el 70%, pero entre las empresas formales existe un índice de 25% de informalidad y como consecuencia de esto, se ven muchas veces involucradas en demandas, juicios laborales, imposición de multas, donde en la mayoría de los casos los empleadores son los perjudicados. Por su parte, la investigación que realizó El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), demostró que el Perú se encuentra entre los cinco países con mayor tasa de informalidad laboral, y entre las actividades económicas que representa esta tasa, se encuentra el rubro de transportes y comunicaciones con un 80,5%. Asimismo, en la región La Libertad se observa una gran informalidad laboral con un índice del 32.6%, esto sin duda pone en peligro la estabilidad económica de una empresa.

La empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. ubicada en el distrito de El Porvenir, La Libertad, dedicada al traslado y reparto de productos de belleza tales como: talcos, colonias, perfumes, entre otros productos y dirigida a diferentes destinos nacionales; presenta una serie de irregularidades en temas laborales. La mayoría de los asistentes documentarios no se encuentran registrados en planilla, lo cual impide que gocen de los beneficios laborales que les corresponde según ley. Además, trabajan de 10 a 12 horas diarias sin ser considerada su remuneración por trabajo en sobretiempo. Entre los beneficios laborales que se están omitiendo tenemos: el pago de gratificaciones, depósito de CTS, asimismo el registro de los trabajadores en el seguro social de salud ESSALUD y en el régimen de pensiones ONP. Este último hecho, conlleva a la omisión de dichos tributos ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), debido a que en las declaraciones mensuales de la empresa, no se está considerando el importe por concepto de ESSALUD y ONP, y por tanto no se ha realizado el pago de los mismos. En el mes de diciembre del año 2016, un trabajador presentó una denuncia en contra de la empresa, ante el Ministerio de Trabajo, donde el motivo principal fue el incumplimiento del pago de beneficios sociales, debido a que no se le consideró estos beneficios durante muchos años, por no ser considerado en planilla como lo especifica la ley.

Es por esta razón, que si no se corrige este tipo de acciones a la brevedad, el negocio correría el riesgo de verse afectado económicamente por la gran cantidad de sanciones, demandas y multas en las que podría verse involucrado. Por ello, se considera de vital importancia, identificar y analizar las contingencias que genera la informalidad laboral, a través de las distintas infracciones que está cometiendo la empresa, y de igual manera buscar una alternativa que permita evitar estas contingencias.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.?

1.3. Justificación

El estudio propuesto, mediante conceptos y teorías referentes a contingencias que genera la informalidad laboral, va a permitir a la empresa, analizar su situación actual en cuanto a temas laborales y de esta manera poder solucionar algunos problemas pendientes que puedan ocasionar futuros daños económicos. Dicha prevención se realizará en base a un análisis específico de cada posible contingencia que generan las infracciones cometidas por la empresa. Además, la presente investigación pretende contribuir mediante una variedad de aportes a futuros investigadores, estudiantes y otras personas interesadas que busquen comprender las consecuencias negativas que trae consigo la informalidad laboral en una empresa.

1.4. Limitaciones

No se presentaron limitaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general:

Determinar las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar las contingencias ocasionadas por las infracciones en materia de relaciones laborales que ha cometido la empresa.
- Determinar las contingencias que originan las infracciones en materia de seguridad social cometidas por la empresa.
- Identificar las contingencias que causan las infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias cometidas por la empresa.

- Establecer una propuesta para evitar infracciones laborales y sus posibles contingencias en la empresa.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La Torella (2014) en su tesis titulada “Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos”, señala como objetivo general comprender el efecto que los beneficios laborales causan en los miembros de una organización en función de su percepción, ya sea ante la existencia o ausencia, y concluye que son los mismos trabajadores quienes negocian no solo el sueldo, sino sus propios beneficios y esto es el punto de partida por lo cual se generan diferentes problemas, puesto que los trabajadores no solo quieren seguir con el desarrollo de su carrera laboral sino también verse retribuidos como les corresponde. Este estudio brinda información con respecto al conocimiento que tienen los trabajadores sobre sus beneficios sociales al momento de ingresar a una empresa. De esta forma ayuda a los investigadores a crear una propuesta al dueño de la empresa para poder evitar ciertos inconvenientes laborales con sustrabajadores.

Asimismo, Urquiza (2015) en su tesis titulada “Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro De mala S.A.C”, muestra como objetivo general determinar de qué manera la propuesta de formalización del Régimen Laboral – Tributario mejorará la rentabilidad de la empresa San Pedro de Mala SAC, donde el autor concluye que la informalidad laboral no cumple con las expectativas de los trabajadores de la empresa, debido a que en la encuesta que se aplicó, el 95.55% contestó que es necesario tener a todos los trabajadores en planilla. Además los encuestados creen que todos ellos deberían tener beneficios sociales, por tanto consideran que es la mejor medida que debe aplicarse para la formalización de la empresa. Por otro lado, también afecta a entidades públicas como la Administración Tributaria, que es la encargada de recaudar los impuestos retenidos de los trabajadores que prestan servicios en la empresa, y esta al omitirlos, puede estar propensa a multas tributarias cuando sean detectadas por esta entidad mediante procedimientos de fiscalización. De esta forma, esta tesis se relaciona con el presente informe de investigación, porque resalta la importancia de tener a los trabajadores en planilla, pues esto se considera como una característica fundamental de una empresa formalizada laboralmente.

En la tesis de Santander (2013) titulada “Estrategias para inducir la formalidad de la MYPE de la Industria Gráfica Offset por medio de gestión competitiva”, se describe como objetivo general proponer una herramienta de mejora de la competitividad que favorezca a la micro y pequeña empresa de la industria gráfica offset, llegando a concluir que una MYPE es considerada formal cuando no haya transgredido las normas laborales y no existen criterios uniformes que determinen la formalidad de una empresa, afectando la condición de los trabajadores dependientes a ellas. Por lo tanto, esta investigación aporta al presente informe en la medida que resalta la protección que debe hacerse a los derechos laborales de los trabajadores en la empresa, por el contrario, no se podría decir que una empresa es considerada formal y además no genera competitividad.

Malpartida, Manrique y Gonzáles (2014) en su tesis titulada “Infracciones laborales de las MYPES de Tingo María y su implicancia en los trabajadores” tiene como objetivo general conocer las infracciones laborales que cometen los empleadores de las MYPES de la ciudad de Tingo María, la misma que deriva de la baja productividad, bajos sueldos y falta de acceso a derechos laborales como vacaciones, CTS, etc. Llegaron a la conclusión que fue uno de los problemas con respecto a la inscripción de los trabajadores a ESSALUD es que no se realiza conforme indica las normas, sino que esta se realiza luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no registran a sus trabajadores. Para lo cual el empleador utiliza ciertos registros secretos, evadiendo de esta manera el pago a las aportaciones; a esto se suma la negligencia del trabajador a la inscripción a ESSALUD, conociendo la deficiente asistencia social y de salud que brinda, que no compensa con las aportaciones mensuales que hace. De esta forma, esta tesis asevera que no todas las empresas cumplen con sus obligaciones con los trabajadores y no les pagan lo que les corresponde. Por ello el presente informe de investigación propone una alternativa de formalización laboral para evitar cualquier tipo de contingencia.

Por otro lado, León (2015) en su tesis titulada “Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L.”, presenta como objetivo general determinar la incidencia de la aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. Y además concluye que la empresa tiene un bajo grado de cumplimiento de las obligaciones laborales con sus trabajadores sobre el reconocimiento de sus beneficios laborales, lo que puede ocasionar la aplicación de sanciones ante una inspección en materia laboral, así mismo las sanciones aplicadas desde la aparición de SUNAFIL han aumentado en 900% por lo que las empresas pequeñas y medianas pueden verse seriamente perjudicadas económicamente, puesto que se puede presentar algún tipo de proceso judicial por parte del trabajador. Por consiguiente, al evaluar todos los aspectos

que hace mención esta tesis, se puede decir que concuerda con el objetivo general de la presente investigación, puesto que pretende determinar cuáles serían las sanciones aplicables en caso de haber cometido alguna infracción en materia laboral, y ello se considera una de las contingencias más relevantes que genera la informalidad laboral y que muchas veces llega a afectar la situación económica de la empresa.

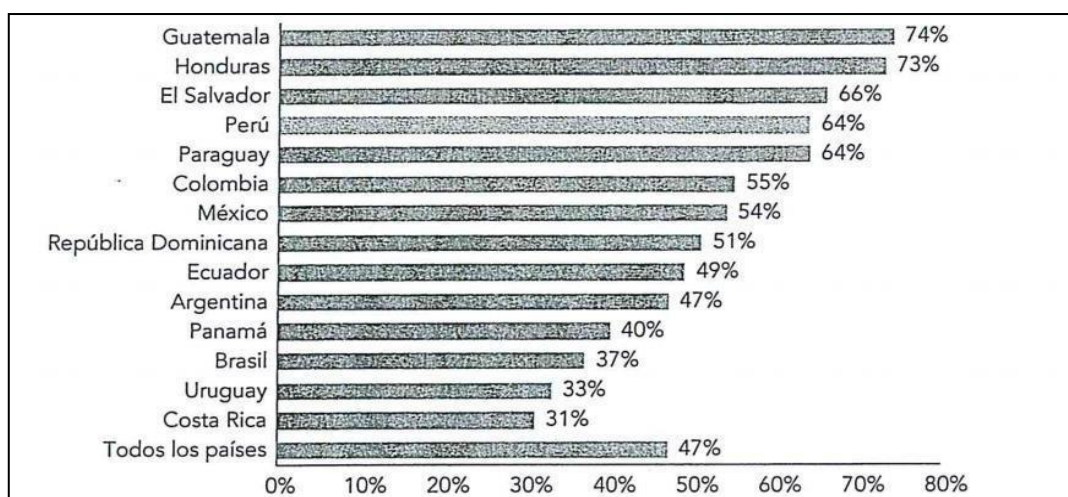
2.2. Bases teóricas

2.2.1. Informalidad laboral

A. Informalidad en Latinoamérica

En Latinoamérica, la informalidad laboral es un problema que afecta a más de la mitad de trabajadores en cada región, es decir a un 55% que equivale a 140 millones de personas aproximadamente. Tal es así, que está asociada a bajos niveles de productividad, puesto que los empleos de mala calidad con una remuneración por debajo de lo que establece la ley, genera un círculo vicioso, por lo tanto al no recibirse ingresos suficientes para tener una vida adecuada, se le hace imposible al trabajador pagar sus impuestos. Es por esta razón que muchos países originan un caos. Sin embargo, existen mecanismos que regulan, supervisan y sancionan a las empresas que cometan infracciones e irregularidades al momento de retribuir a sus trabajadores por concepto de beneficios sociales (Kaplan, 2016).

Figura n.º 1. América latina: Tasa de Empleo informal no agrícola 2013 (%)



Fuente: Organización Internacional de Trabajo (OIT)

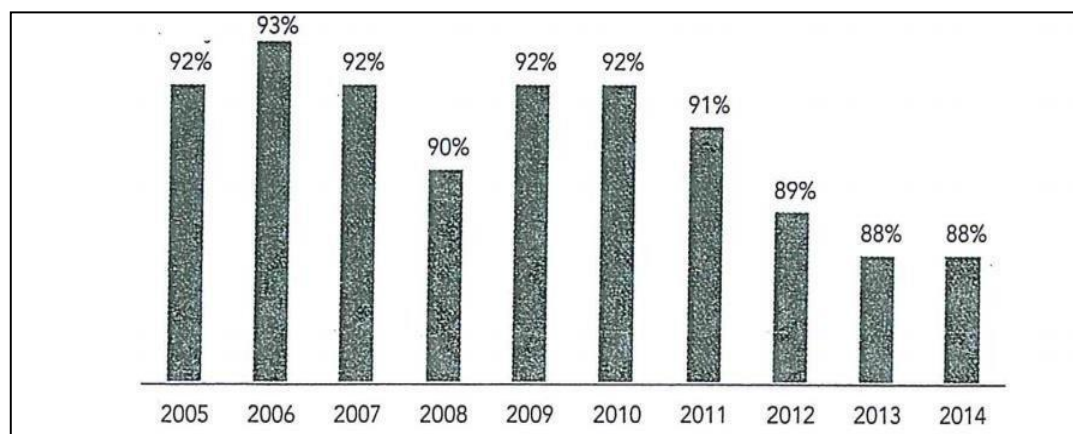
B. Informalidad en el Perú

Generalmente los peruanos que no cuentan con estudios superiores, es decir solo tienen estudios básicos, son los que mayormente se encuentran en la informalidad laboral. El

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la SUNAFIL, están trabajando a través de fiscalizaciones y aplicación de sanciones a las empresas que no cumplan con sus obligaciones laborales. En una de las últimas investigaciones que realizó SUNAFIL, se obtiene como resultado cifras preocupantes, pues señala que la informalidad laboral en el Perú alcanza el 70%, mencionando además que los temas más denunciados son: la compensación por tiempo de servicio, remuneraciones atrasadas y descansos remunerados (González, 2017).

La informalidad laboral implica la vulneración de derechos laborales fundamentales, así como la dignidad del trabajador. Esto hace que no se puedan desarrollar de manera óptima en su trabajo, además de no contar con un incentivo para aumentar su productividad en la compañía. Mantener a un trabajador en la informalidad muchas veces se debe al desconocimiento de la normativa por parte del empleador; caso contrario puede que la desconozca, sin embargo opta por mantenerse de forma intencionada en la informalidad con el fin de ahorrar costos. En el Perú, el ente que se encarga de supervisar y velar por el bienestar de los trabajadores es SUNAFIL. Son muy pocos los trabajadores que cuentan con un contrato formal, lo que quiere decir que los trabajadores en su mayoría son informales, no se encuentran en condiciones laborales aceptables y muy por el contrario no conocen el concepto del trabajo decente, de modo que no gozan de ningún tipo de beneficio social. Ante esto SUNAFIL viene desarrollando mecanismos de ayuda a los trabajadores, tanto que les brinda la asesoría necesaria para algún tipo de reclamo, demanda o denuncia que deseen manifestar. Es así, que sanciona cualquier irregularidad que encuentre en una entidad e incrementar las supervisiones constantes para disminuir la informalidad en el país (Serrano, 2017).

Figura n.º 2. Tasa de informalidad laboral en el Perú (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Como ya se sabe, la informalidad laboral es un tema criticado por muchos de los ciudadanos del Perú, pues ellos son los que analizan el incumplimiento de los derechos laborales que les corresponde y la preocupación con respecto a los beneficios sociales que las empresas no les brindan. Sin embargo, los beneficios y derechos a los que se refieren, sí existen y se encuentran explícitos en las normas legales y de esta forma se benefician todos aquellos trabajadores que se encuentran en planilla. No obstante, el principal problema se encuentra en aquellos trabajadores que no lo están, pues son ellos los que no perciben vacaciones, gratificaciones, entre otros beneficios. Para ello, se deben realizar dos acciones fundamentales: la primera, hacer que los beneficios laborales se extiendan para todos, y la segunda es que se tome mayor importancia a la fiscalización del cumplimiento de las leyes en materia laboral (Lora, 2017).

Se afirma la idea de que es necesario poner mayor énfasis en la fiscalización laboral y de esta manera elevar la productividad de todos los trabajadores. La informalidad laboral ocurre cuando una empresa no cumple con el pago de las obligaciones sociales que le corresponden a los trabajadores, tales como el salario mínimo, pagos a la seguridad social, vacaciones, etc. (Belapatiño, Grippa y Perea, 2017).

Si bien la informalidad laboral ha disminuido en nuestro país en un porcentaje muy pequeño, aún las cifras son preocupantes. Expertos afirman que se pueden distinguir dos grupos de trabajadores que se encuentran en la informalidad: los que deciden trabajar por su cuenta, es decir poner su propio negocio y excluirse de sus beneficios sociales; y los que cansados de buscar trabajo dentro del sector formal, aceptan cualquier empleo para poder de alguna manera adquirir ingresos que les permitan sobrevivir. La característica que muestran ambos grupos es que trabajan en MYPE's. Por lo tanto es necesario crear reformas fiscales para reducir estas cifras, e incentivar a las empresas para que cuando tengan que contratar a su personal lo hagan de manera formal (Banco Mundial, 2014).

La informalidad laboral es un problema que afecta a más de la mitad de la población de un país, se caracteriza por la inestabilidad salarial, horas extras obligatorias, despidos arbitrarios, inseguridad laboral, y la ausencia de todos los beneficios sociales según ley, además de no contar con el monitoreo de las inspecciones de trabajo. Ante ello el MTPE a través de SUNAFIL, se encuentra inspeccionando y sancionando a aquellas empresas que se encuentren vulnerando la calidad laboral de sus trabajadores, logrando de esta manera reducir la informalidad laboral y generando empleos dignos en el Perú (Raguá, 2014).

En los artículos expuestos, cada autor da su punto de vista y todos concuerdan que tanto en Latinoamérica como en el Perú uno de los grandes problemas existentes es la

informalidad laboral. A pesar que ha ido decreciendo en los últimos años, aún se mantienen cifras alarmantes y esto afecta a la economía del país, a las empresas y a los trabajadores. Esto se convierte en un círculo vicioso, por lo tanto si un trabajador no recibe una retribución justa y digna por la prestación de sus servicios, éste no realizará un trabajo óptimo, no cancelará sus impuestos y en la mayoría de los casos optará por denunciar a su empleador, lo cual sería, económicamente, un problema serio para la empresa. SUNAFIL es el ente que se encarga de regular y sancionar a estas entidades que no cumplen con la normativa y evitan el pago de salarios, horas extras, CTS, gratificaciones, entre otros beneficios que le corresponde a cada uno de sus trabajadores. Es por ello que cada vez va aumentando las demandas por estos conceptos, lo que ocasiona un caos en la sociedad, sin tener en cuenta que esto puede llevar a que las empresas reduzcan sus ingresos o en el peor de los casos, quiebren por la falta de capital para cancelar sus obligaciones laborales.

2.2.2. Infracciones

A. Calificación de las infracciones

Huamán y Egúsqiza (2016) explican que el ordenamiento legal peruano considera infracciones a todo incumplimiento de obligaciones laborales tanto individuales como colectivas, que son sancionadas según lo establecido en el reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. De tal manera se consideran infracciones a todo acto o hecho que dificulte o impida la labor inspectora. Todo ello se registrará en un acta para la evaluación y sanción correspondiente. Por su naturaleza las infracciones se clasifican en:

- **Leves:** todo aquel incumplimiento que afecta solo a las obligaciones formales
- **Graves:** todo aquel incumplimiento, actos u omisiones que afecten de manera trascendental el ámbito formal.
- **Muy graves:** todo aquel incumplimiento que afecte directamente a los derechos de los trabajadores.

B. Determinación de la gravedad

En 2016, Huamán y Egúsqiza informaron que las infracciones y su gravedad se determinan de acuerdo a los siguientes criterios:

- El riesgo con respecto a la vida, integridad física y salud del trabajador.
- Incumplimiento de las obligaciones fundamentales del trabajador.
- Afectar contra los beneficios irrenunciables de los trabajadores.
- Incumplimiento del pago de las obligaciones sociales en el tiempo establecido.
- Impedir una inspección laboral.
- Grado de formalidad de la entidad.

2.2.3. Contingencias

A. Definición

Según la Real Academia Española (RAE), una contingencia se refiere a la posibilidad de que algún suceso ocurra o no. Además, se asocia al riesgo de ocasionar un daño en específico.

Contingencia es un evento que no se sabe si se va a realizar. Cabe mencionar que puede ser originada o casual (Pérez y Merino, 2012).

B. Contingencias laborales

- **Multas**

Jiménez, Atahumán, Hilario y Hurtado (2014) mencionan que la multa es toda aquella sanción administrativa monetaria que se impone por incumplir las disposiciones legales. El órgano que controla e impone las multas laborales es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y cuyas multas son consideradas por incumplimiento de lo dispuesto en la ley en cuestiones laborales o seguridad social, por presentación de documentación fuera de tiempo, incompleta, o con datos falsificados, y por no cumplir con otros aspectos de medida que impone el MTPE. Es así, que la deuda administrativa monetaria no solo está compuesta por la multa, sino también por los intereses moratorios que se generan, asimismo se tiene que tener en cuenta los gastos y los costos procesales que se generan en el procedimiento de cobranza coactiva en caso que se realicen. Para ello, el MTPE emite una resolución de la multa correspondiente, en la cual señala la cuenta bancaria donde se tendrá que depositar el monto establecido de la multa. En casos de pago con céntimos, éstos se redondean. Si son mayores o iguales a cinco, se consigna una unidad, de lo contrario al ser menores a cinco se eliminan los céntimos. El plazo establecido para el pago de la multa será dentro de las setenta y dos (72) horas de la notificación, de no realizarse el pago dentro del periodo señalado se generarán intereses a partir del vencimiento del plazo, cuyo importe se obtiene aplicando la misma tasa que fija la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) para deudas tributarias, es decir una Tasa de Interés Moratorio del 0.04% diaria o 1.20% mensual.

- **Demandas**

Una demanda laboral es aquella en donde el trabajador y el empleador pretenden hacer valer sus derechos laborales. Los motivos para interponer una demanda laboral pueden ser por: despidos injustificados, incumplimiento de contrato, negaciones de aumentos, pagos de salarios injustificados, etc. (Flores, 2015).

En un proceso de demanda laboral, existen ciertos gastos en los que se incurren conforme dure el proceso. En el caso del pago a los abogados, la persona que debe pagar los honorarios, es quien contrata el servicio. Se debe indicar también que la parte que pierda el juicio es condenada a pagarle a la parte vencedora las costas del proceso, las cuales incluyen lo que se denomina agencias en derecho, que en pocas palabras son los honorarios del abogado. Generalmente las agencias en derecho no son suficientes para pagarle al abogado, es por ello que al trabajador le corresponde desembolsar la diferencia. Cabe señalar que el que pierda el juicio, deberá pagar tanto a su abogado como las costas del proceso, a menos que se haya acordado el pago en lo que se denomina cuota Litis (un porcentaje de lo obtenido en la sentencia) (Riobó, 2012).

Además, existe la opción de que la empresa se resista a cumplir con estas obligaciones, pero hay que tener en cuenta que el incumplimiento de una resolución judicial que ordena el pago de beneficios sociales a un trabajador, se convierte en el delito de coacción laboral, en este caso en la misma ley laboral, hay mecanismos extra penales para asegurar el cumplimiento del pago de beneficios sociales, como son las medidas cautelares contra el patrimonio del empleador. Por otro lado, si el empleador no cumple con la resolución judicial a favor de su trabajador, entonces afrontará acciones penales por el delito de violación a la libertad de trabajo e incluso por concepto de desobediencia y resistencia a la autoridad (Montes, 2008).

2.3. Base legal

2.3.1. Régimen Laboral MYPE

- **Decreto Supremo Nº 007-2008-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE**

Artículo 5.- Características de las MYPE.

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período. Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita

dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

2.3.2. **Infracciones en materia de relaciones laborales**

- **Decreto Supremo Nº 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**

Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales.

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

24.7 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

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

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

- **Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo Nº 012-2013-TR**

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

25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo Nº 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.

Artículo 48º.- Cuantía y aplicación de las sanciones

El cálculo del monto las sanciones se realizan de acuerdo a la siguiente tabla:

Figura n.º 3. Cuantía y Aplicación de Sanciones

Microempresa										
Gravedad de la Infraacción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad de la Infraacción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad de la Infraacción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Fuente: Decreto Supremo Nº 012-2013-TR

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas de multas previstas para las micro empresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del artículo 39º de la Ley. Para acceder a las tablas previstas para micro empresas y pequeñas empresas, es requisito que las empresas estén inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección.

- **Ley MYPE. Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa**

Artículo 48.- El descanso vacacional.

El trabajador que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 713 en lo que le sea aplicable.

- **Decreto Legislativo Nº 713. Consolidan la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período.

Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Artículo 11.- El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

Artículo 12.- Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; e,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Artículo 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

- **Decreto Supremo 001-98-TR Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago**
Del pago de la remuneración y entrega de la boleta de pago

Artículo 18.- El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida.

Artículo 19.- El original de la boleta será entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta quedará en poder del empleador, el cual será firmado por el trabajador.

- **Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley N° 27735.**

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Artículo 3.- Remuneración regular.

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

Artículo 5.- Oportunidad de pago.

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Artículo 6.- Requisitos para percibir el derecho.

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente.

- **Decreto Ley N° 25920. Disponen que el interés que corresponde a pagar por adeudos de carácter laboral es el fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.**

Artículo 1º.- A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable.

- Artículo 3º.-** El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extra judicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.
- **Ley 30334. Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.**
Artículo 3. Aportaciones a Essalud: El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable

 - **Decreto Supremo Nº 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.**
Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.
Artículo 10.- La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.
Artículo 56.- Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

 - **Decreto Supremo Nº 007-2002 TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por Ley Nº 27671**
Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

- **Ley Nº 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Artículo 43.- Audiencia de conciliación.

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.
2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.
3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que

presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Artículo 45.- Etapa de confrontación de posiciones.

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria.

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su

realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia.

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

- **Resolución Ministerial Nº 10-93-JUS. Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil
Demanda y Emplazamiento**

Artículo 424.- Requisitos de la demanda.

La demanda se presenta por escrito y contendrá:

1. La designación del Juez ante quien se interpone;
2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante;
3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo;
4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda;
5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad;
7. La fundamentación jurídica del petitorio;
8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse;
9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda;
10. Los medios probatorios; y
11. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto.

Artículo 425.- Anexos de la demanda.

A la demanda debe acompañarse:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante;
2. El documento que contiene el poder para iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado;
3. La prueba que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas;
4. La prueba de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia del conflicto de intereses y en el caso del procurador oficioso;
5. Todos los medios probatorios destinados a sustentar su petitorio, indicando con precisión los datos y lo demás que sea necesario para su actuación. A este efecto acompañará por separado pliego cerrado de posiciones, de interrogatorios para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen pericial, de ser el caso; y
6. Los documentos probatorios que tuviese en su poder el demandante. Si no se dispusiera de alguno de estos, se describirá su contenido, indicándose con precisión el lugar en que se encuentran y solicitándose las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.
7. Copia certificada del Acta de Conciliación Extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo.

Artículo 426.- Inadmisibilidad de la demanda.

El Juez declarará inadmisibile la demanda cuando:

1. No tenga los requisitos legales;
2. No se acompañen los anexos exigidos por ley;
3. El petitorio sea incompleto o impreciso; o
4. La vía procedimental propuesta no corresponda a la naturaleza del petitorio o al valor de éste, salvo que la ley permita su adaptación. En estos casos el Juez ordenará al demandante subsane la omisión o defecto en un plazo no mayor de diez días. Si el demandante no cumpliera con lo ordenado, el Juez rechazará la demanda y ordenará el archivo del expediente.

Artículo 427.- Improcedencia de la demanda.

El Juez declarará improcedente la demanda cuando:

1. El demandante carezca evidentemente de legitimidad para obrar;
2. El demandante carezca manifiestamente de interés para obrar;
3. Advierta la caducidad del derecho;
4. Carezca de competencia;
5. No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio;
6. El petitorio fuese jurídica o físicamente imposible; o

7. Contenga una indebida acumulación de pretensiones. Si el Juez estimara que la demanda es manifiestamente improcedente, la declara así de plano expresando los fundamentos de su decisión y devolviendo los anexos. Si la resolución que declara la improcedencia fuese apelada, el Juez pondrá en conocimiento del demandado el recurso interpuesto. La resolución superior que resuelva en definitiva la improcedencia, produce efectos para ambas partes.

- **Decreto Legislativo N° 635. Código Penal**

Artículo 168°.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación

Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.
3. DEROGADO

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

Artículo 368°.- Resistencia o desobediencia a la autoridad

El que desobedece o resiste la orden legalmente impartida por un funcionario público en el ejercicio de sus atribuciones, salvo que se trate de la propia detención, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis meses ni mayor de dos años. Cuando se desobedezca la orden de realizarse un análisis de sangre o de otros fluidos corporales que tenga por finalidad determinar el nivel, porcentaje o ingesta de alcohol, drogas tóxicas estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas, la pena privativa de la libertad será no menor de seis meses ni mayor de cuatro años o prestación de servicios comunitarios de setenta a ciento cuarenta jornadas

- **Decreto Supremo N° 010-2014-TR. Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

4.2.2.- Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso.

En este caso, sobre la multa determinada conforme al numeral 4.1 se aplican las siguientes reducciones: a) Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones contenidas en el acta de infracción, hasta antes del vencimiento del plazo para interponer el recurso de apelación contra la resolución de multa de primera instancia, la multa se fija en un valor igual al 20% del monto previsto en el numeral 4.1 del presente artículo.

2.3.3. Infracciones en materia de seguridad social

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

Artículo 44.- Infracciones graves en materia de seguridad social

Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

- **Ley N° 28791. Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud**

Artículo 6.- Aportes

Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma:

a) Afiliados regulares en actividad: El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

- **Decreto Ley N° 19990**

Artículo 14.- En todo caso, la base para el cálculo de estas aportaciones no podrá ser inferior a una remuneración mínima vital del lugar de su trabajo habitual.

2.3.4. Infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias

- **Decreto Supremo N°133-2013-EF. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Código Tributario.**

Artículo 177º.- Infracciones relacionadas con la obligación de permitir el control de la Administración, informar y comparecer ante la misma

13. No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.

Artículo 178º.- Infracciones relacionadas con el cumplimiento de las Obligaciones Tributarias

1. No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las

declaraciones, que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.

- **Tabla I Personas y entidades generadores de renta de tercera categoría incluidas las del régimen MYPE**

En esta tabla se establecen las sanciones que le corresponden a cada infracción:

Tabla n.º 1. Infracciones y Sanciones

INFRACCIÓN	NORMA	SANCIÓN
No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	Artículo 177 Numeral 13	50% del tributo no retenido o no percibido
No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o, rentas y/o, patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarios o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de	Artículo 178 Numeral 1	50% del tributo por pagar omitido, o, 100% del monto obtenido indebidamente, de haber obtenido la devolución de saldos, créditos o conceptos similares

Crédito Negociables u otros valores similares.		
--	--	--

Fuente: Código Tributario
Elaboración Propia

Adicionalmente en el caso de omisión de la base imponible de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones, o tratándose del Impuesto Extraordinario de Solidaridad e Impuesto a la Renta de quinta categoría por trabajadores no declarados, la multa será el 100% del tributo por pagar omitido.

- **Decreto Supremo N.º 179-2004-EF. Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta**

Artículo 44°.- No son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría:

c) Las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y, en general, sanciones aplicadas por el Sector Público Nacional.

2.4. Definición de términos

- **Contingencia:** es un suceso que es posible que ocurra en un determinado periodo pero no se tiene la certeza de vaya a ocurrir.
- **Informalidad laboral:** es la actividad laboral de quienes trabajan y reciben ingresos por debajo de lo que señala la ley, y no cuentan con los beneficios sociales que les corresponden.
- **Infracción laboral:** es el incumplimiento de una norma, ley o un pacto relacionado a los beneficios sociales de los trabajadores que ya está establecido.
- **Multa laboral:** es una sanción en términos económicos que afecta el patrimonio del infractor, estas varían según del tipo de error, de las características que conlleva y de las posibles consecuencias y circunstancias en que se originó el acto.
- **Demanda laboral:** es una petición o solicitud que el denunciante realiza ante un juez con el fin de manifestar su inconformidad sobre un determinado tema en cuestiones laborales.
- **Beneficios sociales:** son todos aquellos aportes que el trabajador dependiente percibe por la prestación de sus servicios, estas retribuciones están establecidas en ley.
- **Relaciones laborales:** son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo y se encuentran reguladas por un contrato de trabajo.
- **Contrato de trabajo:** es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones.

- **Seguridad social:** es un sistema público que tiene como objetivo asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que la proteja en caso de necesidad, como puede ser una enfermedad, ante la situación de desempleo o ante la jubilación.
- **Obligación tributaria:** es aquella que surge como consecuencia de la necesidad de pagar tributos para el sostenimiento de los gastos del estado.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Las contingencias que generaría la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. serían las multas y demandas laborales, por cometer infracciones en materia de relaciones laborales, infracciones en materia de seguridad social y las infracciones relacionadas sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla n.º 2. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Contingencias que genera la Informalidad Laboral	Una contingencia se refiere a la posibilidad de que algún suceso ocurra o no. Además, se asocia al riesgo y puede ocasionar un daño en específico. En el caso de materia laboral, las contingencias que generaría la informalidad laboral, serían las multas, demandas y denuncias penales.	Contingencias por infracciones en materia de relaciones laborales	Nº de Infracciones
			Importe de multas
			Importe de intereses legales laborales
			Nº de posibles demandas
		Importe de gastos en posibles demandas	
			Nº de Infracciones

		Contingencias por infracciones en materia de seguridad social	Importe de multas
		Contingencias por infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias	N° de Infracciones
			Importe de multas
			Importe de intereses tributarios

Elaboración Propia

3.3. Diseño de investigación

Investigación No Experimental Transversal Descriptiva Propositiva

Estudio	T1
M	O

Dónde:

M: Muestra

O: Observación

3.4. Unidad de estudio

Procedimiento de obligaciones laborales de la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.

3.5. Población

Titular gerente, registro de planilla, y documentación relacionada al área laboral de la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.

3.6. Muestra (muestreo o selección)

Titular gerente, registro de planilla, y documentación relacionada al área laboral de la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. en el primer semestre del año 2017.

3.7. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

- **Entrevista:** Rubio (2014) menciona que la entrevista es una técnica de recolección de datos que abarca una serie de preguntas y respuestas que pueden ser elaboradas por escrito o grabados en una cinta. Esta entrevista se puede hacer tanto a una sola persona, como a un grupo en específico.
- **Análisis documental:** Vidal (2015) afirma que el análisis documental es una técnica que implica la revisión de todo tipo de documentos ya sea audiovisuales, electrónicos, papel, etc.

3.7.2. Instrumentos

- **Guía de entrevista:** se realizará una entrevista al titular gerente de la empresa para poder obtener información acerca de los aspectos laborales de la misma, como el detalle de cuántos trabajadores tiene en planilla y por el contrario si no los tiene, saber cuál es la razón de este hecho. Además, se debe conocer si existe o ha existido algún problema con alguno de los trabajadores y de qué tipo fue.
- **Fichas Documentarias:** este instrumento facilitará la comprensión de todo lo detallado por el dueño en la entrevista. Se elaboraron varias fichas documentarias: la primera será utilizada con la finalidad de verificar el tipo de infracción, así como la cantidad total de infracciones que ha cometido la empresa en el primer semestre del año 2017. Del mismo modo, poder determinar la tasa porcentual de multa que le corresponde por cada infracción cometida. La segunda ficha documentaria fue elaborada para considerar a todos los trabajadores que no se encuentran en planilla, puesto que ellos son los más propensos a iniciar alguna demanda en contra de la empresa por no recibir los beneficios sociales que les corresponden según ley.

3.8. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Una vez obtenida la información requerida, se procederá a desarrollar lo siguiente:

- En primer lugar se utilizará la ficha documentaria donde detalla las infracciones cometidas por la empresa, así como la tasa porcentual de multa que le corresponde según ley. Se elaborará una tabla en Hoja de Excel con todo este detalle, y se podrá obtener como resultado final el importe de las multas que podría tener la empresa debido a las infracciones cometidas en el primer semestre del año 2017.

- Luego, se utilizará la ficha documentaria que muestra la lista de los trabajadores que no están registrados en planilla. Se realizará una tabla para colocar sus respectivas remuneraciones y otros beneficios que les corresponde según ley, así como el importe total que la empresa tendría que pagar por tener demandas laborales de sustrabajadores.
- La ficha documentaria anterior servirá también para determinar las posibles demandas que tendría la empresa ante algún trabajador por no cumplir con el pago de sus beneficios sociales. Para lo cual se elaborará una lista con todos los gastos que se debe adicionar en el caso de incumplimiento de lo antes mencionado.
- Finalmente, al revisar la entrevista realizada al titular gerente, se podrá tomar en cuenta el análisis correspondiente de las ventajas que trae consigo el cumplimiento de pago de beneficios sociales a sus trabajadores y de esta manera evitar todas las contingencias ya antes mencionadas.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. Datos Generales de la Empresa

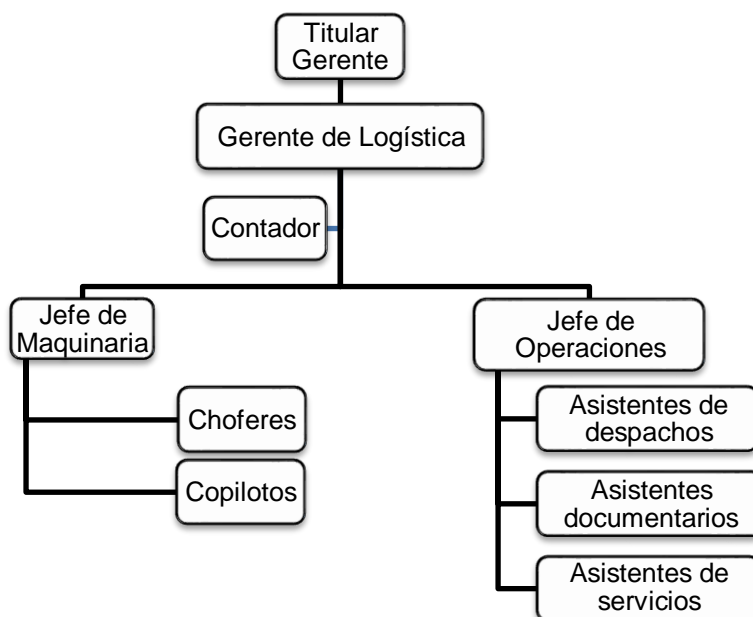
- **Nombre de la Organización:** Urbina Cargo Y Encargo E.I.R.L. Soluciones Directas
- Representante Legal:** Titular Gerente Urbina Silva Juan David
- **Descripción:** Es una empresa con más de 21 años de experiencia, dedicada a la gestión de repartos de carga, que apuesta por el Perú y crece bajo el lema “soluciones directas”, es decir, brindar soluciones llevando una relación estrecha con sus clientes al punto exacto de la necesidad.
- **Rubro de la organización:** Transporte de carga por carretera
- **Régimen tributario:** Régimen General
- RUC:** 20539926251
- **Localización:** Tiene actualmente sus oficinas en la ciudad de Trujillo, Distrito El Porvenir Av. Mateo Pumacahua Nro. 1899 (a 2 Cuadras de la Casa de la Cultura). Las instalaciones productivas u oficinas, contiene a su vez un pequeño departamento de Operaciones dónde se ejecutan tareas de Programación del recorrido de las unidades de transporte, así como el proceso logístico para con los clientes y proveedores. El resto es espacio para almacén de mercadería, además de servir de estacionamiento para los 3 vehículos de carga con los que cuenta Urbina Cargo y Encargo E. I. R. L.
- **Reseña histórica:** La empresa Urbina Cargo y Encargo E. I. R. L., nace a inicios del año 2012 en la ciudad de Trujillo, como una opción moderna para el mercado del Transporte de Mercaderías. Los comienzos de la empresa siempre estuvieron ligados al traslado de mercadería de venta por catálogo, en dónde se originó el crecimiento de la empresa, siempre de la mano de clientes con una proyección de crecimiento muy positiva.

Posteriormente con la mayor consolidación en el mercado se ha venido implementando el servicio de picking y packing, lo cual mediante este proyecto se potenciará para generar un crecimiento importante de la empresa.

- **Misión:** Brindar servicios de transporte de carga, con calidad, eficiencia y de acuerdo a los requerimientos de nuestros clientes satisfaciendo sus necesidades con excelencia, ética y práctica de valores.
- **Visión:** Ser una empresa reconocida internacionalmente brindando soluciones logísticas informatizadas y con transporte de primera, tanto aéreo, marítimo, fluvial y terrestre, llegando a todos los rincones de nuestro país y el mundo, aportando trabajo y contribuyendo en el desarrollo de nuestro país.

□ **Organigrama:**

Figura n.º 4. Organigrama de la Empresa



Fuente: Departamento de Administración de la empresa

4.2. Análisis de las contingencias que originan las infracciones en materia de relaciones laborales cometidas por la empresa

La empresa Urbina Cargo y Encargo se encuentra inscrita en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), siendo considerada como una pequeña empresa debido a que cuenta con quince (15) trabajadores y sus ventas anuales se encuentran entre 150 UIT y 1700 UIT según el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2008-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de

la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE.

4.2.1. Infracciones

En el periodo de enero a julio del año 2017, de la totalidad de trabajadores, siete (7) no se encuentran registrados en planilla Esta información se encuentra plasmada en la ficha documentaria de beneficios sociales en el **Anexo n°03**. Por tal motivo, se cometen las infracciones en materia de relaciones laborales según los artículos 23, 24 y 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Dicha información fue adquirida mediante una ficha documentaria de infracciones, tal como se muestra en el **Anexo n°05**. En la siguiente tabla se detallan dichas infracciones y la respectiva norma legal que la califica.

Tabla n.° 3. Infracciones en materia de relaciones laborales

N° de Infracción	Detalle de la Infracción	Normal legal
01	No entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones.	Artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR
02	No realizar contrato de trabajo	Artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR
03	No cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones)	
04	No realizar el depósito de la CTS	
05	No cumplir con el pago de horas extras	Artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR
06	No registrar a los trabajadores en planilla	

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

Elaboración Propia

Las infracciones en materia de relaciones laborales cometidas por la empresa fueron 6, por motivo de no entregar al trabajador las boletas de pago de remuneraciones, no registrar a los trabajadores en planilla, además de no cumplir con el pago de sus beneficios sociales como gratificaciones, CTS y el respectivo depósito de este concepto remunerativo, y finalmente el incumplimiento del pago de horas extras de algunos trabajadores. Cabe mencionar que no se ha cometido la infracción por concepto de descanso vacacional, debido a que los 7 trabajadores que no se encuentran registrados

en planilla, aún no cumplen el tiempo laborado requerido para gozar de este beneficio, es decir un año de trabajo, así como lo menciona el artículo 48 de la Ley MYPE y los artículos 10, 11, 12, 14, 15 del Decreto Legislativo N° 713 que menciona sobre los descansos remunerados.

4.2.2. Multas laborales

Las infracciones que ha cometido la empresa generan multas, es por ello que en el caso de una inspección laboral por parte de SUNAFIL, se podrían detectar las faltas laborales ya antes mencionadas. Para ello, esta entidad tendrá que realizar una evaluación y análisis de cada una de las infracciones, con la finalidad de aplicar la multa correspondiente de acuerdo a como lo establece el artículo 48 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, donde se especifican los porcentajes que se deben aplicar de acuerdo al tipo de empresa, ya sea micro empresa, pequeña empresa o no PYME.

Para obtener el importe de multas del periodo de enero a julio 2017, se debe analizar cada infracción cometida durante estos meses y el número de trabajadores que han sido afectados, además de su gravedad, tal como se muestra en la ficha documentaria de infracciones en el **Anexo n°05**.

- **Infracción N°01: No entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones**

La primera infracción en materia de relaciones laborales se refiere a no entregar al trabajador las boletas de pago de remuneraciones donde se especifican los conceptos remunerativos que percibe el trabajador como: remuneración básica, horas extras, descanso vacacional, gratificaciones, entre otros; del mismo modo se muestran los descuentos por ONP y los aportes por ESSALUD. (**Ver Anexo n°07**)

Esta infracción se encuentra tipificada en el artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Los siete (7) trabajadores que han sido afectados se detallan en la siguiente tabla:

Tabla n.° 4. Trabajadores afectados en la infracción N° 01

N° de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo
01	Alan Quispe Rosales	Copiloto
02	Paulo Vera Ruiz	Copiloto
03	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios
04	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario
05	José Abanto Gómez	Chofer
06	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario
07	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario

**Fuente: Registro de trabajadores de la empresa
Elaboración propia**

La empresa Urbina Cargo y Encargo tiene como política, realizar el pago a sus trabajadores los días 3 de cada mes. Asimismo, le corresponde entregar las boletas de pago de

remuneraciones a más tardar al tercer día hábil siguiente a la fecha de pago según el artículo 19 del Decreto Supremo 001-98-TR Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago. Sin embargo, la empresa no ha cumplido con su entrega a tiempo durante los meses de enero a junio 2017. Así tenemos:

Tabla n.º 5. Boletas de pago de remuneraciones no entregadas

Mes	Fecha de pago	Fecha de vencimiento de entrega de boleta de pago de remuneraciones	¿Se realizó la entrega de boleta de pago de remuneraciones?
Enero	03/02/2017	08/02/2017	No
Febrero	03/03/2017	08/03/2017	No
Marzo	03/04/2017	06/04/2017	No
Abril	03/05/2017	08/05/2017	No
Mayo	03/06/2017	07/06/2017	No
Junio	03/07/2017	06/07/2017	No

Elaboración propia

Una vez analizada la infracción que se ha cometido, se procede a calcular el importe de la multa correspondiente. Al ser pequeña empresa, le corresponde una multa del 0.3 de UIT debido a que es considerada una infracción leve y el número de trabajadores afectados se encuentra en el rango de seis (6) a diez (10) trabajadores, tal como se indica en el artículo 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Se detalla de la siguiente manera:

Tabla n.º 6. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 01

N° de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	N° de trabajadores afectados	% Multa	Importe de multa
01	No entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones.	Leve	7	0.3 UIT	S/. 1215.00

Elaboración propia

Esta infracción se ha cometido durante los meses de enero a junio 2017. Sin embargo, SUNAFIL está facultada para imponer la multa correspondiente solo en el momento de haberse detectado la infracción. En este caso, el importe de la multa para la primera infracción será de S/. 1215.00.

- **Infracción N°02: No realizar contrato de trabajo**

La segunda infracción en materia de relaciones laborales se refiere a no realizar un contrato de trabajo, en el que se detalla la duración de dicho contrato, así como los beneficios sociales y demás remuneraciones que el trabajador va a recibir. **(Ver Anexo n°08)**

La infracción se encuentra tipificada en el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Los trabajadores que han sido afectados se detallan en la siguiente tabla:

Tabla n.º 7. Trabajadores afectados en la Infracción N° 02

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	¿Se realizó contrato de trabajo?
01	Alan Quispe Rosales	No
02	Paulo Vera Ruiz	No
03	Roció Juárez Castillo	No
04	Martha Castañeda Rodríguez	No
05	José Abanto Gómez	No
06	Cecilia Ninatanta Riveros	No
07	Carmen Mendoza Pérez	No

Fuente: Registro de trabajadores de la empresa

Elaboración propia

Luego, se procede a calcular el importe de la multa correspondiente. Al ser pequeña empresa, le corresponde una multa del 1.3 de UIT debido a que es considerada una infracción grave y el número de trabajadores afectados se encuentra en el rango de seis (6) a diez (10) trabajadores, tal como se indica en el artículo 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Se detalla de la siguiente manera:

Tabla n.º 8. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 02

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	Nº de trabajadores afectados	Multa	Importe de multa
02	No realizar contratos de trabajo	Grave	7	1.3 UIT	S/. 5265.00

Elaboración propia

Como se sabe, SUNAFIL está facultada para imponer la multa correspondiente solo en el momento de haberse detectado la infracción. En este caso, el importe de la multa para la segunda infracción será de S/. 5265.00.

- **Infracción N° 03: No cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones)**

La tercera infracción en materia de relaciones laborales se refiere al incumplimiento del pago de beneficios sociales, en este caso gratificaciones. Esta infracción se encuentra tipificada en el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Se analizarán a los siete (7) trabajadores que no se encuentran en planilla, adicionalmente es importante identificar el tiempo que el trabajador viene desarrollando sus labores para poder determinar si le corresponde el pago de su gratificación, tal como se mencionan en los artículos 2, 3 y 6 de la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley N° 27735. Para este semestre (enero-junio), el vencimiento del depósito de la gratificación por fiestas patrias es el 15 de julio del 2017 según lo estipula el artículo 5 de la presente ley.

Tabla n.° 9. Trabajadores afectados en la Infracción N° 03

N° de trabajadores afectador	Nombre del trabajador	Cargo	Fecha de Ingreso	Periodo de Gratificación	Fecha límite del pago	¿Se realizó el pago?
01	Alan Quispe Rosales	Copiloto	04/01/2016	Enero - Junio	15/07/2017	No
02	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	15/02/2016	Enero - Junio	15/07/2017	No
03	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	25/04/2016	Enero - Junio	15/07/2017	No
04	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	23/05/2016	Enero - Junio	15/07/2017	No
05	José Abanto Gómez	Chofer	13/06/2016	Enero - Junio	15/07/2017	No
06	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	19/09/2016	Enero - Junio	15/07/2017	No
07	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	02/01/2017	Enero - Junio	15/07/2017	No

Fuente: Registro de trabajadores de la empresa

Elaboración propia

Una vez analizada la infracción que se ha cometido, se procede a calcular el importe de la multa correspondiente. Al ser pequeña empresa, le corresponde una multa del 1.3 de UIT debido a que es considerada una infracción grave y el número de trabajadores afectados se encuentra en el rango de seis (6) a diez (10) trabajadores, tal como se indica en el artículo 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Se detalla de la siguiente manera:

Tabla n.º 10. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 03

N° de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	N° de trabajadores afectados	% de Multa	Importe de multa
03	No cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones)	Grave	7	1.30 UIT	S/. 5265.00

Elaboración propia

Esta infracción se ha cometido a partir del 16 de julio del 2017, que corresponde a la gratificación de fiestas patrias. En este caso, el importe de la multa para la tercera infracción será de S/. 5265.00.

Como se sabe, el periodo de análisis de la investigación es hasta el 31 de julio del año 2017. Es así, que a partir del 16 de julio inicia el cómputo de los intereses que se deben adicionar al importe de la multa. Para ello se debe tomar en cuenta los importes de gratificación, los cuales resultan de la suma de todos los conceptos remunerativos ordinarios, es decir aquellos que se perciben mensualmente, en este caso es la remuneración básica más las horas extras que ha realizado el trabajador, que se encuentran en la Tabla N° 20, sin embargo por ser considerada como una pequeña empresa, le corresponde media remuneración, y también se debe incluir la bonificación extraordinaria del 9% de ESSALUD, así como se muestra en la siguiente tabla:






Tabla n.º 11. Gratificaciones no pagadas

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Remuneración Básica	Horas Extras	Remuneración Computable (1/2 rem.)	Bonificación 9% Essalud	Gratificación de Fiestas Patrias	Fecha de vencimiento de pago	¿Se hizo el pago?
1	Alan Quispe Rosales	Copiloto	S/.850.00	S/. 0.00	S/.425.00	S/.78.89	S/. 503.89	15/07/2017	NO
2	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	S/.850.00	S/.0.00	S/.425.00	S/.78.89	S/. 503.89	15/07/2017	NO
3	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/.850.00	S/.26.56	S/.438.28	S/.78.89	S/. 517.17	15/07/2017	NO
4	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.438.28	S/.78.89	S/. 517.17	15/07/2017	NO
5	José Abanto Gómez	Chofer	S/.850.00	S/.0.00	S/.425.00	S/.78.89	S/. 503.89	15/07/2017	NO
6	Cecilia Núñez Riveros	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.438.28	S/.78.89	S/. 517.17	15/07/2017	NO
7	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.438.28	S/.78.89	S/. 517.17	15/07/2017	NO

Elaboración propia

Una vez obtenido los importes de gratificación de cada trabajador, se procede a calcular los intereses. Para ello el artículo 1 del Decreto Ley N° 25920 explica que el Banco Central de Reserva del Perú establece tasas de interés de carácter laboral que permiten realizar este cálculo. A dicha tasa se le denomina como tasa de interés legal laboral y se aplica a las obligaciones derivadas del atraso en el pago de sueldos y salarios y además, tiene la característica que los intereses no se capitalizan. De esta manera se procede a ingresar los siguientes datos en la web del BCRP:

Figura n.º 5. Cálculo de Intereses legales laborales

 CALCULADORA DE INTERESES LEGALES BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ	
Monto de la Deuda:	503,89
Moneda:	Moneda Nacional (Sol Oro, ▼)
Fecha Inicial:	15/Julio/2017 
Día de Pago:	31/Julio/2017 
Tasa de Interés:	Legal Laboral ▼
<hr/>	
Interes Generado:	0,55
Monto + Interes:	504,44
<hr/>	
Monto de la Deuda:	517,17
Moneda:	Moneda Nacional (Sol Oro, ▼)
Fecha Inicial:	15/Julio/2017 
Día de Pago:	31/Julio/2017 
Tasa de Interés:	Legal Laboral ▼
<hr/>	
Interes Generado:	0,57
Monto + Interes:	517,74

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú

- En la primera casilla se debe colocar el monto de la deuda, en este caso se coloca el importe de gratificación por cada trabajador, es decir S/. 503.89 de tres trabajadores y S/. 517.17 de los demás.
- En la segunda casilla se elige el tipo de moneda que originó la deuda: Soles (Nuevos Soles) ó Dólares.
- En la tercera casilla se coloca la fecha Inicial de la operación, es decir la fecha en que debió pagarse la obligación.

- Luego se identifica el día de pago, que es la culminación de la operación y corresponde a la fecha hasta la cual se quiere calcular los intereses.
- Finalmente se selecciona el Tipo de Tasa de Interés (Legal Efectiva ó Legal Laboral) el cual depende del tipo de obligación.

Asimismo, el Decreto Ley N° 25920 en su artículo 3 menciona que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador devengan a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento de dicho pago. Por ello, otra manera de calcular los intereses moratorios por la deuda no cancelada a tiempo, es mediante la siguiente fórmula:

Figura n.º 6. Fórmula de cálculo de Intereses laborales

INTERÉS = DEUDA x (FA2-FA1)

FA2 : Factor acumulado a la fecha que se desea calcular

FA1: Factor acumulado a la fecha que debió pagarse

Elaboración Propia

Es necesario tener en cuenta los factores acumulados que brinda el BCRP para cada día. En este caso necesitamos el factor acumulado de la fecha siguiente al día en el que debió pagarse la obligación (16/07/2017) y el factor acumulado al día que se desea calcular los intereses (31/07/2017). Así tenemos:

Tabla n.º 12. Factor diario acumulado

Fecha	Factor acumulado de la tasa de interés legal laboral
16/07/2017	1.90300
31/07/2017	1.90410

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú

Entonces el interés generado aplicando la fórmula sería:

$$\text{INTERES} = 503.89 \times (1.90410 - 1.90300)$$

$$\text{INTERES} = 0.55$$

$$\text{INTERES} = 517.17 \times (1.90410 - 1.90300)$$

$$\text{INTERES} = 0.57$$

Como se puede notar el interés calculado por el BCRP y el interés calculado mediante la fórmula, es el mismo. Por tanto, los intereses que le corresponde a cada trabajador son los siguientes:

Tabla n.º 13. Importe de intereses legales laborales por Gratificaciones

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Gratificación de Fiestas Patrias	Intereses legales	Total deuda
1	Alan Quispe Rosales	Copiloto	S/.503.89	S/. 0.55	S/. 504.44
2	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	S/.503.89	S/. 0.55	S/. 504.44
3	Rocío Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/.517.17	S/. 0.57	S/. 517.74
4	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/.517.17	S/. 0.57	S/. 517.74
5	José Abanto Gómez	Chofer	S/.503.89	S/. 0.55	S/. 504.44
6	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	S/.517.17	S/. 0.57	S/. 517.74
7	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/.517.17	S/. 0.57	S/. 517.74

Elaboración Propia

Así tenemos, que la empresa tiene una deuda por concepto de gratificaciones más intereses por S/. 504.44 para cada copiloto y chofer; y una deuda de S/. 517.74 con el asistente de servicio y los asistentes documentarios.

- **Infracción N°04: No realizar el depósito de la CTS**

La cuarta infracción en materia de relaciones laborales se refiere al incumplimiento del depósito de la CTS. Esta infracción se encuentra tipificada en el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Se analizarán a los siete (7) trabajadores que no se encuentran en planilla, además es indispensable identificar el tiempo que el trabajador viene desarrollando sus labores dentro de la empresa, para poder determinar el importe que le corresponde, tal como se mencionan en los artículos 9 y 10 del Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. La CTS a analizar en este periodo, es la correspondiente a noviembre - abril 2017, la cual no ha sido depositada para

ninguno de los siete (7) trabajadores. La fecha de dicho depósito venció el 15 de mayo del 2017 según el artículo 21 y 22 de la mencionada norma.

Tabla n.º 14. Trabajadores afectados en la Infracción n.º 04

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Fecha de Ingreso	Periodo de CTS	Fecha límite del depósito	¿Se realizó el depósito ?
01	Alan Quispe Rosales	Copiloto	04/01/2016	Noviembre - Abril	15/05/2017	No
02	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	15/02/2016	Noviembre - Abril	15/05/2017	No
03	Rocío Juárez Castillo	Asistente de servicios	25/04/2016	Noviembre - Abril	15/05/2017	No
04	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	23/05/2016	Noviembre - Abril	15/05/2017	No
05	José Abanto Gómez	Chofer	13/06/2016	Noviembre - Abril	15/05/2017	No
06	Cecilia Núñez Riveros	Asistente documentario	19/09/2016	Noviembre - Abril	15/05/2017	No
07	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	02/01/2017	Noviembre - Abril	15/05/2017	No

Fuente: Registro de trabajadores de la empresa

Elaboración Propia

Una vez analizada la infracción que se ha cometido, se procede a calcular el importe de la multa correspondiente. Al ser pequeña empresa, le corresponde una multa del 1.3 de UIT debido a que es considerada una infracción grave y el número de trabajadores afectados se encuentra en el rango de seis (6) a diez (10) trabajadores, tal como se indica en el artículo 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Se detalla de la siguiente manera:

Tabla n.º 15. Cálculo del importe de la multa de la infracción N.º 04

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	Nº de trabajadores afectados	% de Multa	Importe de multa
04	No realizar el depósito de CTS	Grave	7	1.30 UIT	S/. 5265.00

Elaboración Propia

Esta infracción se ha cometido a partir del 16 de mayo del 2017, que corresponde al depósito de CTS noviembre-abril. En este caso, el importe de la multa para la cuarta infracción será de S/. 5265.00.

El periodo de análisis de la investigación es hasta el 31 de julio del año 2017. Es así, que a partir del 16 de mayo inicia el cómputo de los intereses por no haber realizado el depósito, así como lo menciona el artículo 56 del Decreto Supremo 001-97-TR, y para determinar dicho importe se debe tomar en cuenta la remuneración básica de cada trabajador y también se debe incluir el importe de horas extras que se encuentra en la Tabla N°20. Como es una pequeña empresa, le corresponde media remuneración, y solo se está analizando la CTS se noviembre – abril. A ello, se le debe adicionar un sexto (1/6) de la gratificación que percibe, tal como lo menciona el artículo 18 de la norma antes mencionada. A continuación se muestran los siguientes cálculos:

Tabla n.° 16. CTS no pagadas

N° de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Remuneración Básica	Horas Extras	Remuneración computable (1/2 rem.)	Gratificación (1/6)	CTS
1	Alan Quispe Rosales	Copiloto	S/.850.00	S/.0.00	S/.212.50	S/.70.83	S/.283.33
2	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	S/.850.00	S/.0.00	S/.212.50	S/.70.83	S/.283.33
3	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/.850.00	S/.26.56	S/.219.14	S/.73.05	S/.292.19
4	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.219.14	S/.73.05	S/.292.19
5	José Abanto Gómez	Chofer	S/.850.00	S/.0.00	S/.212.50	S/.70.83	S/.283.33
6	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.219.14	S/.73.05	S/.292.19
7	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.219.14	S/.73.05	S/.292.19

Elaboración Propia

Ya teniendo los importes de CTS que le corresponde a cada uno de los trabajadores, se procede a calcular los intereses. En este caso la tasa de interés dependerá de cada depositario donde debió realizarse el depósito, en este caso la empresa Urbina Cargo y Encargo realiza los depósitos por este concepto remunerativo en la entidad financiera Cencosud, que ofrece una TEA de 6.5%. Los intereses se obtienen de la siguiente manera:

- Primero se procede a calcular el factor diario de intereses, para ello necesitamos la TEA que está pagando la entidad financiera – Depositaria

Fecha de inicio de interés: 16/05/2017

Fecha de término: 31/07/2017

Número de días transcurridos: 77 días

$$\sqrt[360]{\frac{6.5}{100}} + 1 = 1.0001749$$

- Luego, obtenemos el factor acumulado, para ello al factor diario lo elevamos a la potencia de los días transcurridos.

$$(1.0001749)^{77} = 1.0135607$$

- Posteriormente, se lleva a tasa de porcentaje mediante la siguiente fórmula y se obtiene la tasa de interés

$$\frac{(1.0136 - 1) \times 100}{283.33} \times 1.36 = 3.84$$

- Finalmente, se obtiene el importe a depositar por concepto de CTS más intereses

$$283.33 + 3.84 = 287.17$$

Del mismo modo, se calculan los intereses para el importe de CTS de S/. 292.19. A continuación se muestran los intereses generados por cada trabajador por no haber depositado la CTS correspondiente de Noviembre – Abril, donde resulta un gasto de S/. 287.17 para el caso de cada copiloto y el chofer; y S/. 296.15 en el caso de los asistentes de servicios y documentarios.

Tabla n.º 17. Importe de Intereses legales laborales por CTS

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	CTS	Intereses legales	Total deuda
1	Alan Quispe Rosales	Copiloto	S/.283.33	S/. 3.84	S/. 287.17
2	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	S/.283.33	S/. 3.84	S/. 287.17
3	Rocío Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/.292.19	S/. 3.96	S/. 296.15
4	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/.292.19	S/. 3.96	S/. 296.15
5	José Abanto Gómez	Chofer	S/.283.33	S/. 3.84	S/. 287.17
6	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	S/.292.19	S/. 3.96	S/. 296.15
7	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/.292.19	S/. 3.96	S/. 296.15

Elaboración Propia

- **Infracción N°05: No cumplir con el pago de horas extras**

La empresa, durante los 3 últimos días de cada mes requiere que sus trabajadores laboren más tiempo de lo habitual. Por ello, durante estos días, cada uno de los trabajadores ingresa a trabajar en un horario de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 3:00 p.m. a 8:00 p.m. haciendo un total de 10 horas, cuando su jornada laboral diaria es de 8 horas cumpliendo con la jornada que establece el artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por Ley N° 27671. Por tal motivo, el trabajador acumula un total de 6 horas en el mes por concepto de horas extras, que la empresa no ha reconocido económicamente desde el periodo de enero a julio 2017, incumpliendo de esta manera con el artículo 10 de la norma mencionada. Esta infracción se encuentra tipificada en el artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Posteriormente, se debe identificar los trabajadores que han realizado las horas en sobretiempo, en este caso fueron cuatro (4). La fecha en que debió pagarse este concepto, es la misma fecha del pago de la remuneración, sin embargo al 31 de julio del 2017 no se ha efectuado.

Tabla n.º 18. Trabajadores afectados en la infracción N° 05

N° de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Fecha de Ingreso	Horas Extras	¿Se realizó el pago?
01	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	25/04/2016	6	No
02	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	23/05/2016	6	No
03	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	19/09/2016	6	No
04	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	02/01/2017	6	No

Fuente: Registro de los trabajadores de la empresa

Elaboración Propia

Luego de identificar la infracción, se procede a calcular el importe de la multa correspondiente. Al ser pequeña empresa, le corresponde una multa de 1.70 UIT debido a que es considerada una infracción muy grave y el número de trabajadores afectados se encuentra en el rango de uno (1) a cinco (5) trabajadores, tal como se indica en el artículo 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Se detalla de la siguiente manera:

Tabla n.º 19. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 05

N° de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	N° de trabajadores afectados	% de Multa	Importe de multa
05	No cumplir con el pago de horas extras	Muy Grave	4	1.70 UIT	S/. 6885.00

Elaboración Propia

Esta infracción se ha durante los meses de enero a julio 2017, sin embargo la multa se aplica una vez detectada la infracción sin tomar en cuenta el periodo. En este caso, el importe de la multa para la quinta infracción será de S/. 6885.00.

Para el cálculo de los intereses acumulados por concepto de horas extras, se debe obtener el importe que le corresponde por dicho concepto remunerativo. En este caso, en los meses

de enero a julio 2017, se realizaron dos horas extras durante tres días de cada mes. Así tenemos:

Tabla n.º 20. Importe de horas extras no pagadas

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Remuneración Básica	Horas extras	Valor por hora	Importe a pagar por horas extras
1	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/.850.00	6	S/.3.54	S/.26.56
2	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/.850.00	6	S/.3.54	S/.26.56
3	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	S/.850.00	6	S/.3.54	S/.26.56
4	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/.850.00	6	S/.3.54	S/.26.56

Elaboración Propia

El importe por horas extras para cada trabajador es de S/. 26.56, el cual resulta de considerar las 6 horas extras que se ha realizado en el mes, dos horas durante los tres últimos días del mes, de esta manera se obtiene el valor por hora aplicando el 1.25% a la remuneración básica de cada trabajador. A partir de dicho importe se procede a calcular los intereses mediante el procedimiento que ofrece el BCR, (**Ver anexo n°12**), tomando en cuenta la fecha de vencimiento del pago de las horas extras y la fecha de actualización de los intereses que en este caso es al 31 de julio del 2017. De esta manera se obtienen los siguientes importes:

Tabla n.º 21. Importe de intereses legales labores por horas extras

		Rocio Juárez Castillo	Martha Castañeda Rodríguez	Cecilia Ninatanta Riveros	Carmen Mendoza Pérez
Mes de Enero	Importe de Horas Extras	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56
	Intereses laborales	S/.0.30	S/.0.30	S/.0.30	S/.0.30
Mes de Febrero	Importe de Horas Extras	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56
	Intereses laborales	S/.0.25	S/.0.25	S/.0.25	S/.0.25
Mes de Marzo	Importe de Horas Extras	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56
	Intereses laborales	S/.0.19	S/.0.19	S/.0.19	S/.0.19
Mes de Abril	Importe de Horas Extras	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56
	Intereses laborales	S/.0.13	S/.0.13	S/.0.13	S/.0.13
Mes de Mayo	Importe de Horas Extras	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56
	Intereses laborales	S/.0.08	S/.0.08	S/.0.08	S/.0.08
Mes de Junio	Importe de Horas Extras	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56	S/. 26.56
	Intereses laborales	S/.0.05	S/.0.05	S/.0.05	S/.0.05

- **Infracción N°06: No registrar a los trabajadores en planilla**

La sexta infracción en materia de relaciones laborales hace referencia al incumplimiento del registro de los trabajadores en planilla. Este hecho se ha obviado durante los meses de enero a julio 2017 y la infracción se encuentra tipificada en el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Se detallará en la siguiente tabla, los trabajadores que han sido perjudicados y por consecuencia no reciben beneficios sociales según ley.

Tabla n.º 22. Trabajadores afectados en la infracción N° 06

N° de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Fecha de Ingreso	¿Se registró en planilla?
01	Alan Quispe Rosales	Copiloto	04/01/2016	No
02	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	15/02/2016	No
03	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	25/04/2016	No
04	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	23/05/2016	No
05	José Abanto Gómez	Chofer	13/06/2016	No
06	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	19/09/2016	No
07	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	02/01/2017	No

Fuente: Registro de trabajadores de la empresa

Elaboración Propia

Una vez analizada la infracción que se ha cometido, se procede a calcular el importe de la multa correspondiente. Al ser pequeña empresa, le corresponde una multa del 2.2 de UIT debido a que es considerada una infracción muy grave y el número de trabajadores afectados se encuentra en el rango de seis (6) a diez (10) trabajadores, tal como se indica en el artículo 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Se detalla de la siguiente manera:

Tabla n.º 23. Cálculo del importe de la multa de la infracción N° 06

N° de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	N° de trabajadores afectados	% de Multa	Importe de multa
06	No registrar a los trabajadores en planilla	Muy Grave	7	2.20 UIT	S/. 8910.00

Elaboración Propia

Esta infracción se ha cometido durante los meses de enero a julio 2017, sin embargo la multa se aplica una vez detectada la infracción sin tomar en cuenta el periodo. En este caso, el importe de la multa para la sexta infracción será de S/. 8910.00

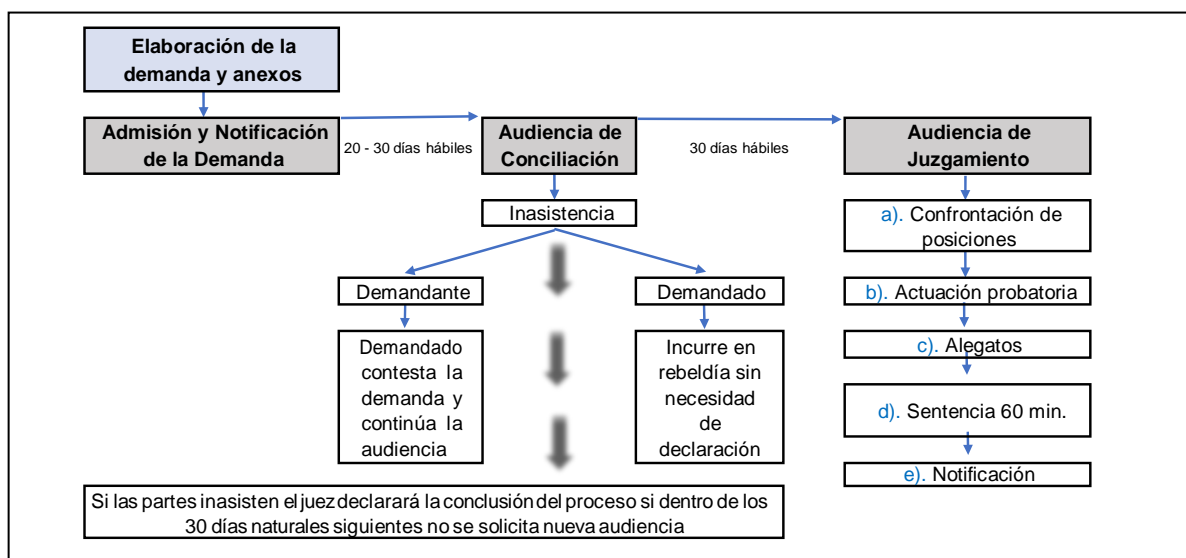
4.2.3. Posibles demandas

Una vez detectadas las infracciones que la empresa está cometiendo en materia laboral y al no subsanarlas, los trabajadores tienen la opción de proceder a realizar la demanda laboral correspondiente para hacer el reclamo del pago de sus beneficios sociales por conceptos del pago de gratificaciones, Horas extra y el depósito de CTS.

Existen diferentes tipos de procesos laborales que el trabajador puede realizar, pero según el capítulo 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, el Proceso Laboral Ordinario se adecua mejor para este caso, debido a que se tramitan las pretensiones más frecuentes que reclaman los trabajadores y la sentencia se notifica en un menor tiempo.

Si los trabajadores deciden demandar a la empresa tendrán que seguir el siguiente proceso, según los artículos 42 al 47 del capítulo 1 de la presente ley:

Figura n.º 7. Proceso Ordinario Laboral



Fuente: Nueva Ley Procesal del Trabajo

Elaboración: Propia

Lo primero que realiza el trabajador, es la demanda, con la ayuda de un abogado, (**Ver Anexo n°10**) especificando los datos tanto del demandante como el demandado, el petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide, el monto del petitorio, la firma del demandante o representante, entre otros. Adicionalmente se adjunta con la demanda, los medios probatorios del reclamo, estos se denominan anexos y según el Código Procesal Civil Artículo 425 estos son: Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante, el documento que contiene el poder para iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado, todos los medios probatorios destinados a sustentar su petitorio, entre otros.

Una vez que el juez recibe y admite la demanda procederá a citar a las partes a audiencia de conciliación, en la cual se fija el día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de admisión de la demanda, según el artículo 42 de la presente ley. Además la empresa debe presentar el escrito de contestación de la demanda con los anexos respectivos, **(Ver Anexo n°11)** en la fecha de la citación.

En esta primera parte del proceso laboral la empresa incurre en un costo de S/. 250 por concepto de honorarios al abogado, S/. 10 de copias y documentación y S/. 14 de pasajes, haciendo un total de S/. 274

Luego de la admisión y notificación de la demanda se procede a la etapa denominada audiencia de conciliación donde el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. En caso la audiencia inicie y el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda y continuará la audiencia, pero en caso que el demandado no asista incurre automáticamente en rebeldía sin opción a reclamos. Por otro lado, si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Al no llegar a un acuerdo en la etapa de conciliación, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio fijando el día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes.

En esta segunda parte del proceso laboral la empresa incurre en un costo de S/. 400 por concepto de honorarios al abogado por asesoría y tramites, y S/. 28 de pasajes, haciendo un total de S/. 528.

En la etapa de audiencia de juzgamiento se realiza la confrontación de posiciones donde el demandante expone y fundamenta las pretensiones que está demandando, de igual manera el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que contradicen la demanda. Luego se procede a demostrar con evidencias lo antes expuesto, a través de declaraciones de partes, testigos, exhibición de documentos, etc. Al finalizar la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos, que son los argumentos o razonamientos que expondrán con la finalidad de persuadir al juez. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. Finalmente, el juez señala el día y la hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. En esta última parte del proceso laboral la empresa incurre en un costo de s/. 600 por concepto de honorarios al abogado por asesoría y tramites, y S/. 42 de pasajes, haciendo un total de s/. 642. Si la empresa llegase a perder el juicio, tendría que pagar lo que se denomina costas, que son tasas judiciales por concepto de copias, certificaciones, notas, testimonios y documentos que se soliciten, todo ello por un valor aproximado de S/.450 además del pago de las pretensiones laborales e intereses por los beneficios sociales que les correspondían según ley pero no percibieron, en este caso los 7 trabajadores demandantes. Detallándose de la siguiente manera:

Tabla n.º 24. Beneficios sociales e Intereses a pagar en las demandas laborales

Nº de trabajadores demandantes	Trabajador	Cargo	Importe de Gratificación	Intereses legales por Gratificación	Importe de CTS	Intereses legales por CTS	Importe de Horas Extras	Intereses legales por horas extras	Total
1	Alan Quispe Rosales	Copiloto	S/. 503.89	S/. 0.55	S/. 283.33	S/. 3.84	-	-	S/. 791.61
2	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	S/. 503.89	S/. 0.55	S/. 283.33	S/. 3.84	-	-	S/. 791.61
3	Roció Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/. 517.17	S/. 0.57	S/. 292.19	S/. 3.96	S/. 159.38	S/. 1.00	S/. 974.27
4	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/. 517.17	S/. 0.57	S/. 292.19	S/. 3.96	S/. 159.38	S/. 1.00	S/. 974.27
5	José Abanto Gómez	Chofer	S/. 503.89	S/. 0.55	S/. 283.33	S/. 3.84	-	-	S/. 791.61
6	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	S/. 517.17	S/. 0.57	S/. 292.19	S/. 3.96	S/. 159.38	S/. 1.00	S/. 974.27
7	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/. 517.17	S/. 0.57	S/. 292.19	S/. 3.96	S/. 159.38	S/. 1.00	S/. 974.27
Total Beneficios por Pagar									S/. 6,271.91

Elaboración Propia

Cabe señalar, que una vez realizada la notificación de la demanda por parte del juez, la empresa está obligada a pagar lo solicitado, sin embargo si se rehúsa complicaría su situación debido a que en Ley existen mecanismos extra penales para asegurar el cumplimiento del pago de beneficios sociales, como son las medidas cautelares contra el patrimonio del empleador. Por otro lado, si el empleador no cumple con la resolución judicial a favor de su trabajador, entonces afrontará acciones penales por el delito de violación a la libertad de trabajo e incluso por concepto de desobediencia y resistencia a la autoridad, según los artículos n°168 y 368 del Código Penal.

4.3. Determinación de las contingencias que originan las infracciones en materia de seguridad social cometidas por la empresa.

4.3.1. Infracciones

Siguiendo con las infracciones encontradas en el periodo de enero a julio del año 2017, la empresa en materia de seguridad social ha cometido aquellas infracciones relacionadas a la falta de inscripción de los trabajadores en el seguro social de salud y al sistema de pensiones. Dicha información se muestra en la ficha documentaria de infracciones y multas en el **Anexo n°05**. En la siguiente tabla se detallan infracciones y la respectiva norma legal que la califica:

Tabla n.° 25. Infracciones en materia de seguridad social

N° de Infracción	Detalle de la Infracción	Normal legal
01	No inscripción de los trabajadores en ESSALUD	Artículo 44 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR
02	No inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones	

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

Elaboración propia

Las infracciones en materia de seguridad social cometidas por la empresa fueron 2, tanto por la falta de inscripción de los trabajadores en ESSALUD como la falta de inscripción de los mismos en el sistema de pensiones.

4.3.2. Multas laborales

Luego de determinar las mencionadas infracciones, se procede a calcular las multas que ocasionaría según el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR en su Art. 48 Cuantía de Sanciones. Para obtener el importe de multas, se debe analizar cada infracción cometida y el número de trabajadores afectados, además de su gravedad.

- **Infracción N°01: No inscripción de los trabajadores en ESSALUD**

La empresa está obligada a realizar el aporte correspondiente a ESSALUD por el 9% de la remuneración que se perciba mensualmente, así como lo menciona el artículo 6 inciso a) de la Ley N° 28791 Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, sin embargo la empresa no ha realizado dicha inscripción cuyo plazo vence dentro de los primeros 5 días del mes siguiente generada la deuda.

Es necesario identificar a los trabajadores que no han sido inscritos en el sistema de seguridad social desde el mes de enero a julio 2017. Así tenemos:

Tabla n.º 26. Trabajadores afectados en la infracción n.º 01

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Fecha de Ingreso	¿Se realizó la inscripción?
01	Alan Quispe Rosales	04/01/2016	No
02	Paulo Vera Ruiz	15/02/2016	No
03	Roció Juárez Castillo	25/04/2016	No
04	Martha Castañeda Rodríguez	23/05/2016	No
05	José Abanto Gómez	13/06/2016	No
06	Cecilia Ninatanta Riveros	19/09/2016	No
07	Carmen Mendoza Pérez	02/01/2017	No

Fuente: Registro de los trabajadores de la empresa

Elaboración Propia

Una vez reconocido el número de trabajadores que se les debió inscribir en ESSALUD, se procede a analizar la gravedad de la infracción para poder determinar el importe de la multa que le corresponde.

Tabla n.º 27. Cálculo del importe de la multa de la infracción N.º 01

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	Nº de trabajadores afectados	% de Multa	Importe de multa
01	No inscripción de los trabajadores en ESSALUD	Grave	7	1.30 UIT	S/. 5265.00

Elaboración propia

El importe de multas para la primera infracción en materia de seguridad social será de S/. 5265.00 debido a que no cumplió con la inscripción de los trabajadores en ESSALUD.

- **Infracción N.º02: No inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones.**

Como se sabe, las aportaciones al SNP son efectuadas por el empleador, el cual retiene el 13% de la remuneración del trabajador. Actualmente, este monto no puede ser menor a S/. 111.00 mensuales que corresponde al 13% de la Remuneración Mínima Vital (RMV), vigente a la fecha, la cual equivale a S/. 850.00, así como lo menciona el artículo 14 del Decreto Ley N.º 19990. Sin embargo, la empresa no ha cumplido con dicha acción, es por ello que ha cometido esta infracción tipificada en el artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.

Es necesario identificar a los trabajadores que no han sido inscritos en el sistema nacional de pensiones desde el mes de enero a julio 2017. Así tenemos:

Tabla n.º 28. Trabajadores afectados en la Infracción n.º 02

Nº de trabajadores afectador	Nombre del trabajador	Fecha de Ingreso	¿Se realizó la inscripción?
01	Alan Quispe Rosales	04/01/2016	No
02	Paulo Vera Ruiz	15/02/2016	No
03	Roció Juárez Castillo	25/04/2016	No
04	Martha Castañeda Rodríguez	23/05/2016	No
05	José Abanto Gómez	13/06/2016	No
06	Cecilia Ninatanta Riveros	19/09/2016	No
07	Carmen Mendoza Pérez	02/01/2017	No

Fuente: Registro de los trabajadores de la empresa

Elaboración propia

Una vez identificado el número de trabajadores que se les debió inscribir en el sistema de pensiones, se procede a analizar la gravedad de la infracción para poder determinar el importe de la multa que le corresponde.

Tabla n.º 29. Cálculo del importe de la multa de la infracción N.º 02

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad de la infracción	Nº de trabajadores afectados	% de Multa	Importe de multa
02	No inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones	Grave	7	1.30 UIT	S/. 5265.00

Elaboración Propia

El importe de multas para la primera infracción será de S/. 5265.00 debido a que no cumplió con la inscripción de los trabajadores en sistema de pensiones.

4.4. Identificación de las contingencias que causan las infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias cometidas por la empresa

4.4.1. Infracciones

Las infracciones cometidas por la empresa en el aspecto tributario fueron dos: la primera tiene que ver con la omisión de tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones de los meses de enero a julio 2017, la segunda infracción se relaciona con la anterior, puesto que la omisión de estos tributos originó que no se pague a tiempo en los plazos establecidos.

Tabla n.º 30. Infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Normal legal
01	Omitir tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones	Art. 178 Numeral 1 del Código Tributario
02	No retener el tributo de ONP	Art. 177 Numeral 13 del Código Tributario

Fuente: Código Tributario

Elaboración propia

Las infracciones cometidas por la empresa en el aspecto tributario fueron dos: la primera tiene que ver con la omisión de tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones de los meses de enero a julio 2017, la segunda infracción se relaciona con la anterior, puesto que la omisión de estos tributos originó que no se pague a tiempo en los plazos establecidos.

4.4.2. Multas tributarias

- **Infracción N°01: Omitir tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones**

La empresa no presentó en sus declaraciones los importes de los tributos de ONP y ESSALUD de los siguientes trabajadores:

Tabla n.º 31. Importe de tributos omitidos

Nº de trabajadores afectados	Nombre del trabajador	Cargo	Remuneración Básica	Horas Extras	Remuneración Ordinaria	ESSALUD	ONP
1	Alan Quispe Rosales	Copiloto	S/.850.00	S/.0.00	S/.876.56	S/.76.50	S/.110.50
2	Paulo Vera Ruiz	Copiloto	S/.850.00	S/.0.00	S/.876.56	S/.76.50	S/.110.50
3	Rocío Juárez Castillo	Asistente de servicios	S/.850.00	S/.26.56	S/.876.56	S/.78.89	S/.113.95
4	Martha Castañeda Rodríguez	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.876.56	S/.78.89	S/.113.95
5	José Abanto Gómez	Chofer	S/.850.00	S/.0.00	S/.876.56	S/.76.50	S/.110.50
6	Cecilia Ninatanta Riveros	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.876.56	S/.78.89	S/.113.95
7	Carmen Mendoza Pérez	Asistente documentario	S/.850.00	S/.26.56	S/.876.56	S/.78.89	S/.113.95

Elaboración Propia

Para calcular el tributo que corresponde a ONP y ESSALUD, se debe tener como base la remuneración ordinaria, comprendida por la remuneración básica y las horas extras. Estos importes son los mismos para cada mes, desde enero a febrero 2017. Una vez obtenido los importes de los tributos ya mencionados, se realiza el proceso de cálculo de la multa por la infracción cometida. Para ello, se debe analizar las declaraciones en las que se ha omitido el tributo.

Tabla n.º 32. Importe de la deuda tributaria

	Mes de Enero	Mes de Febrero
Importe de tributo omitido (ESSALUD y ONP)	S/.1,332	S/.1,332
Multa aplicable	100%	100%
Importe de Multa	S/.1,332	S/.1,332
Multa mínima (5%UIT)	203	203
Multa a considerar	S/.1,332	S/.1,332
Fecha de vencimiento de declaración	17/07/2017	17/07/2017
Fecha de actualización de intereses	31/07/2017	31/07/2017
Días transcurridos	15 días	15 días
Tasa diaria 0.04%	0.60%	0.60%
Importe de intereses	S/.8	S/.8
Total de la deuda tributaria	S/.1,340	S/.1,340

Elaboración Propia

En este caso, solo analizaremos las declaraciones de los meses de enero y febrero, debido a que por causa fortuita de los desastres naturales, SUNAT aumentó el plazo de pago de los tributos. Es así, que según el Cronograma de Obligaciones Mensuales del año 2017, (**Ver Anexo n°09**), las declaraciones de enero y febrero vencen el 17 de julio del 2017. En primer lugar, se debe tener en cuenta el importe total que se ha omitido en las mencionadas declaraciones, que son los importes por ONP y ESSALUD, haciendo un total de S/. 1332.00. La multa que le corresponde a dicha infracción es del 100% del tributo omitido, así como lo menciona la Tabla I del Código Tributario, que establece las sanciones para las empresas consideradas en el régimen general y régimen MYPE tributario. Asimismo, se menciona que la multa no podrá ser inferior al 5% de una UIT. Por otro lado, es necesario adicionar los intereses moratorios por haber omitido los tributos en las declaraciones de enero y febrero, para ello la SUNAT establece una tasa diaria del 0.04% por día transcurrido a partir de la fecha en que se ha cometido la infracción hasta la fecha de regularización. Una vez obtenido

el importe de la multa y los intereses moratorios, se obtiene la deuda tributaria, que en este caso sería de S/. 1340.00 para ambos meses.

- **Infracción N°02: No retener el tributo de ONP**

Otra de las infracciones encontradas en la empresa es el incumplimiento de la retención de la ONP a los trabajadores. Este incumplimiento se ha realizado en los meses de enero a febrero 2017, a los mismos trabajadores de la infracción anterior (Ver tabla N°31).

En este caso, son 7 trabajadores en la empresa a quienes se les está retrasando el pago de tributos y se ha omitido la retención. Por ello, se originaría una multa por dicha omisión. Se debe tener en cuenta que solo se considerará multa en el caso del tributo ONP, debido a que ESSALUD no es un tributo retenido. De esta manera, se sabe que el importe total no pagado por concepto de ONP es de S/. 787. En este caso, según la tabla I del Código Tributario, le corresponde el 50% del tributo no pagado y los intereses empiezan al siguiente día de la fecha de vencimiento de la declaración, es decir la fecha de la infracción para los meses de enero y febrero sería el 18/07/2017. Finalmente, se obtiene el importe total de la deuda tributaria, que es S/. 396.

Tabla n.° 33. Importe de la deuda tributaria por concepto de ONP

	Mes de Enero	Mes de Febrero
Importe de tributo no pagado (ONP)	S/.787	S/.787
Multa aplicable	50%	50%
Importe de Multa	S/.394	S/.394
Multa mínima (5%UIT)	203	203
Multa a considerar	S/.394	S/.394
Fecha de vencimiento de declaración	17/07/2017	17/07/2017
Fecha de la infracción	18/07/2017	18/07/2017
Fecha de actualización de intereses	31/07/2017	31/07/2017
Días transcurridos	14 días	14 días
Tasa diaria 0.04%	0.56%	0.56%
Importe de intereses	S/.2	S/.2
Total de la deuda tributaria	S/.396	S/.396

Elaboración Propia

4.5. Propuesta para evitar infracciones laborales y sus posibles contingencias en la empresa.

La empresa a lo largo del periodo enero-julio 2017, ha cometido diversas infracciones laborales que se analizaron anteriormente. Por lo tanto, si se llegase a realizar una demanda laboral por parte de los trabajadores y además una inspección por parte de SUNAFIL, el monto total que tendría que pagar la empresa tanto por los beneficios sociales omitidos, las multas correspondientes y los intereses, serían de S/. 57,603.

En la siguiente tabla se detalla las infracciones en materia de relaciones laborales y el importe de S/. 32,805 correspondiente a multas y S/. 36 de intereses, cuyos montos ascienden a un total de S/. 32,841 por dichas infracciones.

Tabla n.º 34. Importe total de multas por Infracciones en materia de relaciones laborales

Infracciones	Importe de multa	Intereses	Total
1). No entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones.	S/. 1,215	S/. 0	S/. 1,215
2). No realizar contrato de trabajo	S/. 5,265	S/. 0	S/. 5,265
3). No cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones)	S/. 5,265	S/. 4	S/. 5,269
4). No realizar el depósito de la CTS	S/. 5,265	S/. 28	S/. 5,293
5). No cumplir con el pago de horas extras	S/. 6,885	S/. 4	S/. 7,008
6). No registrar a los trabajadores en planilla	S/. 8,910	S/. 0	S/. 8,910
Total gastos	S/. 32,805	S/. 36	S/. 32,841

Elaboración Propia

En el tema de gastos por demandas laborales, se tendrá que pagar tanto los beneficios sociales omitidos cuyo valor es de S/. 6,307, además de ello, se realizará un desembolso por gastos de honorarios al abogado, copias y documentos, pasajes y costas, siendo el gasto de S/. 8,101. como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla n.º 35. Gastos por demandas laborales

Descripción	Importe
Beneficios a pagar	S/. 6,307
Honorarios al abogado	S/. 1,250
Copias y documentos	S/. 10
Pasajes	S/. 84
Costas	S/. 450
Total gastos	S/. 8,101

Elaboración propia

Para las infracciones en materia de seguridad social, el importe de multas son de S/. S/. 10,530 por no inscripción de los trabajadores en ESSALUD y no inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones, como se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla n.º 36. Importe total de multas por Infracciones en materia de seguridad social

Infracciones	Importe de multa	Intereses	Total
1). No inscripción de los trabajadores en ESSALUD	S/. 5,265	S/. 0	S/. 5,265
2). No inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones	S/. 5,265	S/. 0	S/. 5,265

Elaboración propia

En lo que respecta a las infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias, el gasto de distribuye tanto por el tributo omitido por omitir tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones que equivale a S/. 2,664, asimismo el importe de multas de S/. 3,451 y los intereses que equivalen a S/. 16, haciendo un total de S/. 6.131. Tal como se describe en la siguiente tabla:

Tabla n.º 37. Importe total de multas por Infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias

Infracciones	Tributo omitido	Importe de multa	Intereses	Total
1). No retener el tributo de ONP	S/. 0	S/. 787	S/. 0	S/. 787
2). Omitir tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones	S/. 2,664	S/. 2,664	S/. 16	S/. 5,344
Total gastos	S/. 2,664	S/. 3,451	S/. 16	S/. 6,131

Elaboración propia

Actualmente existe una norma que reduce los importes de las multas laborales, lo cual también depende de la voluntad del empleador para regularizar esta situación. El Decreto Supremo N° 010-2014-TR detalla en primera instancia que, si el inspector de trabajo verifica el incumplimiento de las obligaciones sociolaborales, deberá emitir una medida de requerimiento a fin de que el empleador subsane las infracciones detectadas. Si el empleador subsana las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción (5 días hábiles), el inspector de trabajo emitirá el informe correspondiente dando por culminado el procedimiento de inspección del trabajo, respecto de las infracciones subsanadas.

Por otro lado, lo más lógico sería que la empresa no tenga los recursos económicos necesarios para poder cancelar el importe asignado, por ello al continuar la infracción, el inspector emitirá la correspondiente acta de notificación para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador. Respecto a la determinación del beneficio de la reducción de la multa, si el empleador subsana todas las infracciones hasta antes del vencimiento del plazo para interponer el recurso de apelación contra

la resolución de multa de primera instancia, es decir de dentro de los 15 días hábiles siguientes de la notificación, la multa se fijará en un valor igual al 20%, es decir se podrá rebajar hasta en un 80%. Es así que solo las multas correspondientes a las Infracciones en materia de relaciones laborales e Infracciones en materia de seguridad social se reducirán en un 80%. Para el caso de las infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias también existen mecanismos de gradualidad, pues el empleador al ser parte de una fiscalización, optaría por subsanar las infracciones tributarias cometidas voluntariamente. Según el Código Tributario, la reducción de la multa es de 90% y 95% por las infracciones de no retener el tributo de ONP, y omitir tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones respectivamente. El importe total a pagar aplicando las reducciones de las multas sería de S/. 19,681.

En la siguiente tabla se detalla las infracciones en materia de relaciones laborales aplicado el régimen de gradualidad laboral del 80% a las multas cuyo importe sería de S/. 6,561. Para los intereses no se le aplica la gradualidad, por lo que el monto se mantiene en S/. 36 de intereses, de esta manera el monto total aplicando la gradualidad asciende a un total de S/. 6,597 como se observa en la siguiente tabla:

Tabla n.º 38. Importe total de multas por Infracciones en materia de relaciones laborales aplicando el régimen de gradualidad laboral correspondiente

Infracciones	Importe de multa	Intereses	Total
1). No entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones.	S/. 243	S/. 0	S/. 243
2). No realizar contrato de trabajo	S/. 1,053	S/. 0	S/. 1,053
3). No cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones)	S/. 1,053	S/. 4	S/. 1,057
4). No realizar el depósito de la CTS	S/. 1,053	S/. 28	S/. 1,081
5). No cumplir con el pago de horas extras	S/. 1,377	S/. 4	S/. 1,381
6). No registrar a los trabajadores en planilla	S/. 1,782	S/. 0	S/. 1,782
Total gastos	S/. 6,561	S/. 36	S/. 6,597

Elaboración propia

Para el tema de demandas laborales no se aplica el régimen de gradualidad, por tal motivo los montos se mantienen. Tal como se muestra en la presente tabla:

Tabla n.º 39. Gastos por demandas laborales

Demanda laboral	Importe
Beneficios a pagar	S/. 6,307
Honorarios al abogado	S/. 1,250
Copias y documentos	S/. 10
Pasajes	S/. 84
Costas	S/. 450
Total gastos	S/. 8,101

Elaboración propia

Para las infracciones en materia de seguridad social, el importe de multas aplicando el régimen de gradualidad laboral del 80% son de S/. 2,106 por no inscripción de los trabajadores en ESSALUD y no inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones, como se visualiza en la siguiente tabla:

Tabla n.º 40. Importe total de multas por Infracciones en materia de seguridad social aplicando el régimen gradualidad correspondiente

Infracciones	Importe de multa	Intereses	Total
1). No inscripción de los trabajadores en ESSALUD	S/. 1,053	S/. 0	S/. 1,053
2). No inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones	S/. 1,053	S/. 0	S/. 1,053
Total gastos	S/. 2,106	S/. 0	S/. 2,106

Elaboración propia

En lo que respecta a las infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias, el importe de la multa e intereses aplicando el régimen de gradualidad tributaria del 95% equivalen a S/. 215 y S/. 1 respectivamente, Por otro lado el importe del tributo omitido se mantiene en S/. 2,664, todo ello hace un total de S/. 2,877. Tal como se describe en la siguiente tabla:

Tabla n.º 41. Importe total de multas por Infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias aplicando el régimen de gradualidad

Infracciones	Tributo omitido	Importe de multa	Intereses	Total
1). No retener el tributo de ONP	S/. 0	S/. 79	S/. 0	S/. 79
2). Omitir tributos de ONP y ESSALUD en las declaraciones	S/. 2,664	S/. 133	S/. 1	S/. 2,798
Total gastos	S/. 2,664	S/. 215	S/. 1	S/. 2,877

Elaboración propia

En la propuesta planteada para la formalización laboral de la empresa, se propone que actúe bajo las normas legales según el MINTRA. Para ello, lo primero que debe hacer es celebrar un contrato de trabajo con el empleado, en donde se especifique claramente los beneficios económicos que le corresponde por la prestación de sus servicios. Asimismo, debe inscribirlos en el sistema de pensiones ONP y el sistema de seguridad social ESSALUD con la finalidad de que la empresa pueda cumplir con el pago de sus tributos ante SUNAT. Posteriormente, debe registrar en planilla a los siete (7) trabajadores afectados y otorgarles los beneficios que les corresponden, así como se muestra en el **Anexo 14**. Esto originaría que la empresa considere gastos adicionales por concepto de gratificaciones, CTS y vacaciones, además del pago mensual por concepto de horas extras y ESSALUD. Tal es así, que si la empresa hubiera seguido estos pasos, los gastos mensuales de enero a julio 2017 hubiesen sido de S/. 11,675 tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla n.º 42. Importes de beneficios sociales Enero - Junio de los 7 trabajadores

Beneficios Soc./meses	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Subtotales
Horas extras	S/. 106	S/. 106	S/. 106	S/. 106	S/. 106	S/. 106	S/. 638
Gratificaciones	S/. 596	S/. 596	S/. 596	S/. 596	S/. 596	S/. 596	S/. 3,573
Vacaciones	S/. 252	S/. 252	S/. 252	S/. 252	S/. 252	S/. 252	S/. 1,514
CTS	S/. 2,010				S/. 335	S/. 335	S/. 2,680
ESSALUD	S/. 545	S/. 545	S/. 545	S/. 545	S/. 545	S/. 545	S/. 3,270
Total							S/. 11,675

Elaboración propia

Al finalizar cada mes laborado, es indispensable que la empresa entregue la boleta de pago de remuneraciones a cada uno de los trabajadores, donde se detalla todos los conceptos remunerativos que le han otorgado durante el mes, así como los descuentos por concepto de ONP y el aporte mensual de ESSALUD. Del mismo modo, elaborar las declaraciones tributarias de dichos tributos y efectuar el pago respectivo.

En comparación, los gastos que genera la informalidad laboral de la empresa, considerando importe de multas rebajadas y gastos por demandas, suman un total de S/. 19,681, pero si la empresa hubiese optado por formalizar, sus gastos no hubiesen excedido los S/. 11,675 por el pago de remuneraciones mensuales. Esta diferencia se muestra en la siguiente tabla:

Tabla n.º 43. Cuadro comparativo entre la formalización y el pago de multas, intereses y demandas aplicando el régimen de gradualidad

Cuadro comparativo		
Meses de enero a junio		
Pago de multas y gradualidad	Pago de beneficios sociales de los 7 trabajadores	Diferencia
S/. 19,681	S/. 11,675	S/. 8,006

Elaboración propia

Al realizar la comparación entre ambas situaciones, se puede determinar que la opción de formalización laboral contrae mayores beneficios para la empresa. En primera instancia hay una clara diferencia de S/. 8,006, a ello se le debe agregar que el gasto por beneficios sociales es deducible, y esto permitiría a la empresa reducir el pago del impuesto a la renta. Por el contrario los gastos por multas no son considerados deducibles para el pago de impuesto a la renta, tal como se menciona en el art. 44 inciso c) de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR).

Finalmente la formalización también afecta en el ambiente laboral de los trabajadores, logrando así una mejor productividad y satisfacción de cada uno de ellos.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos en el capítulo anterior, se valida la hipótesis, que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. en el periodo de enero a julio 2017, son las multas y demandas laborales por cometer infracciones en materia de relaciones laborales, infracciones en materia de seguridad social y las infracciones relacionadas sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias. En el caso de las multas que recibiría la empresa, estas suman un importe de S/. 32,841 por infracciones en materia de relaciones laborales, las cuales podrían reducirse a S/ 6,597 en caso de que la empresa decida subsanar las infracciones voluntariamente; asimismo para el caso de las infracciones en materia de seguridad social, las multas suman un importe de S/. 10,530, pudiendo ser rebajadas hasta S/. 2,106 en caso de la subsanar dicha deuda, y por concepto de infracciones relacionadas al cumplimiento de obligaciones tributarias, las multas ascienden a un importe de S/. 3,451 más S/. 16 de intereses moratorios, sin embargo, estas multas también pueden reducirse a un importe de S/. 212. Otra de las contingencias que se genera, son las demandas laborales por parte de los 7 trabajadores a quienes se les está incumpliendo el pago de sus beneficios sociales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, horas extras y cuyos importes a exigir varían desde S/. 792.00 a S/. 975.00 dependiendo los beneficios que exige cada trabajador, incluyendo los intereses legales que son S/. 36 entre todos los trabajadores. Adicionalmente la empresa incurre en algunos gastos referentes a pasajes para realizar los trámites, costas del proceso, copias y algunos documentos a presentar, así como los honorarios del abogado en defensa, haciendo un total de S/. 1794.00 por todo el proceso que dure la demanda.

El análisis de las contingencias que genera la informalidad laboral es uno de los procedimientos más importantes que se debe tener en cuenta en el desenvolvimiento de una empresa, pues no setiene claro si en el futuro, va a ocasionar algún daño en específico, así como lo mencionan (Pérez y Merino, 2012). En este caso, una de las formas en la que se presenta la informalidad laboral, es mediante las infracciones que ha cometido la entidad durante un determinado periodo, entre ellas, el incumplimiento de las obligaciones laborales, tanto formales como aquellas que afecten a los derechos de los trabajadores, ya sea pago de horas extras y beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones y CTS, según lo describen (Belapatiño, Grippa y Perea, 2017). Por otro lado, estas infracciones se clasifican en leves, cuando afecta a obligaciones formales; graves, cuando se omite algún acto que afecta a una obligación formal; y muy graves, cuando va en contra de los derechos del trabajador. Además, la sanción para cada una de ellas depende del tipo de empresa y el número de trabajadores afectados, tal como se detalla en el Art. 48 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

Se analizó que las contingencias que generan las infracciones en materia de relaciones laborales son las multas, ocasionadas por no entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones, no

realizar contrato de trabajo, no cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones), no realizar el depósito de la CTS, no cumplir con el pago de horas extras, y por no registrar a los trabajadores en planilla, todo ello implica un pago de S/. 32,841, incluyendo intereses laborales. Adicionalmente, se debe considerar que al incumplir de beneficios sociales podrían generar demandas laborales, que realizarían los trabajadores, esto asciende a un importe de S/. 8 101, que abarca los beneficios omitidos, honorarios al abogado, costas, pasajes, copias y documentos necesarios para la realización del proceso judicial. Todo esto se asemeja a lo concluido en la tesis de León (2015), pues el autor manifiesta que la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. presenta un bajo grado de cumplimiento de las obligaciones laborales con sus trabajadores sobre el reconocimiento de sus beneficios laborales, lo que puede ocasionar la aplicación de sanciones ante una inspección en materia laboral, las cuales se encuentran establecidas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Asimismo, este autor también menciona que las sanciones aplicadas desde la aparición de SUNAFIL han aumentado en 900%, por lo que las empresas pequeñas y medianas pueden verse seriamente perjudicadas económicamente, puesto que se puede presentar algún tipo de proceso judicial por parte del trabajador y esto resultaría más grave de lo que parece, debido a que las normas legales siempre amparan al trabajador y los resultados de los procesos judiciales mayormente terminan siendo desfavorables para la empresa, quien en muchos casos, tiene que pagar gran parte de todos los gastos de la demanda.

También, se determinó las contingencias que tienen que ver con las infracciones en materia de seguridad social, en este caso, la no inscripción de los trabajadores en el sistema de pensiones ONP y en el sistema de seguridad social ESSALUD. Dichas consecuencias serían, la imposición de multas por parte de SUNAFIL por no haber realizado dicho registro, y ello originaría un gasto de S/. 10,530. Así tenemos, que la tesis de Malpartida, Manrique y Gonzáles (2014) también considera que uno de los problemas con los que cuentan las empresas de Tingo María, se relaciona con la inscripción de los trabajadores a ESSALUD, y es que no se realiza conforme indica las normas, sino que se ejecuta luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no registran a sus trabajadores. Esto ocurre porque la mayoría de los trabajadores no se encuentran registrados en planilla y no cuentan con un tipo de contrato de trabajo formal que les permita acceder a estos beneficios. Lo ideal sería que las empresas tomen conciencia de este tipo de faltas y de esta manera, se pueda lograr evitar la informalidad en el Perú, tal como lo menciona Serrano (2017).

Cabe mencionar, que la SUNAT es aquella que se encarga de la recaudación de los tributos tanto de ONP como ESSALUD, entonces se estaría cometiendo una falta aún más grave, debido a que se está omitiendo en las declaraciones, el importe de dichos tributos, por lo cual la entidad recaudadora, genera intereses moratorios por cada día de atraso, aumentando así los costos que implica el cometer todas estas infracciones. En el caso de Urbina Cargo y Encargo, las multas que recibiría por parte de SUNAT, suman un total de S/. 3,451 más S/. 16 de intereses moratorios por

no haber realizado el pago de los tributos y adicionalmente a la deuda tributaria, también se debe incorporar el pago del tributo omitido que sería de S/ 2,664. Urquiza (2015) concuerda con lo plasmado en esta investigación, debido a que señala algunas consideraciones que se debe tener en cuenta para que la formalización laboral sea un mecanismo utilizado en las empresas, pues además de ocasionar sanciones y multas, también afecta a entidades públicas como SUNAT, que es la encargada de recaudar los impuestos retenidos de los trabajadores que prestan servicios en la empresa, y esta al omitirlos, puede estar propensa a multas tributarias cuando sean detectadas por esta entidad mediante procedimientos de fiscalización.

Para evitar todas estas infracciones ya mencionadas, se estableció una propuesta de mejora. En primer lugar se procedió a analizar que la empresa al recibir multas, tendría gastos por S/. 57,603, pero este importe puede ser rebajado hasta S/. 19,681, siempre y cuando la empresa decida subsanar todo tipo de infracción que haya cometido. Por otro lado, si la empresa hubiese elegido la formalización laboral, tendría gastos de S/. 11,675 por concepto de pago de beneficios sociales durante el periodo de enero a julio 2017 y estaría todo bajo las normas y leyes laborales. Por consiguiente, se propone que la empresa opte por la formalización laboral de los trabajadores, puesto que al realizar la comparación entre ambas situaciones, se puede analizar que la opción de formalización laboral presenta mayores beneficios. En primera instancia hay una clara diferencia y un ahorro de S/. 8,006, a ello se le debe agregar que el gasto por beneficios sociales es deducible, y esto permitiría a la empresa reducir el pago del impuesto a la renta, caso contrario, los gastos por multas no son considerados deducibles para el pago de dicho impuesto, tal como se menciona en el Artículo 44 inciso c) de la Ley del Impuesto a la Renta. Asimismo, la formalización también afecta positivamente en el ambiente laboral de los trabajadores, logrando así una mejor productividad y satisfacción de cada uno de ellos. Hoy en día, los trabajadores también requieren ser motivados económicamente, esto es un tema por lo cual se generan diferentes problemas, puesto que los trabajadores no solo quieren seguir con el desarrollo de su carrera laboral sino también verse retribuidos como les corresponde, así lo indica La Torella (2014).

Por todas estas razones, es que la presente investigación pretende dar a conocer cuáles son los principales errores que está cometiendo la empresa y cuáles serían las sanciones que le corresponden de seguir así. Además, es importante que se analice si verdaderamente conviene mantenerse en la informalidad laboral por el hecho de ahorrar en costos laborales, o si conviene formalizar laboralmente y cumplir con todo lo que menciona la norma y de esta forma, poder evitar el pago de multas y el inicio de alguna demanda por parte de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Se determinó que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. para el periodo de enero a julio 2017 son multas y demandas laborales originadas por las infracciones que ha cometido la empresas, estas son: infracciones en materia de relaciones laborales, infracciones en materia de seguridad social e infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias. El importe de las multas por los tres tipos de infracciones, sería de S/. 49,502 incluyendo intereses laborales por no haber cumplido con el pago de beneficios sociales. Con respecto a las demandas laborales, éstas sólo pueden ser originadas por aquellas infracciones que se relacionan directamente con los beneficios laborales del trabajador, ya sea gratificaciones, compensación por tiempo de servicios u horas extras, y cuyos gastos serían por un importe de S/. 8,101.
- Se analizó que las contingencias que generan las infracciones en materia de relaciones laborales son las multas y demandas laborales, por afectar directamente a los beneficios que le corresponde a siete (7) trabajadores de la empresa. Las multas que ocasionan los seis (6) tipos de infracciones son las siguientes: no entregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones, cuyo importe de multa asciende a S/. 1,215, no realizar contrato de trabajo, obteniendo un importe de multa de S/. 5,265. Adicionalmente, la empresa no cumplió con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones), depósito de la CTS, ni el pago de horas extras, de lo cual resulta importes de multas por S/. 5,269, S/. 5,293 y S/. 6,889 respectivamente, incluyendo intereses laborales. Además, el no registrar a los trabajadores en planilla, implica un pago de S/. 8,910. Finalmente, también se debe considerar que al incumplir el pago de beneficios sociales a los siete (7) trabajadores mencionados, se podría originar demandas laborales por parte de cada uno de ellos, y el gasto sería mayor, debido a que se incrementaría en S/. 8,101, que abarca los beneficios laborales omitidos, honorarios al abogado, costas, pasajes, copias y documentos necesarios para la realización del proceso judicial. Todas estas contingencias totalizan un gasto de S/. 40,942.
- Se determinó que las contingencias con respecto a las infracciones en materia de seguridad social, son originadas por cometer dos (2) tipos de infracciones, la no inscripción de los siete (7) trabajadores en el sistema de pensiones ONP y en el sistema de seguridad social ESSALUD. Dicha consecuencia sería, la imposición de multas por parte de SUNAFIL por no haberse realizado dicho registro, y ello originaría un importe de multa de S/. 5,265 para cada infracción.
- Se pudo identificar que las contingencias que causan las infracciones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones tributarias, son originadas por dos (2) tipos de infracciones, las mismas que derivan de no haber registrado a los siete (7) trabajadores en

el sistema de pensiones ONP y en el sistema de seguridad social ESSALUD, puesto que se está omitiendo dichos tributos en las declaraciones de enero a julio 2017, y cuyo vencimiento ya ocurrió, sin haber subsanado las mencionadas infracciones, por tal motivo le corresponde un importe de multa de S/. 787 por no retener el tributo de ONP, y además S/. 2,664 de importe de multa por haber omitido los dos tributos en las declaraciones tributarias, a ello se le debe adicionar el pago de los tributos omitidos de S/. 2,664 y los intereses moratorios transcurridos al 31 de julio del 2017 por un importe de S/. 16. Por consiguiente, el total de la multa sería de S/. 6,131.

- Se estableció una propuesta para evitar infracciones laborales y sus posibles contingencias, en la cual se pudo comprobar que la empresa al recibir multas, tendría gastos por S/. 57,603. Sin embargo este importe puede ser rebajado a S/. 19,681, siempre y cuando la empresa decida subsanar todo tipo de infracción que haya cometido. Por otro lado, si la empresa hubiese elegido la formalización laboral, tendría gastos de S/. 11,675 por concepto de pago de beneficios sociales durante el periodo de enero a julio 2017. Por consiguiente, se propone que la empresa opte por la formalización laboral de los trabajadores, puesto que al realizar la comparación entre ambas situaciones, se puede analizar que la opción de formalización laboral presenta mayores beneficios. En primera instancia hay una clara diferencia y un ahorro de S/. 8,006, a ello se le debe agregar que el gasto por beneficios sociales es deducible, y esto permitiría a la empresa reducir el pago del impuesto a la renta, caso contrario, los gastos por multas no son considerados deducibles para el pago de dicho impuesto. Asimismo, la formalización también afecta positivamente en el ambiente laboral de los trabajadores, logrando así una mejor productividad y satisfacción de cada uno de ellos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la empresa debe celebrar contratos de trabajo con cada empleado, para detallar las condiciones dentro de las cuales se desarrollará la relación laboral. Posteriormente, debe inscribir a todos los trabajadores en planilla y de esta manera cumplir con el pago de beneficios sociales que le corresponden según ley, y al finalizar cada mes, realizar la entrega de las boletas de pago de remuneraciones detallando las retenciones y el salario pagado. Todo ello con el objetivo de actuar conforme a las reglas y evitar en un futuro ciertas dificultades con los trabajadores.
- Con respecto a las infracciones en materia de seguridad social, se recomienda que el empleador registre a los trabajadores en el sistema de pensiones ONP y en el sistema de seguridad social ESSALUD, y de esta manera cumplir con lo estipulado en las normas y por ende impedir gastos por multas.
- Se sugiere que la empresa, una vez que registre a los trabajadores en ONP y ESSALUD, determine el importe de los tributos que corresponden para cada declaración tributaria y realice el pago correspondiente sin atraso, para poder prevenir un gasto adicional por concepto de intereses moratorios, así como cualquier tipo de problema con la Administración Tributaria.
- Se recomienda que la empresa cumpla con lo que manda las leyes laborales, además ante alguna inspección por parte de SUNAFIL no tendría ningún problema con los temas de multas y pago de intereses, ni estaría propenso algún proceso de demanda laboral. Asimismo, los trabajadores aumentarían su productividad, mejoraría la relación entre empleador y empleado, y mejoraría la imagen de la empresa.
- Para el caso de una inspección por parte de SUNAFIL, se sugiere acogerse al régimen de gradualidad para poder tener un gasto menor al que debería ser.

REFERENCIAS

- Banco Mundial (2014). *La mitad de los trabajadores de América Latina tienen un empleo informal*. Recuperado de <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/04/01/informalidad-laboral-america-latina>
- Belapatiño, V., Grippa, F. & Pera, H. (2017). Perú | Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Observatorio económico BBVA continental. Recuperado de <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Decreto Legislativo N° 635. *Código Penal* (mayo 18, 2016). Art. 168 & 368. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CODIGOPENAL.pdf
- Decreto Legislativo N° 713. *Decreto Supremo N° 012-92-TR de los Descansos Remunerados sujetos al régimen laboral de la actividad privada* (diciembre 3, 1992). Art. 10, 11, 12, 14, & 15. Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_012_1992_TR.pdf
- Decreto Ley N° 19990. *El Gobierno Revolucionario crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social* (abril 24, 1973). Art. 14. Congreso de la República. Recuperado de <https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/19990-apr-24-1973.pdf>
- Decreto Ley N° 25920. *Disponen que el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral es el fijado por el Banco Central de Reserva del Perú* (noviembre 27, 1992). Art. 1 & 3. El Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6232DF6D3A22902805257E2600773706/\\$FILE/1_DECRETO_LEY_25920_03_12_92.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6232DF6D3A22902805257E2600773706/$FILE/1_DECRETO_LEY_25920_03_12_92.pdf)
- Decreto Supremo N° 001-97-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio* (febrero 27, 1997). Art. 9, 10 & 56. Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf
- Decreto Supremo N° 001-98-TR. *Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago* (enero 20, 1998). Art. 18 & 19. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/D.S.No.%20001-98-TR%2022-01-98.pdf>
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR. *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por Ley N° 27671* (julio 3, 2002). Art. 1 & 10. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20del%20D.Leg.%20854%20-%20D.S%20007-02-TR-04-07-02.pdf>
- Decreto Supremo N° 007-2008-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE* (septiembre 30, 2008). Art. 5. Ministro de

Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>

Decreto Supremo N° 010-2014-TR. *Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* (setiembre 19, 2014). Art. 4.2.2: “Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso”. Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Recuperado de http://aempresarial.com/web/solicitud_nl.php?id=194967

Decreto Supremo N° 012-2013-TR. *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (diciembre 6, 2013). Art. 25 & 48. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-12-07_012-2013-TR_3227.pdf

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (octubre 28, 2006). Art. 44: “Infracciones graves en materia de seguridad social”. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS_019_2006_TR.pdf

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (octubre 28, 2006). Art.23, 24, & 25. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS_019_2006_TR.pdf

Decreto Supremo N° 133-2013-EF. *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Código Tributario* (junio 22, 2013). Art. 177, 178 & Tabla I. Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/#>

Decreto Supremo N.º 179-2004-EF. *Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta* (diciembre 31, 2016). Art. 44 inciso c). Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/capvi.pdf>

Flores, Z. (2015). *10 Derechos que tienes si te acaban de despedir*. El Financiero. [En Línea]. Recuperado de: <http://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/10-derechos-que-tienes-si-te-acaban-de-despedir.html>

Gonzales, T. (2017). *Cifras de la informalidad en el Perú*. Mercados & negocios. [En línea]. Recuperado de: <http://mercadosyregiones.com/cifras-de-la-informalidad-laboral-en-peru/>

Huamán, E. & Egúsqüiza, B. (2016). *Cómo afrontar una inspección de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica
Jiménez, L., Atahuaman, C., Hilario, A. & Hurtado, G. (2014). *Cómo afrontar una fiscalización laboral*. Lima, Perú: Pacífico Editores.

Kaplan, D. (29 de febrero de 2016). *El baile de cifras de la informalidad laboral*. En Blog: Factor trabajo. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/2016/02/29/el-baile-de-cifras-de-la-informalidad-laboral/>

- León, M.M. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Ley N° 27735. *Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad* (mayo 27, 2002). Art. 2, 3, 5, & 6. El Congreso de la República. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf
- Ley N° 28015. *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa* (junio 11, 2003). Art. 48: "El descanso vacacional". Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf
- Ley N° 28791. *Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud* (julio 17, 2006). Art. 6: "Aportes". El Congreso de la República. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28791_SA.pdf
- Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo* (enero 13, 2010). Art 42, 43, 44, 45, 46 & 47. El Congreso de la República. Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf
- Ley N° 30334. *Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015* (junio 18, 2015). Art. 3: "Aportaciones a Essalud". El Congreso de la República. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-0624_30334_4111.pdf
- Lora, G. (2017). *La informalidad laboral: hora de afrontar un tema de fondo*. Conexionesan. [En línea]. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/02/07/la-informalidad-laboral-hora-de-afrontar-un-tema-de-fondo/>
- Malpartida, O., Manrique, M. & Gonzáles, A. (2014). *Infracciones laborales de las MYPES de Tingo María y su implicancia en los trabajadores*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
- Pérez, J. & Merino, M. (2012). Definición de contingencias. En Blog: Definición. Recuperada de <http://definicion.de/contingencia/>
- Raguá, D. (23 de octubre de 2014). *Informalidad laboral: un reto para Latinoamérica y Venezuela; por Daniel Raguá y Anabella Abadí*. En Blog: Prodavinci. Recuperado de <http://prodavinci.com/blogs/informalidad-laboral-un-reto-para-latinoamerica-y-venezuela-por-daniel-ragua-y-anabella-abadi/>
- Real Academia Española (s.f.). *Definición de contingencia*. Recuperado de <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=AVWiN0d>
- Resolución Ministerial N° 010-34-JUS. *Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil* (enero 8, 1993). Art. 424, 425, 426 & 427. Ministro de Justicia. Recuperado de <http://hrlibrary.umn.edu/research/Peru-Codigo%20Procesal%20Civil.pdf>

- Riobó, A. (2012). *¿Quién paga los honorarios del abogado en una demanda laboral?* Gerencia.com. [En línea]. Recuperado de <https://www.gerencie.com/quien-paga-los-honorarios-del-abogado-en-una-demanda-laboral.html>
- Montes, R. (16 septiembre de 2008). No pagué beneficios sociales, ¿debo soportar un proceso penal? En Blog: Tu asesor penal. Recuperada de <https://ruben28.wordpress.com/2008/09/16/no-pague-beneficios-sociales-%C2%BFdebo-soportar-un-proceso-penal/>
- Santander, C.K. (2013). *Estrategias para inducir la formalidad de la MYPE de la Industria Gráfica Offset por medio de gestión competitiva.* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Serrano, L. (21 de abril de 2017). *Informalidad laboral, trabajo decente e inspección del trabajo.* En Blog: Luis Serrano Díaz. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/luiserrano/2017/04/21/informalidad-laboral-trabajo-decente-e-inspeccion-del-trabajo-luis-serrano-diaz/>
- Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos.* (Tesis de Maestría). Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Urquiza, J.D. (2015). *Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro De mala S.A.C.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO n.º 01. Guía de Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL TITULAR GERENTE DE LA EMPRESA URBINA CARGO Y ENCARGO E.I.R.L.

OBJETIVO: Recoger información con respecto a la situación laboral de la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.

INSTRUCCIONES: Responder de forma clara y precisa las siguientes preguntas:

1. ¿A qué régimen laboral está acogido la empresa?

Nuestra empresa está acogida al Registro de las Micro y Pequeñas Empresas (REMYPE), es considerada como pequeña empresa por nuestros ingresos.

2. ¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?

Actualmente contamos con 15 trabajadores, de los cuales por el momento 8 se encuentran inscritos en planilla y posteriormente inscribiremos a los otros 7.

3. ¿Cuál es la razón por la que no considera en planilla a varios de sus trabajadores?

Una de ellas es que un trabajador me solicitó que no le inscriba en planilla por el momento ya que se encontraba en aquel entonces en una demanda por alimentos. Y los demás por cuestiones económicas.


4. ¿Ha tenido problemas con algún trabajador de la empresa con respecto al pago de sus beneficios sociales?

Si, justamente el año pasado un trabajador fue despedido por cuestiones de puntualidad y faltas constantemente a la empresa. Pero lo que sucede es que presentó una demanda en contra de la empresa solicitando una reposición de su cargo y el pago de sus beneficios sociales. Hasta el momento, esta demanda sigue su curso y estamos viendo la forma de conciliar y llegar a un acuerdo.

5. ¿Qué ha pensado hacer para solucionar esos problemas?

Bueno, frente a la demanda que ya hemos tenido, la empresa ha pensado en tener a todos sus trabajadores en planilla y pagarle sus beneficios sociales. Hemos crecido económicamente en estos últimos meses y esto va a ayudar a cumplir con todas nuestras obligaciones.

ANEXO n.º 02. Validación de la Guía de Entrevista


**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Contingencias que general la Informalidad Laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2017

Línea de investigación: Auditoría, control interno y sostenibilidad empresarial


Apellidos y nombres del experto: Robinson Gustavo Vicuña Gonzales

El instrumento de medición pertenece a la variable: Contingencias que genera la informalidad laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:


ANEXO n.º 03. Ficha documentaria de Beneficios sociales

FICHA DOCUMENTARIA: BENEFICIOS SOCIALES

Objetivo: Analizar el número de trabajadores de la empresa y conocer los beneficios sociales que reciben.

Fecha: Enero - Julio 2017

N°	Nombre del trabajador	Fecha de Ingreso	Cargo	Rem. Básica	Registro en planilla	Registro en ONP	Registro en ESSALUD	Pago de Gratificaciones	Depósito de CTS	Pago de Horas Extras
1	Alan Quispe Rosales	04/01/2016	Copiloto	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	SI
2	Paulo Vera Ruiz	15/02/2016	Copiloto	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	SI
3	Rocío Juárez Castillo	25/04/2016	Asistente de servicios	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO
4	Martha Castañeda Rodríguez	23/05/2016	Asistente documentario	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO
5	José Abanto Gómez	13/06/2016	Chofer	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	SI
6	Cecilia Ninatanta Riveros	19/09/2016	Asistente documentario	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO
7	Carmen Mendoza Pérez	02/01/2017	Asistente documentario	S/. 850.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO
8	Juan David Urbina Silva	15/07/2013	Titular Gerente	S/. 1,200.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9	Juan Cabrera García	11/05/2015	Gerente de Logística	S/. 1,000.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
10	Elmer Flores Gutiérrez	10/08/2015	Jefe de Maquinaria	S/. 900.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
11	Sandy Villacorta Sandoval	23/11/2015	Jefe de Operaciones	S/. 900.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
12	Merly Sánchez Ochoa	20/04/2015	Asistente de despacho	S/. 850.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
13	Ricardo Alva Cabos	18/01/2016	Asistente documentario	S/. 850.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
14	Andrea Carranza Meza	04/04/2016	Chofer	S/. 900.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI
15	Luis Chuyo Rodríguez	25/07/2016	Chofer	S/. 900.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI

ANEXO n.º 04. Validación de Ficha documentaria de Beneficios sociales

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Contingencias que general la Informalidad Laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2017

Línea de investigación: Auditoría, control interno y sostenibilidad empresarial

Apellidos y nombres del experto: Robinson Gustavo Vicuña Gonzales


El instrumento de medición pertenece a la variable: Contingencias que genera la informalidad laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



ANEXO n.º 05. Ficha documentaria de Infracciones

FICHA DOCUMENTARIA: INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Objetivo: Analizar el número de infracciones cometidas por la empresa y las multas correspondientes.

Fecha: Enero - Julio

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad	Nº de trabajadores afectados
1	Noentregar al trabajador boletas de pago de remuneraciones.	Leve	7
2	No realizar contratos de trabajo	Grave	7
3	No cumplir con el pago de horas extras	Muy Grave	4
4	No registrar a los trabajadores en planilla	Muy grave	7

Fecha: Mayo

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad	Nº de trabajadores afectados
5	No realizar el depósito de la CTS	Grave	7

Fecha: Julio

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad	Nº de trabajadores afectados
6	No cumplir con el pago de beneficios sociales (Gratificaciones)	Grave	7

FICHA DOCUMENTARIA: INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Objetivo: Analizar el número de infracciones cometidas por la empresa y las multas correspondientes.

Fecha: Enero - Julio 2017

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Gravedad	Nº de trabajadores afectados
1	No inscripción de los trabajadores en Essalud	Grave	7
2	No inscripción de los trabajadores en la ONP	Grave	7


FICHADOCUMENTARIAL: INFRACCIONES RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Objetivo: Analizar el número de infracciones cometidas por la empresa y las multas correspondientes.

Fecha: Enero - Julio 2017

Nº de Infracción	Detalle de la Infracción	Nº de trabajadores afectados
1	No declarar ni pagar ONP	7
2	No declarar ni pagar ESSALUD	7

ANEXO n.º 06. Validación de Ficha documentaria de Infracciones


**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Contingencias que general la Informalidad Laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2017

Línea de investigación: Auditoría, control interno y sostenibilidad empresarial

Apellidos y nombres del experto: Robinson Gustavo Vicuña Gonzales


El instrumento de medición pertenece a la variable: Contingencias que genera la informalidad laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
8	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



ANEXO n.º 07. Modelo de Boleta de Pago de Remuneraciones



Servicios Varios S.A.C
RUC: 20100029406

BOLETA DE PAGO

01-05-2008 - 31-05-2008

Empleado:	T0002	- CHAVEZ MENDEZ DANIEL JOSE	Categoría:	TRABAJADOR	
Cargo:	ASESOR	DNI:	12345678	AFP:	A.F.P. INTEGRAL
Sueldo o Salario:	2.000,00	Fecha de Ingreso:	01-01-2007	Fecha de Cese:	
Días trabajados:	15,00	Días no trabajados:	0,00	Días vacaciones:	15,00
Dominical:	0,00	Horas trab. normales:	120,00	Moneda:	Local
Días subsidiados:	0,00	Código S.P.P.:	LMW216546112	Nº Aut/Nº Essalud:	545646131
Horas 25%:	0,00	Horas 35%:	0,00	Horas 100%:	0,00
				C.C.:	H.N.: 8,33
					H.E. 25%: 10,42
					H.E. 35%: 11,25
					H.E. 100%: 16,67

Ingresos	Descuentos	Aportes de Empleador
REMUNERACION BASICA	1.000,00 AFP - APORTE 10%	200,00 ESSALUD 9%
VACACIONES	1.000,00 AFP - COMISION VARIABLE	36,00
	AFP - SEGUROS	17,60
	RETENCION 5TA.CATEGORIA	43,75
Total Ingresos	2.000,00	Total Descuentos
		297,35
		Total Aportes
		160,00
Total Neto	1.702,65	

Vacaciones

Inicio	Fin	Dias	Tipo
01-05-2008	15-05-2008	15	Descanso Físico

ANEXO n.º 08. Modelo de Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado

01.01 Modelo de contrato de trabajo a plazo indeterminado

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO (*)

Conste mediante el presente documento, suscrito por duplicado con igual valor y tenor, un Contrato de Trabajo que al amparo del TUO del D. Leg. Nº 728 (D.S. Nº 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), celebran de una parte (nombre o razón social del empleador), con RUC N° debidamente representado por don(ña) (nombre del representante legal) a quien en adelante se le llamará EL EMPLEADOR y de la otra don(ña) (nombre del trabajador) identificado con DNI N°. domiciliado en, a quien en adelante se le llamará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: El EMPLEADOR es una cuyo objeto social es la cual requiere de los servicios del TRABAJADOR en forma permanente, para realizar las siguientes actividades; debiendo someterse éste al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratado y a las directivas que emanen de sus jefes o instructores.

SEGUNDO: El período de prueba es de tres meses (*puede ampliarse a seis meses o a un año si existe justificación para ello*), a cuyo término EL TRABAJADOR alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario en virtud del artículo 10^º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TERCERO: En contraprestación a los servicios del TRABAJADOR, EL EMPLEADOR se obliga a pagar una remuneración (*mensual o semanal*) de, monto que se incrementará de acuerdo a su política remunerativa. Igualmente se obliga a facilitar al TRABAJADOR los materiales y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, y a otorgarle los beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores de su misma categoría.

CUARTO: El TRABAJADOR deberá prestar sus servicios en el siguiente horario: de a (días), de a horas, teniendo un refrigerio de (1) minutos, que será tomado de a horas.

QUINTO: En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a lo establecido en las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo por tiempo indeterminado contenidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Firmado en....., a los días del mes de de 200.....

(Empleador)

(Trabajador)

(*) En el caso de un contrato a tiempo indeterminado celebrado entre un trabajador y una entidad de intermediación laboral, éste deberá ser presentado ante el MTPE para su aprobación, dentro de los 15 días luego de celebrado.

(1) Mínimo 45 minutos de refrigerio.

ANEXO n.º 09. Cronograma de Obligaciones Mensuales del año 2017

PERÍODO TRIBUTARIO	ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC
	1
Ene-17	17 Jul
Feb-17	17 Jul
Mar-17	15 Ago
Abr-17	15 Ago
May-17	15 Set
Jun-17	15 Set
Jul-17	16 Oct
Ago-17	16 Oct
Set-17	16 Nov
Oct-17	16 Nov
Nov-17	18 Dic
Dic-17	16 Ene

ANEXO n.º 10. Modelo de demanda laboral

EXPEDIENTE:

ESPECIALISTA:

CUADERNO: *Principal*

ESCRITO: *Uno*

SUMILLA: *Demanda de Pago de Beneficios
Sociales*

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE PAZ LETRADO DE HUAURA

JOSE AUGUSTO GARCÍA ESTUPIÑÁN, identificado con DNI N° 41269622, con domicilio real en Psje. Pedro Ruiz Gallo A-7-Huacho y señalando domicilio procesal en Jirón Galvez 458- 2 piso-Huacho, con el debido respeto me presento y expongo:

I.- PETITORIO:

Que, a fin de lograr Tutela Jurisdiccional efectiva, amparado en el carácter tuitivo del Derecho Laboral, **INTERONGO DEMANDA DE PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES TRUNCAS, GRATIFICACIONES TRUNCAS**, la misma que dirijo contra la Empresa ECKERD PERÚ S.A., debidamente representada por su apoderada Mirtha Manuela Montero Celestino, por la suma de S/.1,568.6, Nuevos Soles, por los conceptos antes señalados, más los intereses legales, con expresa condena costos del presente proceso a mi favor:

II.- SITUACIÓN LABORAL:

Situación : Sin vinculo laboral vigente
Fecha de Ingreso : 19 de Junio 2012
Fecha de Cese : 10 de Octubre 2012
Récord Laboral : 03 Meses y 21 días
Última Remuneración : S/.1,275.00 Nuevos Soles

III.- EMPLEADOR DEMANDADO:

Dirijo la presente demanda contra **LA EMPRESA ECKERD PERÚ S.A.**, debidamente representada por su apoderada Mirtha Manuela Montero Celestino, con domicilio sito en Av. 28 de Julio N° 297, distrito de Huacho, Provincia de Huaura, Región Lima Provincias, a quien se deberá notificar la presente demanda y sus anexos.

ANEXO n.º 11. Modelo de contestación de la demanda

Escrito : N°
Sumilla : Contestación de Demanda

**SEÑOR JUEZ DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE
MARISCAL NIETO.**

Ronny Erikson Ticona Caceres identificado con DNI. 454545**, domiciliado en Calle Gótica Nro. 456 de esta ciudad Moquegua y señalo como mi domicilio procesal en la calle Tarapacá Nro. 36**, en los autos sobre Cobro de Pensión Alimenticia, seguidos en mi contra por doña Sofia Rosa Lima Marca, a Ud. con el debido respeto digo:

Estando Dentro del término de ley, procedo a contestar la demanda interpuesta en mi contra por doña Sofia Rosa Lima Marca, la misma que la absuelvo bajo los siguientes fundamentos que a continuación expongo:

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS

HECHOS

EXPUESTOS EN LA DEMANDA:

Al primer punto.- Que es verdad.

Al segundo punto.- No es parcialmente cierto, ya que si bien hice abandono de hogar fueron por razones justificables, pero de ninguna manera he desamparado la asistencia que tengo para con mi menor hijo.

Al tercer punto.- Que, es cierto que mi hijo estudia en la mencionada I. E, puesto que he sido mi persona quien lo ha matriculado en dicha Institucion, Tambien es cierto que se ecuentre llevando un curso de Idiomas, pero ninguno de los expuestos pude significar un gasto excesivo que pretende señalar la demandante

ANEXO n.º 12. Cálculo de Intereses Legales

Portal Institucional


 **CALCULADORA DE INTERESES LEGALES**
BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ

Por favor ingresar los siguientes datos:

Monto de la Deuda:

Moneda:

Fecha Inicial: 

Día de Pago: 

Tasa de Interés:

Interes Generado:

Monto + Interes:

ANEXO n.º 13. Planilla de enero-junio 2018

					Descuentos	
Nombres		Cargo	Remuneración básica	Horas extras	Remuneración Bruta	ONP
Alan Quispe Rosales		Copiloto	S/. 850.00	S/. 0.00	S/. 850.00	S/. 110.50
Paulo Vera Ruiz		Copiloto	S/. 850.00	S/. 0.00	S/. 850.00	S/. 110.50
Roció Juárez Castillo		Asistente de servicios	S/. 850.00	S/. 26.56	S/. 876.56	S/. 113.95
Martha Castañeda Rodríguez		Asistente documentario	S/. 850.00	S/. 26.56	S/. 876.56	S/. 113.95
José Abanto Gómez		Chofer	S/. 850.00	S/. 0.00	S/. 850.00	S/. 110.50
Cecilia Ninatanta Riveros		Asistente documentario	S/. 850.00	S/. 26.56	S/. 876.56	S/. 113.95
Carmen Mendoza Pérez		Asistente documentario	S/. 850.00	S/. 26.56	S/. 876.56	S/. 113.95
		Total		S/. 106.25		S/. 787.31
Beneficios sociales						
Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Total de beneficios	Remuneración neta	ESSALUD	
S/. 83.58	S/. 35.42	S/. 47.22	S/. 166.22	S/. 739.50	S/. 76.50	
S/. 83.58	S/. 35.42	S/. 47.22	S/. 166.22	S/. 739.50	S/. 76.50	
S/. 86.20	S/. 36.52	S/. 48.33	S/. 171.05	S/. 762.61	S/. 78.89	
S/. 86.20	S/. 36.52	S/. 48.33	S/. 171.05	S/. 762.61	S/. 78.89	
S/. 83.58	S/. 35.42	S/. 47.22	S/. 166.22	S/. 739.50	S/. 76.50	
S/. 86.20	S/. 36.52	S/. 48.33	S/. 171.05	S/. 762.61	S/. 78.89	
S/. 86.20	S/. 36.52	S/. 48.33	S/. 171.05	S/. 762.61	S/. 78.89	
S/. 595.53	S/. 252.34	S/. 334.98	S/. 1,182.86		S/. 545.06	

