



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

LAS NORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA  
SITUACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA DE LAS  
EMPRESAS EN GENERAL. CASO DE LA EMPRESA DE  
SEGURIDAD Y VIGILANCIA FULL SECURITY SAC  
TRUJILLO, 2013

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA:

**BACH. MARY SILVIA VIDAL AGREDA**

ASESOR:

MG. ECON. FERNANDO VÁSQUEZ PACHECO

**TRUJILLO - PERÚ  
2015**



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

LAS NORMAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA  
SITUACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA DE LAS  
EMPRESAS EN GENERAL. CASO DE LA EMPRESA DE  
SEGURIDAD Y VIGILANCIA FULL SECURITY SAC  
TRUJILLO, 2013

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

BACH. MARY SILVIA VIDAL AGREDA

**ASESOR:**

MG. ECON. FERNANDO VÁSQUEZ PACHECO

**TRUJILLO - PERÚ  
2015**

**JURADO DE TESIS**

**Dr. CPCC. EZEQUIEL EUSEBIO LARA  
PRESIDENTE**

**Dr. CPCC. LUIS TORRES GARCÍA  
SECRETARIO**

**Mg. CPCC. PATRICIA OSORIO PASCACIO  
MIEMBRO**

## **AGRADECIMIENTO:**

A Dios porque nos regala la vida y en su infinita misericordia, nos permite ser cada día más humanos y sobre todo más humildes.

## **DEDICATORIA:**

El presente informe de investigación lo dedico a mis padres, mis hijos y hermanos en reconocimiento a su apoyo incondicional, y confianza que me brindaron para cumplir mis objetivos profesionales.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo general: Determinar y describir la influencia de las normas laborales en la situación económica-financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security S.A.C.” de Trujillo, 2013. La investigación fue de diseño no experimental-descriptiva-bibliográfica y de caso, para llevarla a cabo se utilizó como instrumentos la ficha bibliográfica y el cuestionario de preguntas, a través de la técnica de la encuesta; obteniéndose los siguientes resultados: Según algunos autores revisados, existe una falta de conocimiento de las normas laborales vigentes, tanto por parte de los empleados como de los empleadores, lo que trae como consecuencia el caer en infracciones que pueden ser graves y con fuertes sanciones, sobre todo para los empresarios. En cuanto a la empresa Full Security S.A.C. se encontró que no registra todos sus gastos y costos del personal, y como consecuencia de la falta de cumplimiento de las normas, la empresa termina su ejercicio contable con información económica - financiera no real. Según la información que presenta la OIT, las prácticas laborales justas establecidas por las normas internacionales del trabajo y aplicadas a través de los sistemas jurídicos nacionales, garantizan un mercado de trabajo eficaz y estable, tanto para los trabajadores como para los empleadores; de esta manera se concluye que, el conocimiento y cumplimiento de las normas laborales influyen directamente en la estructura económica de las empresas en general y de la empresa Full Security S.A.C. en particular.

**Palabras clave:** normas laborales, información económica y financiera.

## ABSTRACT

The present research had as general objective: Identify and describe the influence of labor standards in the economic and financial situation of firms in general and company security and surveillance "Full Security SAC" Trujillo, 2013. Research was non-experimental and descriptive literature and case-design, to perform it was used as instruments the bibliography and the list of questions through the survey technique; with the following results: According to some authors reviewed, there is a lack of knowledge of existing labor standards by both employees and employers, which results in the fall can be serious offenses and heavy penalties, especially for entrepreneurs. As for the company Full Security S.A.C. found not to record all your expenses and staff costs, as a result of the lack of compliance, the company ends its fiscal year with financial information - financial not real. According to information presented to us by the ILO, fair labor practices set by international labor standards and applied through national legal systems, ensure efficient and stable market work, both for workers and employers; thus it concludes that the knowledge and compliance with labor standards directly influence the economic structure of enterprises in general and of the company Full Security SAC.

**Keywords:** labor standards, economic and financial information.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>CONTRA CARÁTULA</b> .....	ii
<b>JURADO EVALUADOR DE LA TESIS</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>CONTENIDO</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	13
2.1    Antecedentes.....	13
2.1.1 Internacionales.....	13
2.1.2 Nacionales.....	15
2.1.3 Regionales.....	16
2.1.4 Locales.....	17
2.2    Bases teóricas.....	18
2.2.1 Normas Laborales.....	18
2.2.2 Formas de Contratación Laboral y sus implicancias en el campo Tributario – Impuesto a la Renta.....	48
2.3    Marco conceptual.....	52
2.3.1 Definición de Normas Laborales.....	52
2.3.2 Definición de Economía.....	52
2.3.3 Definición de Situación económica financiera.....	53
<b>III.METODOLOGÍA</b> .....	54
3.1    Diseño de la investigación.....	54

3.2	Población y muestra.....	54
3.3	Técnicas e instrumentos.....	54
3.4	Plan de análisis.....	55
<b>IV.</b>	<b>RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>56</b>
4.1	Resultados.....	56
4.1.1	Respecto al objetivo específico 1 .....	56
4.1.2	Respecto al objetivo específico 2 .....	57
4.1.3	Respecto al objetivo específico 3 .....	62
4.2	Análisis de resultados.....	64
4.2.2	Respecto al objetivo específico 1.....	64
4.2.3	Respecto al objetivo específico 2.....	65
4.2.4	Respecto al objetivo específico 3 .....	66
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
5.1	Respecto al objetivo específico 1.....	68
5.2	Respecto al objetivo específico 2.....	68
5.3	Respecto al objetivo específico 3.....	68
<b>VI.</b>	<b>ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....</b>	<b>70</b>
	Referencias bibliográficas.....	70
	Anexos.....	73
	Fichas Bibliográficas.....	73
	Cuestionario.....	74
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>		
	Cuadro N° 01.....	56
	Cuadro N° 02.....	58
	Cuadro N° 03.....	62

## I. INTRODUCCIÓN

La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada, requiere la adopción de medidas en el plano internacional. La comunidad internacional responde a este desafío, en parte desarrollando instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas sean respaldadas por los gobiernos, por los empleadores y por los trabajadores. En consecuencia, las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global (OIT, 2010).

Ahora bien, como incidencia económica de estas normas tenemos que la relación laboral desencadena una serie de obligaciones económicas adicionales al pago de una remuneración, ya que a partir de la relación de dependencia tanto el trabajador como el empleador deberán realizar una serie de aportes y contribuciones establecidas en la normativa laboral, con fines previsionales y de salud, u otras que el legislador, eventualmente imponga (Revista Contadores y Empresa, 2013).

En nuestro país las organizaciones encargadas de fiscalizar y garantizar el cumplimiento de estas normas a que se refiere la OIT, es el Ministerio Trabajo y promoción del Empleo (MTPE), La entidad recaudadora de aportes y contribuciones de naturaleza laboral es la Superintendencia de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), cada uno con sedes regionales en las diferentes ciudades del Perú para un mejor control. Sin embargo, encontramos que el 68% de nuestra fuerza laboral trabaja en la informalidad (OIT, 2013). Una cifra escandalosa que transforma las conquistas sociales de quienes promueven que nuestro país es uno de los regímenes laborales más gravosos de América Latina (los costos no salariales constituyen el 64% del salario), hecho que se constituye en una gruesa hipocresía.

Esas conquistas son las de unos pocos, básicamente de quienes trabajan para empresas grandes; por lo tanto, no involucra a la gran mayoría de trabajadores (Diario El comercio, 2014).

Nuestra región está creciendo en el ámbito de desarrollo económico y está conformado por muchas empresas, desde micro hasta grandes empresas; es por eso que la Gerencia Regional de Trabajo de la Libertad (GRTL) y la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) han firmado un convenio de cooperación interinstitucional con el objetivo de establecer mecanismos y procedimientos de cooperación interinstitucional destinado a promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y de seguridad, y salud en el trabajo en el ámbito de nuestra región (Convenio de Cooperación Interinstitucional, 2014).

En lo que respecta al sector servicios, rubro seguridad y vigilancia privada y específicamente en la empresa de Seguridad y Vigilancia Full Security SAC de la ciudad de Trujillo, donde se ha llevado a cabo la investigación, no hay estadísticas oficiales a nivel nacional, regional ni local. Tampoco se ha podido encontrar trabajos publicados sobre las características de las normas laborales y su influencia en la economía de las empresas. Es por ello que desconocemos qué características tienen las normas laborales y cuál es la influencia en la situación económica – financiera de las empresas; por ejemplo, se desconoce cuánto conocen de la existencia de la normativa laboral vigente, si todo su personal activo, trabajadores, prestadores de servicios o personal en formación, cuenta con un contrato de trabajo, si se cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo, si tienen un órgano de control interno para la evaluación del cumplimiento de sus obligaciones laborales, si la situación económica – financiera mejora o empeora si se cumple con la legislación laboral que corresponde, entre otros aspectos. Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cómo las normas laborales influyen en la situación económica financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security SAC” de Trujillo, 2013?**

Para dar respuesta al enunciado del problema de investigación, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar y describir la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security SAC.” de Trujillo, 2013.

Para poder conseguir el objetivo general nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Describir la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de las empresas en general, 2013.
2. Describir la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security SAC” de Trujillo, 2013.
3. Hacer un análisis comparativo de la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security SAC” de Trujillo, 2013.

El estudio es importante porque nos permitirá conocer a nivel descriptivo la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de las empresas del sector servicios – rubro seguridad y vigilancia, ubicada en el distrito de Trujillo. Así mismo, la investigación también se justifica porque nos permitirá conocer cómo operan las normas laborales en el accionar de las empresas del sector en estudio.

También, el estudio nos servirá de base para realizar otros estudios similares en otros sectores productivos y de servicios del distrito de Trujillo y otros ámbitos geográficos conexos.

Finalmente, la investigación se justifica porque a través de ella podré titularme como Contador Público, lo que a su vez permitirá que la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, pueda mejorar sus estándares de calidad que establece la Nueva Ley Universitaria.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Antecedentes:

#### 2.1.1 Internacionales

En la presente investigación se entiende por antecedentes internacionales a todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador en cualquier ciudad de algún país del mundo, menos Perú; sobre nuestras variables y unidades de análisis.

**Olivo (2012)** en su investigación titulada: incidencia de la Nueva Ley Orgánica del trabajo en los costos operativos laborales por prestaciones sociales en las empresas de servicio del sector privado: caso ganadero grill restaurant turístico, C.A. realizada en la ciudad de Barquisimeto, Venezuela, con el objetivo de efectuar un análisis y determinar el grado de incidencia en los costos operativos laborales una vez que las empresas acatan los lineamientos contenidos en la nueva Ley, para lo cual tomó como caso a una empresa representativa del sector servicios y a través de una investigación descriptiva no experimental llegó a las siguientes resultados: De la reflexión y análisis de la incidencia del nuevo marco jurídico enmarcado en la Ley Orgánica del Trabajo (2012), en los costos operativos laborales vinculados directamente a las obligaciones por concepto de prestaciones sociales se puede mencionar que aparentemente afecta desfavorablemente a los responsables del sector productivo del país y más específicamente a las PYMES.

En referencia al diagnóstico de los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales, indudablemente que éstos están plenamente identificados en los supuestos de pago de obligaciones por concepto de utilidad, prestación por antigüedad, vacaciones, bono vacacional e intereses, los cuales repercuten en la estructura de costos de las empresas privadas del área de servicios alimentarias.

**Gamarro (2009)** realizó una investigación sobre la evaluación del cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del municipio Valera, Estado de Trujillo, en la república Bolivariana de Venezuela; con el objetivo de evaluar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del municipio Valera, Estado de Trujillo. Quien aplicando un cuestionario a través de la técnica de la entrevista a 36 empresas, encontró los siguientes resultados:

El 56% de los empresarios encuestados manifestaron conocer la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y el objeto de la misma; sin embargo el 44% no tiene suficiente información sobre cuáles son los requisitos de registro y afiliación de sus trabajadores, deberes y obligaciones entre otros; situación que incide negativamente en la empresa, porque ocasiona incumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores, atentando contra la salud y seguridad de los mismos; aunque el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento.

Así mismo, encontró que en lo concerniente al grado de eficacia en el cumplimiento de la Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que existe desconocimiento y poco interés por parte de los empresarios de buscar información, así como de los organismos competentes de brindar apoyo, asesoría e información necesaria a sus contribuyentes; es por ello que se incurre en infracciones por no cumplir con los deberes y obligaciones que se establece en dicha Ley y su reglamento. Debido a esta situación concluye en que la mayoría de los empresarios han cometido infracciones que de acuerdo a Ley son considerados como infracciones graves y muy graves, lo que puede originar fuertes sanciones (multas millonarias) y originar desequilibrio económico en la empresa, además de otros daños irreparables cómo poner en riesgo la seguridad y salud de sus trabajadores.

### 2.1.2 Nacionales

En la presente investigación se entiende por antecedentes nacionales a todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador en cualquier ciudad del Perú, menos alguna ciudad de la región La Libertad; sobre nuestras variables y unidades de análisis.

Revisando la literatura nacional no se ha encontrado trabajos similares a la presente investigación dirigidos a la descripción de las normas laborales. En su remplazo hemos tomado la publicación de la OIT referida a las normas laborales y su influencia en la economía de las empresas.

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014)** en su publicación: “Los beneficios de las normas”, dice que estas normas vienen a ser un medio para la mejora de los resultados económicos, bajo el siguiente argumento:

Algunas veces, las normas internacionales del trabajo son percibidas como costosas y, por tanto, como un obstáculo para el desarrollo económico. Sin embargo, cada vez aumenta el número de las investigaciones que indican que con frecuencia, el respeto a las normas internacionales del trabajo acompaña a la mejora de la productividad y de los resultados económicos. Es decir, salarios más elevados, mejores normas sobre el tiempo de trabajo y el respeto de la igualdad, pueden traducirse en trabajadores mejores y más satisfechos, y en menos cambios de personal. Así mismo, las inversiones en formación profesional pueden redundar en una mano de obra con mejor formación y en niveles más elevados de empleo. También, las normas de seguridad pueden disminuir los costos ocasionados por los accidentes y los gastos en concepto de salud. La protección del empleo puede conducir a que los trabajadores, al sentirse seguros, asuman riesgos y sean más innovadores. La protección social que brindan, por ejemplo, los regímenes de desempleo y las políticas activas de mercado de trabajo, pueden facilitar la flexibilidad del mercado de trabajo, puesto que hacen que la liberalización y las privatizaciones sean sostenibles y más aceptables para la gente. La libertad sindical y la negociación colectiva pueden conducir a

mejores consultas y a una mayor colaboración en la gestión del trabajo, reduciéndose, así, el número de conflictos laborales costosos y obteniéndose una mayor estabilidad social.

Los efectos beneficiosos de las normas del trabajo no pasan desapercibidos para los inversores extranjeros. Los estudios han demostrado que, en los criterios para la elección de los países en los que invertir, los inversores extranjeros valoran más la calidad de la mano de obra y la estabilidad política y social que los bajos costes de la mano de obra. Tampoco existen pruebas suficientes que demuestren que los países que no respetan las normas laborales sean más competitivos en la economía global.

Así mismo, nos dice que su cumplimiento podría ser una estrategia para la reducción de la pobreza: El desarrollo económico siempre ha dependido de la aceptación de las normas. La legislación y las instituciones jurídicas vigentes garantizan los derechos de propiedad, el cumplimiento de los contratos, el respeto de los procedimientos y la protección contra los delitos, que son elementos jurídicos de una buena gobernanza, sin los cuales ninguna economía puede funcionar. Un mercado regido por reglas e instituciones justas es más eficaz y beneficioso para todos. Y el mercado del trabajo no es diferente. Prácticas laborales justas establecidas por las normas internacionales del trabajo y aplicadas a través de los sistemas jurídicos nacionales, garantizan un mercado de trabajo eficaz y estable, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

### **2.1.3 Regionales**

En la presente investigación se entiende por antecedentes regionales a todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador en cualquier ciudad de la región La Libertad, menos alguna ciudad de la provincia de Trujillo; sobre nuestras variables y unidades de análisis.

A nivel regional sólo se ha encontrado una investigación semejante que se realizó en la provincia de Ascope perteneciente a la región La Libertad.

**García (2014)** realizó un trabajo de investigación titulado: “Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope” de la región La Libertad – Perú, en la cual a través de guías de entrevistas personales y análisis documental, llegó a la conclusión de que los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa, porque se logró determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio.

Asimismo, el conocimiento de la normatividad laboral incide directamente en la estructura económica de la empresa de estudio. Porque su correcta aplicación permitirá generar una cultura tributaria y una mejor imagen institucional, generando responsabilidad social.

Finalmente, el autor citado estableció que la significación de la incidencia de los costos laborales en las utilidades de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. ascendieron: en el año 2011 a 650,773 nuevos soles y en el año 2012 a 758,412 nuevos soles, lo que representa en porcentajes respecto a la utilidad un 4.94% y un 7.31%, respectivamente.

#### **2.1.4 Locales**

En la presente investigación se entiende por antecedentes locales a todo trabajo de investigación sobre muestras variables y unidades de análisis realizado por cualquier investigador en alguna ciudad de la provincia de Trujillo; sobre nuestras variables y unidades de análisis.

**Domínguez y Sánchez (2013)** investigaron la relación entre la rotación de personal, la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil SAA – Planta Trujillo, 2013, en la ciudad de Trujillo-La Libertad - Perú, en donde a través de un cuestionario de preguntas, llegaron a las siguientes conclusiones: más de la mitad de trabajadores no está satisfecho con su sueldo, esto puede afectar la

productividad y el clima laboral. En caso extremo podría redundar en la disminución del desempeño, el ausentismo, o en la rotación voluntaria. Es por ello que, se percataron que la empresa carece de una política salarial justa que mantenga motivados a los trabajadores.

Los factores que afectan a la productividad de los empleados son calidad y mejora continua, estas variables guardan una relación inversamente proporcional con la productividad.

Las variables que afectan a la productividad de los obreros son la rotación y el trabajo en equipo. De modo que estas variables guardan una relación inversa con la productividad de los obreros.

Tanto para empleados como para obreros, si estas dos variables aumentan, la productividad disminuye, y si disminuyen, la productividad aumenta.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Normas Laborales**

Para la OIT (2014) las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Estas normas, en nuestro país se encuentran en el marco normativo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### **Formalización del Personal**

##### **a) Modalidad Contractual**

El Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece la presunción consistente

en que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

No obstante, precisa que todo contrato individual, desde el punto de vista de la duración del mismo, puede celebrarse en las siguientes modalidades:

**CUADRO N°1: Modalidades de Contrato Laboral**

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>FORMALIDAD</b>
Contrato a tiempo indeterminado.	Verbal o escrito (cualquiera de los dos).
Contrato a tiempo determinado o sujeto a modalidad.	Escrito.

**Fuente:** Elaboración propia en base a la información del manual operativo del contador (Contadores y Empresa), en su publicación: Tratamiento de gastos vinculados al personal.

La Legislación vigente acorde con lo establecido por la doctrina laboral, señala que la relación laboral reúne los siguientes componentes:

- **Servicio Personal**

**Toyama y Vinatea (2013)** definen que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona, no invalidando esta condición el hecho de que el trabajador puede ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual, dada la naturaleza de las labores.

- **Subordinación**

**Toyama y Vinatea (2013)** afirman que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo

del trabajador; por ello, y en ejercicio de dicho atributo, el empleador se encuentra facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

- **Remuneración**

Conforme a lo indicado en el **artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)**, se denomina remuneración a toda aquella prestación, en dinero, en especie o en dinero y en especie que el trabajador percibe por los servicios realizados a favor del empleador, siempre que sea de su libre disposición.

La suma de la remuneración es pactada por las partes, pero la ley establece normativamente una remuneración mínima vital indisponible e irrenunciable para los trabajadores que realicen una jornada laboral ordinaria. Cabe resaltar que, no existen restricciones en cuanto al plazo en que debe abonarse, por lo que las partes de la relación laboral están facultadas para pactar plazos distintos, tales como: mensual, quincenal o semanal (salario o jornal).

En cuanto a su composición, la remuneración puede comprender una parte básica (importe mínimo que el trabajador percibe en contraprestación a sus servicios) y otras partes no básicas, tales como comisiones, alimentación y movilidad, por lo que la afectación de éstas o no a beneficios sociales establecidos por la ley dependerá de la naturaleza y/o permanencia de cada uno de estos conceptos en el tiempo.

- ✓ **Contratos a plazo indeterminado**

**Toyama y Vinatea (2013)** señalan que en toda reacción en que se presenten los tres elementos del vínculo laboral, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo sin plazo determinado.

Así mismo, destacan que a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, les corresponde el pago de todos los beneficios sociales establecidos en la ley.

✓ **Contratos a plazo fijo o sujeto a modalidad**

El **Manual Operativo del Contador (2013)** establece que los contratos sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o por mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

El Decreto Legislativo 728 TUO de la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral (tomado del Manual Operativo del Contador, 2013) señala la siguiente clasificación:

✓ **Contratos de naturaleza temporal:**

Es el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

Contrato celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración es de tres años como máximo.

• **El contrato por necesidades de mercado**

Es el contrato celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

En los contratos temporales por necesidades del mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá

sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Su duración es de 5 años como máximo.

- **El contrato por reconversión empresarial**

Es el contrato celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración es de 2 años como máximo.

✓ **Contratos de naturaleza accidental:**

- **El contrato ocasional**

Es el contrato celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su plazo de duración es de 6 meses al año como máximo.

- **El contrato de suplencia**

Es el contrato celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva el derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. Este contrato deberá contener la fecha de su extinción.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar

temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. Su duración máxima es la que resulte necesaria según las circunstancias.

- **El contrato de emergencia**

Es el contrato celebrado para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia. El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. Su duración es el lapso de tiempo que dure la emergencia.

✓ **Contrato de obra o servicio:**

- **El contrato específico**

Es el contrato celebrado entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. Su duración es la que resulte necesario.

- **El contrato intermitente**

Son los contratos celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación (dentro del plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa), pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operara en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinaran en función del tiempo efectivamente laborado. No tiene duración máxima.

- **El contrato de temporada**

Es el contrato celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada.
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y,
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por 2 temporadas consecutivas o 3 alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Para hacer efectivo el ejercicio del derecho descrito previamente, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducara su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente, se asimila al régimen legal del contrato de temporada las actividades feriales. Su duración es lo que dura la temporada.

Para efectos de la celebración de este tipo de contratos, se deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- Dentro de los plazos máximos establecidos para la duración de las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.
- En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.
- En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto por ley. Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de doce remuneraciones.

Existe la presunción de que existe una relación laboral a tiempo indeterminado si es que bajo la forma de contratos sujetos a modalidad:

- El trabajador continuo laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas si estas exceden la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación, cuando se trate de un contrato para obra determinada o de servicio específico.
- El titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- El trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.

**b) Remuneración**

La Remuneración Mínima Vital quedó establecida en S/. 750.00 nuevos soles mediante decreto supremo D.S. N° 007-2012-TR, publicado el 01.06.12, y entró en vigencia el 01.06.12 a la fecha.

**c) Beneficios Sociales**

✓ **Asignación Familiar**

Por concepto de asignación familiar, los trabajadores de la actividad privada percibirán el equivalente al 10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio de acuerdo a como lo establece la Ley N°25129 (06/12/1989), en su artículo N° 1. Así mismo, en el art. N° 2 dice: Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

✓ **Compensación por Tiempo de Servicios**

De conformidad con el Texto Único Ordenado de la Compensación por Tiempo de Servicios y su respectivo reglamento (Decretos Supremos N° 001-97-TR y 004-97-TR), este beneficio laboral tiene la naturaleza de previsión social frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare menor.

Solo están comprendidos en el beneficio de la CTS, los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.

Son computables los días de trabajo efectivo; por lo tanto los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables, se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo (1/30) por cada uno de estos días.

No obstante lo señalado, también serán computables:

- ✓ Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- ✓ Los días de descanso pre y post natal.
- ✓ Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por empleador.
- ✓ Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- ✓ Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

En otras palabras, se considera como 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.

Los montos deberán ser efectuados por el empleador dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujeto a plazo fijo, el pago de la CTS será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prorrogas sea mayor a 6

meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Los empleadores depositaran en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavo (1/12) de la remuneración computable percibidas por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositara en treintavos.

✓ **Descanso Semanal**

**Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991): Art. 1°.** El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgara preferentemente en día domingo.

**Art. 2°.** Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá designar como día de descanso uno distinto al domingo.

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonara en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

**Art. 3°.** Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente labor efectuada más una sobretasa del 100%.

✓ **Descansos en días feriados**

**Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991) Art. 5°.** Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por los siguientes días feriados así como por los que se determinen por dispositivo legal específico:

**CUADRO N° 2: Días feriados celebrados en el país**

<b>FESTIVIDAD</b>	<b>DÍA</b>	<b>MES</b>
Año Nuevo	01	Enero
Jueves Santo y Viernes Santo	Marzo o Abril	
Día del Trabajo	01	Mayo

San Pedro y San Pablo	29	Junio
Fiestas Patrias	28 y 29	Julio
Santa Rosa de Lima	30	Agosto
Combate de Angamos	08	Octubre
Todos los santos	01	Noviembre
Inmaculada Concepción	08	Diciembre
Navidad del Señor	25	Diciembre

**Fuente:** Elaboración propia en base a la información del Reglamento del D.L. N<sup>a</sup> 713 sobre descanso remunerados de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

**Art. 8°.** Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, esto es, su abono se efectuará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, excepto el Día del Trabajo.

**Art. 9°.** El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del 100%.

✓ **Descanso Vacacional**

**Decreto Legislativo N° 713 (08/11/1991) Art. 10°.** En principio, tienen derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas.

Ahora bien, el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso semanal por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación:

Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de 6 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.

Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de 5 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán:

- Una remuneración por el trabajo realizado.
- Una remuneración por el trabajo vacacional adquirido y no gozado;
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Cabe precisar que esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso, la indemnización incluye a la bonificación por el tiempo de servicios ni está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de estas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago.

#### ✓ **Gratificaciones**

**Ley N° 27735 (28/05/2002)** Tienen derecho a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada: aquellos que se encuentran bajo contrato a tiempo indeterminado así como a los que se encuentran bajo los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo (1/30) de la fracción correspondiente.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio y serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según sea el caso. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad se encuentran afectas a todas las contribuciones y aportaciones de ley.

## **Participación en las utilidades**

**Agapito (2012 p. A-8).** De conformidad con el Decreto Legislativo N° 892, ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, los trabajadores de las empresas que cuenten con más de 20 trabajadores participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes del pago del Impuesto a la Renta.

Para establecer si una empresa excede o no de 20 trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.

Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

En principio, la participación en las utilidades se calculara sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 892 antes citado establece que las empresas industriales procederán con efectuar el reparto de sus utilidades en función de un 10%.

De ese porcentaje, el 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal, los días real y efectivamente trabajados. Y el otro 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

## **Jornada y condiciones de trabajo**

### **✓ Jornada de Trabajo**

De conformidad con lo previsto por la Constitución Política así como por el **Decreto Supremo N° 007-2002-TR**, la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

No se encuentran comprendidos en la jornada máxima:

Los trabajadores de dirección, es decir, aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores que ocupan cargos de confianza.

Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, es decir, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, es decir, a aquellos trabajadores que realizan sus labores o a parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

En caso de horas extras o trabajo en sobretiempo se pagara una sobretasa de 25% por las dos primeras horas extras y 35% a partir de la tercera hora en adelante.

#### ✓ **Condiciones de Trabajo**

Lo que sigue lo hemos tomado del Manual Operativo del Contador (2013):

Las condiciones de trabajo son aquellos pagos, considerados como ingresos no remunerativos, representados en sumas de dinero o en bienes, que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de su función o con ocasión del mismo.

La característica que nos indicara que se trata de una condición de trabajo es que el trabajador no emplea dichos montos en beneficio propio o para su familia, sino que los utiliza para poder desempeñar su labor o para beneficiar al empleador.

Las condiciones de trabajo más comunes son:

- Movilidad

- Vivienda
- Gastos de representación
- Alimentación
- Viáticos
- Vestido

Es condición de trabajo todo aquello que no constituye una ventaja o beneficio patrimonial para el trabajador.

### **Seguridad y salud**

#### ✓ Seguro Contra Trabajos de Riesgo (SCTR)

El Seguro complementario de Trabajo de Riesgo es un seguro que otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que Según el Decreto Supremo N° 009-97-SA, el SCTR debe ser contratado para la totalidad de los trabajadores del centro en el cual se desarrollan las actividades de riesgo previstas en las normas respectivas, así como todos los demás trabajadores de la empresa, que no perteneciendo a dicho centro de trabajo, se encuentren regularmente expuestos al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional por razón de sus funciones. La tasa de riesgo que cobra ESSALUD para la empresa de Seguridad y Vigilancia Full Security SAC es de 1.23% por ser una empresa de servicios especiales (manejo de armas), la cual pertenece al SCTR obligatorio de entidades intermediadoras. Este seguro es obligatorio y debe ser contratado por cuenta de la entidad empleadora.

✓ **Seguro de Vida.**

El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos 4 años de trabajo al servicio del mismo. En caso de reingreso, son acumulables los tiempos de servicios prestados con anterioridad para efectos de acreditar los 4 años antes indicados.

**Relaciones colectivas de Trabajo**

**Según El TUO de las Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. Nº 010-2003-TR)**, el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

**Regímenes Laborales Especiales**

**Revista Contadores y Empresa (2012, p. 25)**, Para acceder al Régimen Laboral de la MYPE debe registrar se en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) en el portal del ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, para esto debe cumplir los siguientes supuestos:

Si desean acogerse como Microempresa, deben de tener de 1 a 10 trabajadores y el monto de sus ventas anuales debe ser como máximo 150 UIT.

Si desean acogerse como Pequeña empresa, deben de tener de 1 a 100 trabajadores y el monto de sus ventas anuales debe ser como máximo 1700 UIT.

**Cuadro comparativo entre el régimen laboral general y el régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas 2014.**

	REGIMEN LABORAL GENERAL	REGIMEN LABORAL ESPECIAL	
		MICROEMPRESA	PEQUENA EMPRESA
NUMERO DE TRABAJADORES	-	De 1 hasta 10 trabajadores	De 1 hasta 100 trabajadores
NIVELES DE VENTAS BRUTAS ANUALES	-	Hasta 150 UIT	Hasta 1700 UIT
REMUNERACION MINIMA VITAL	S/. 750 00	S/. 750 00	S/. 750 00
JORNADA DE TRABAJO	8 hrs diarias o 48 hrs semanales	8 hrs diarias o 48 hrs semanales	8 hrs diarias o 48 hrs semanales
DESCANSO SEMANAL	24 hrs semana	24 hrs semana	24 hrs semana
DESCANSO VACACIONAL	30 días al año	15 días al año	15 días al año
GRATIFICACIONES	1 sueldo en julio y 1 sueldo en Diciembre	NO	½ sueldo en julio y ½ sueldo en diciembre
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS	1 remuneración mensual por año	NO	15 remuneraciones diarias por año, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias

<b>PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>ASIGNACION FAMILIAR</b>	SI (10% RMV)	<b>NO</b>	<b>NO</b>
<b>PROTECCION CONTRA DESPIDO INJUSTIFICADO</b>	1 Remuneración y media por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias
<b>SEGURO SOCIAL DE SALUD (9%)</b>	100% a cargo del empleador. Si fuera el caso, adicionalmente el SCTR	50% a cargo del empleador y 50% subsidiado por el Estado	100% a cargo del empleador. Si fuera el caso, adicionalmente el SCTR
<b>REGIMEN DE PENSIONES</b>	A cargo del trabajador, el cual escoge entre el SNP o SPP	Es Opcional 50% subsidiado por el Estado	A cargo del trabajador, el cual escoge entre el SNP o SPP
<b>SEGURO DE VIDA LEY</b>	de vida a partir de los 4 años	<b>NO</b>	Póliza de Seguro de vida a partir de los 4 años

**Fuente:** Elaboración propia, en base a información encontrada en la revista Contadores y Empresa segunda quincena de julio 2012.

- **Sanciones por incumplimiento**

Según el Artículo 24° del DS 019-2006-TR Reglamento de Inspección de Trabajo.

Son infracciones graves en materia de relaciones laborales, los siguientes incumplimientos:

24°.1 No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, 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 o prestador de servicio afectado.

24°.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24°.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

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°.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

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.

**Según el Artículo 25° del DS 019-2006-TR** Reglamento de Inspección de Trabajo Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, los siguientes incumplimientos:

25°.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25°.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25°.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25°.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

25°.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.

25°.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobre tiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25°.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.

25°.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convención al objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25°.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25°.10 La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.

25°.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25°.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

25°.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25°.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25°.15 No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25°.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25°.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25°.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

Siga corrigiendo

**Según el Artículo 27° del DS 019-2006-TR** Reglamento de Inspección de Trabajo Son infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, los siguientes incumplimientos:

27°.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27°.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a

la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.

27°.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

27°.4 No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

27°.5 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

27°.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27°.7 El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

27°.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27°.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

27°.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

27°.11 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

27°.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27°.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27°.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27°.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

**Según el Artículo 28° del DS 019-2006-TR** Reglamento de Inspección de Trabajo, son infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, los siguientes incumplimientos:

28°.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

28°.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

28°.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

28°.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28°.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28°.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28°.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

28°.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

28°.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

- **Aportaciones y Contribuciones**

- ✓ **Sistema Nacional de Pensiones.**

La tasa de aportación al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) equivale al 13% de la remuneración del trabajador, que se entiende es la remuneración habitual CTS (Manual Operativo del Contador, 2013).

De acuerdo con García Manrique (2011, p.100) se consideran remuneraciones asegurables, las remuneraciones fijas y permanentes que se otorgue al trabajador, así como las gratificaciones que se otorguen en periodos regulares y estables en el tiempo, las cuales son incluidas en la planilla de pago de remuneraciones. También las remuneraciones en especie y los subsidios a cargo de Es Salud. No se consideran remuneraciones asegurables los conceptos no remunerativos establecidos en el Texto Único Ordenado (TUO) de la ley de CTS .

El aporte al Sistema Nacional de Pensiones es de cargo obligatorio del trabajador. Sin embargo, corresponde al empleador efectuar la retención, declaración y pago a SUNAT los aportes retenidos.

✓ **Sistema Privado de Pensiones.**

El Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones (ley N° 27328) dice que, el sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) está conformado por las Administradoras de Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Los aportes obligatorios y voluntarios de los trabajadores dependientes deben ser declarados, retenidos y pagados por el empleador a la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador. El pago puede ser hecho a través de la institución financiera o de otra naturaleza que designe la AFP.

✓ **Los Aportes a Es Salud.**

Todo empleador debe asegurar a todos sus trabajadores con el fin de que tengan acceso a las diversas prestaciones que ESSALUD les brinda. No obstante, esta obligación, no se agota en este trámite ya que adicionalmente deberá proceder con el pago de un aporte el cual a continuación describimos:

El artículo 6° de la Ley N° 26790 señala la base imponible y el porcentaje de los aportes es el siguiente: 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. La base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la RMV vigente. Afiliados regulares pensionistas. El aporte de los pensionistas es de 4% de la pensión.

Mediante la Ley N° 27334 se encarga a la SUNAT la administración de la aportación el Seguro Social de Salud (ESSALUD), de esta forma se integra en una misma institución, la recaudación control y fiscalización de los aportes correspondientes, dedicándose el ESSALUD a brindar los servicios de salud propiamente dichos.

✓ **Senati**

Están obligados a aportar al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI): En el caso de empresas que desarrollan exclusivamente actividades industriales comprendidas en la “Categoría de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIUU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3) el porcentaje es 0.75% del total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores. El artículo 8° del Decreto Supremo N° 139-94-EF estableció la obligación constante en que las personas naturales o jurídicas que se encuentren obligadas al pago de esta contribución deben inscribirse en el Padrón de Contribuyentes del SENATI. En caso no se cumpla con realizar la inscripción, el SENATI realizara ésta de oficio. Como consecuencia de la inscripción, el contribuyente recibirá anualmente en su domicilio fiscal los

cupones que deberá hacer efectivos durante el año, a efectos de cumplir con la contribución (**Manual Operativo del Contador, 2013**).

## **2.2.2 Las Formas de Contratación Laboral y sus Implicancias en el campo Tributario -**

### **Impuesto a la Renta.**

**Alva (2013)**, en su blog “artículos vinculados con el derecho tributario” comenta: Dentro de todo negocio que requiere personal para laborar en su interior, siempre existen dudas y a veces problemas relacionados con el hecho de poder verificar la modalidad correcta de contratación de personal, ya sea porque existen situaciones de temporalidad, algunas tareas requiere de mayor permanencia o especialidad que otras, la necesidad de formar cuadros al interior de la empresa, entre otras situaciones.

A veces la forma elegida no es la más adecuada desde el punto de vista laboral, por priorizar determinados ahorros en la forma de pago del personal, lo cual no solo puede traer consecuencias nefastas en el punto de vista laboral, por las fiscalizaciones, la comisión de infracciones y la aplicación de multas por parte de la SUNAFIL como también en el ámbito tributario, con las revisiones ejecutadas por la propia SUNAT.

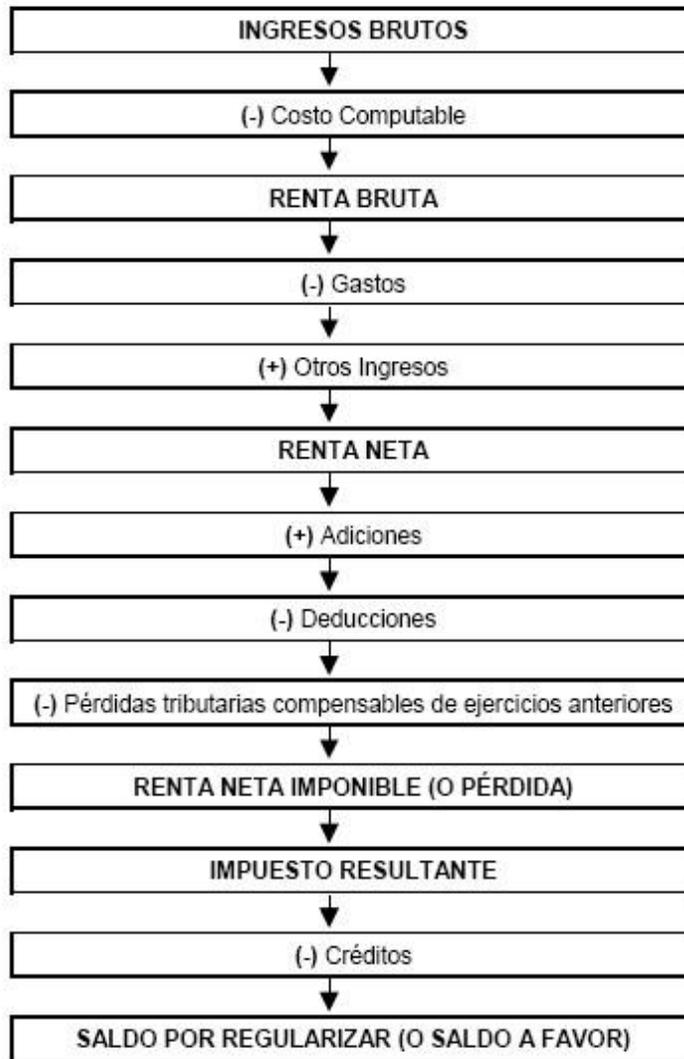
Para la determinación del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría deben considerarse todas las rentas o ingresos que provengan de la actividad empresarial, aquellos beneficios empresariales, así como las rentas que se consideren como tales por mandato de la propia Ley del Impuesto a la Renta.

#### **a) Principio de Causalidad para deducir los gastos Vinculados al Personal**

Es innegable que todas las empresas deben incurrir en una serie de gastos o costos para llevar a cabo su actividad comercial, y entre estos encontramos a aquellos vinculados a la producción o transformación (parte del costo), así como los gastos operativos o de ventas. Así como por ejemplo en las empresas prestadoras de servicios el gasto vinculado a los recursos humanos es preponderante (**Manual Operativo del Contador, 2013**).

Como es de esperarse el efecto de uno u otro tratamiento es distinto, en tanto que los gastos son determinantes para establecer la renta neta que se convertirá en la base imponible del impuesto a la renta, mientras que de considerar solamente costos estos influirán en la determinación de la utilidad comercial o renta bruta.

## Gráfico de Determinación del Impuesto a la Renta



**Fuente:** Manual Operativo del Contador. Tratamiento de gastos vinculados al personal.

### Gastos deducibles y no deducibles

**Art. 37° de la Ley del I.R.** Son gastos deducibles del Impuesto a la Renta, si estas son necesarias para generar la renta o para mantener la fuente de ingresos. (Principio de Causalidad).

Inciso j) Las asignaciones destinadas a constituir provisiones para beneficios sociales, establecidas con arreglo a las normas legales pertinentes.

Inciso i) Los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que se acuerden al personal, incluyendo todos los pagos que por cualquier concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente y con motivo del cese. Estas retribuciones podrán deducirse en el ejercicio comercial a que correspondan cuando hayan sido pagadas dentro del plazo establecido por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

La parte de los costos o gastos a que se refiere este inciso y que es retenida para efectos del pago de aportes previsionales podrá deducirse en el ejercicio gravable a que corresponda cuando haya sido pagada al respectivo sistema previsional dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

**Art. 44° de LIR.** Inciso c) Son Gastos no deducibles para la determinación del Impuesto a la Renta, las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y, en general, sanciones aplicadas por el Sector Público Nacional, puesto que se originan por el incumplimiento o infracción del contribuyente al no cumplir con sus obligaciones formales con las entidades públicas.

Ello es así, pues estos gastos no guardan relación con el Principio de Causalidad, al no ser considerados como gastos necesarios para producir y mantener la fuente productora de renta.

Los intereses por pagos atrasados a la AFP son deducibles de la renta bruta en tanto se demuestre su fehaciencia. En todos los casos que dichas remuneraciones excedan el valor de mercado, la diferencia será considerada dividendo a cargo de dicho propietario, titular, accionista, participacioncitas, socio o asociado.

#### **c) Inafectaciones del Impuesto a la Renta**

Art. 18 de la LIR. Inciso a), Las indemnizaciones previstas por disposiciones laborales vigentes, por cese del trabajador o por causa de muerte o incapacidad producidas por accidentes o enfermedades.

Inciso c), Las compensaciones por tiempo de servicios, previstas por las disposiciones laborales vigentes.

Inciso d) Las rentas vitalicias y las pensiones que tengan su origen en el trabajo personal, tales como jubilación, montepío e invalidez.

Inciso e) Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Definiciones de Normas Laborales.**

Según la OIT (2014), las normas laborales constituyen un amplio sistema de instrumentos sobre el trabajo y la política social, apoyado por un sistema de control concebido para encarar todos los problemas que se presentan en su aplicación a escala nacional. Constituyen el componente jurídico de la estrategia de la OIT para orientar la globalización, promover el desarrollo sostenible, erradicar la pobreza y garantizar que las personas puedan trabajar en condiciones de dignidad y seguridad.

**Normas Laborales.-** Se refiere al conjunto de normas establecidas y que tienen que respetarse entre los trabajados y los empleadores dentro de una organización.

Se considera una norma de competencia laboral como “un documento en el que se registran las especificaciones con base en las cuales se espera que sea desempeñada una función productiva y está constituida por unidades de competencia y elementos de competencia, criterios de desempeño, campos de aplicación y evidencias por desempeño y de conocimiento”.

### **2.3.2 Definiciones de Economía**

**Iván Thompson en su publicación online de pronegocios.net (2006)** luego de analizar definiciones de varios autores respecto a la economía, nos presenta la siguiente síntesis sobre la definición de economía: Es el estudio de la manera o el modo en que las sociedades gestionan sus recursos escasos para satisfacer las

necesidades materiales de sus miembros y de la transformación de los recursos naturales en productos y servicios finales que son distribuidos y/o usados por los individuos que conforman la sociedad. Además, la economía explica el cómo los individuos y organizaciones logran sus ingresos y cómo los invierten.

### **Situación Financiera**

Se refiere a la capacidad que poseen las personas, empresas o sociedad de poder hacer frente a las deudas que tienen o, lo que es lo mismo, de la liquidez de la que disponen para poder pagar sus deudas.

**2.3.3 Situación Económica Financiera.-** En términos generales La situación económica financiera de una empresa está directamente relacionada a los resultados luego de la elaboración de sus estados financieros, los cuales muestran el comportamiento de los ingresos y gastos generados por sus operaciones en un determinado periodo, generalmente correspondiente al año fiscal y que definen el estado en que se encuentra al término del periodo.

Por lo tanto, una empresa puede tener una buena situación económica y mala situación financiera, si no tiene efectivo suficiente para pagar sus deudas. Así como buena financiera si dispone de efectivo, pero mala económicamente si estas deudas superan el total de su patrimonio.

## **III.METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño de la investigación**

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental-descriptivo-bibliográfico-documental y de caso.

#### **3.1.1 No experimental**

Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.

#### **3.1.2 Descriptivo**

Fue descriptivo porque sólo se limitó a describir las viables en estudio.

### **3.2 Población y muestra.**

Dado que la investigación fue bibliográfica-documental y de caso, no tuvo población, tampoco muestra.

### **3.3 Técnicas e instrumentos.**

#### **3.3.1 Técnicas**

Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica y la entrevista.

#### **3.3.2 Instrumentos**

En el recojo de la información se utilizó los instrumentos de la ficha bibliográfica y el cuestionario.

### **3.4 Plan de Análisis**

La información recogida tanto a nivel bibliográfico – documental y de caso fue organizada, estructurada y analizada en función de los objetivos específicos de la investigación.

## IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 Resultados

**4.1.1 Respecto al objetivo específico 1:** Describir la influencia de las normas laborales en la situación económica - financiera de las empresas en general, 2013.

**Para lograr el objetivo específico 1 se hizo una revisión de la literatura pertinente y no se encontró que algún autor haya logrado demostrar la influencia de las normas laborales en la situación económica – financiera de las empresas en general; sin embargo, lo que se ha encontrado son descripciones de las variables en estudio.**

**CUADRO 01**

<b>AUTOR (ES)</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>Gamarro (2009)</b>	<p>Establece que en el Estado de Trujillo, República Bolivariana de Venezuela la mayoría de los empresarios encuestados manifestaron conocer la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y el objeto de la misma; sin embargo, algunos no tiene suficiente información. Por lo que estos empresarios han cometido infracciones que de acuerdo a Ley son considerados como graves y muy graves, lo que puede originar fuertes sanciones.</p>
<b>Olivo (2012)</b>	<p>Establece que, una vez que las empresas acatan los lineamientos contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, aparentemente afecta desfavorablemente a los responsables del sector productivo del país y más específicamente a las Pequeñas Empresas (PYMES).</p>

**García (2014)** Este autor en un estudio realizado en la provincia de Ascope - La Libertad, concluye en que los costos en materia laboral inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa, porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtienen periódicamente.

**Domínguez y Sánchez (2013)** Estos autores en un estudio realizado en la ciudad de Trujillo nos dice que: más de la mitad de trabajadores no está satisfecho con su sueldo, esto puede afectar la productividad y el clima laboral. En caso extremo podría redundar en la disminución del desempeño, el ausentismo, o en la rotación voluntaria.

---

**Fuente:** Elaboración propia en base a los antecedentes internacionales, regionales y locales encontrados en la presente investigación.

**4.1.2 Respecto al objetivo específico 2:** Describir la influencia de las normas laborales en la situación económica - financiera de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security SAC” de Trujillo, 2013.

Para lograr el objetivo específico 2 se aplicó un cuestionario a través de la técnica de la entrevista al gerente de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security S.A.C., el mismo que se muestra a continuación:

## CUADRO 02

N°	ITEMS: PREGUNTAS	RESULTADOS
1	<p><del>¿Cuál es su cargo dentro de la</del>            empresa Full Security SAC? ¿Y            con cuántos trabajadores cuenta?</p>	<p><del>Cargo Gerente general y</del>            tenemos 250 trabajadores.</p>
2	<p>¿Todos sus colaboradores cuentan            con su respectivo contrato de            trabajo?</p>	<p>No, del total solo un 70%            cuentan con contrato de            trabajo bajo modalidad, un            15% emiten recibos por            honorarios, y solo el 5%            cuentan con contrato a plazo            indefinido.</p>
3	<p>¿Conoce usted las normas laborales            vigentes? ¿Cuáles?</p>	<p>Si.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una remuneración justa.</li> <li>- La asignación familiar</li> <li>- Las Gratificaciones y CTS de Ley</li> <li>- Las vacaciones</li> <li>- Las bonificaciones por trabajo nocturno.</li> <li>- Las contribuciones como empleador.</li> </ul>



- 8 Desde el punto de vista de la empresa, ¿Cree que las normas laborales vigentes son justas y beneficiosas para la empresa? ¿Por qué?
- 9 ¿Ha enfrentado ya la empresa alguna fiscalización en materia laboral? ¿Cuáles fueron los resultados?
- 10 ¿Cuál ha sido el impacto económico de la implementación más activa de la seguridad y salud
- empresa tiene que desembolsar un sueldo más adicionalmente al comúnmente ganado por cada trabajador, lo que si origina un pago mayor al ya establecido.  
Las normas laborales vigentes son justas porque apoyan considerablemente al trabajador, sin embargo para la empresa afectan muchas veces a los resultados económicos de la misma ya que al obviar en algún momento dichas normas, las sanciones son muy costosas perjudicando a la entidad.  
Si, para entonces se desconocía muchos aspectos de la normativa laboral vigente y terminamos pagando fuertes multas. Por eso conocemos que las sanciones a las contingencias son bastante elevadas y tratamos en lo posible de evitarlas.  
La seguridad y salud en el trabajo en el último año, ha generado mayor gasto a la

en el trabajo dentro de la empresa?

empresa por ejemplo se ha tenido que adquirir más implementos de protección personal, las capacitaciones en seguridad han aumentado considerablemente, y con el comité de seguridad se busca mejorar las condiciones de seguridad de nuestros agentes.

---

**Fuente:** elaboración propia en base a la entrevista que se le hizo al gerente de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security SAC.

**4.1.3 Respecto al objetivo específico 3: Hacer un análisis comparativo de la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia “Full Security SAC” de Trujillo, 2013.**

**CUADRO 03**

<b>ELEMENTOS DE COMPARACION</b>	<b>RESULTADOS OBJETIVO ESPECIFICO 1</b>	<b>RESULTADO OBJETIVO ESPECIFICO 2</b>	<b>RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN</b>
	En Venezuela la mayoría de los empresarios encuestados conocen la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y el objeto de la misma.		
<b>Respecto al conocimiento de las normas laborales vigentes</b>	<b>Gamarro (2009)</b>	El Gerente de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security SAC afirmó conocer las normas laborales vigentes. <b>(preguntas N° 1 y N° 3)</b>	<b>Si coinciden</b>
<b>Respecto a las fiscalizaciones y sanciones por infracciones laborales</b>	Así mismo <b>Gamarro (2009)</b> , también dice que algunos empresarios no tienen suficiente información respecto a la	En el caso de la empresa de Seguridad y vigilancia Full Security SAC, también ha pasado	<b>Si coinciden</b>

**cometidas.** normativa laboral por una situación vigente, por lo que han cometido infracciones, por que de acuerdo a Ley son considerados como la normativa vigente graves y muy graves. y terminaron pagando fuertes sanciones.

**(pregunta N° 9)**

**Respecto a los beneficios laborales que influyen en el desarrollo económico de la empresa.** **Olivo (2012)** Una vez que las empresas acatan los lineamientos contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, aparentemente afecta desfavorablemente a los responsables del sector productivo del país y más específicamente a las Pequeñas Empresas (PYMES).

El gerente de la empresa Full Security SAC nos dice en la encuesta realizada que hoy en día al existir mayores beneficios que protegen a los trabajadores, las empresas se ven obligadas a incurrir en mayores costos para que dichos beneficios se cumplan. **(preguntas N° 1 y 5)**

**Si coinciden**

**En cuanto a si las Normas Laborales vigentes son** **García (2014)** Los costos laborales inciden de manera directa en la estructura

La empresa tiene que cumplir con los dispositivos legales vigentes, ya que está

**Si coinciden**

justas y económica de la sujeta a diversas  
favorables o empresa, porque se ha fiscalizaciones de  
perjudiciales para logrado determinar que entidades del estado,  
la empresa. los volúmenes por y si estas normas son  
dicho concepto son infringidas las  
significativos en los sanciones son  
resultados que obtiene bastante elevadas y  
periódicamente. no son deducibles de  
impuestos, lo que nos  
resulta perjudicial.  
(preguntas N° 6, 7 y  
8)

---

**Fuente:** elaboración propia en base a los resultados de los objetivos específicos 1 y 2.

## 4.2 Análisis de los Resultados

### 4.2.1 Respecto al objetivo específico 1:

De los resultados obtenidos en la investigación se hizo una revisión de la literatura pertinente y no se encontró que algún autor haya logrado demostrar de manera concreta la influencia de las normas laborales en la situación económica – financiera de las empresas en general, sin embargo, podemos observar lo que dicen los autores al respecto:

**La OIT**, en su publicación nos dice que esta institución contribuye al marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas sean respaldadas por los gobiernos, por los empleadores y por los trabajadores. En consecuencia, las normas internacionales

del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global.

Como lo encontramos en la investigación que hizo **Olivo (2012)**, en Venezuela donde nos dice que: una vez que las empresas acatan los lineamientos contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, aparentemente afecta desfavorablemente a los responsables del sector productivo del país y más específicamente a las Pequeñas Empresas (PYMES).

#### **4.2.2 Respetto al objetivo específico 2:**

En la empresa caso de estudio, al hacer la entrevista al gerente a la pregunta ¿Las Gratificaciones por fiestas patrias y Navidad, pagos de CTS generan un sobre costo para la empresa? Nos responde que si, pues la empresa tiene que desembolsar un sueldo más adicionalmente al comúnmente ganado por cada trabajador lo que si origina un pago mayor al ya establecido.

Al respecto, tanto la ley de la CTS (**D.S. No. 001-97-TR y 004-97-TR**) y la ley **No. 27735** sobre las gratificaciones, dicen que: solo están comprendidos en estos beneficios, los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas y que se encuentren bajo los contratos de trabajo sujetos a modalidad de tiempo parcial o de tiempo indeterminado.

Así mismo encontramos que a pesar de conocer la Normatividad laboral vigente no se cumple en su totalidad, sin embargo se trata de cumplir en lo posible pues la empresa ya tiene un antecedente de una fiscalización que trajo consigo multas y sanciones perjudiciales para la empresa.

Al respecto encontramos que el **Art. 44° de LIR**. Inciso c) nos dice que son Gastos no deducibles para la determinación del Impuesto a la Renta, las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y, en general, sanciones aplicadas por el Sector Público Nacional, puesto que se originan por el

incumplimiento o infracción del contribuyente al no cumplir con sus obligaciones formales con las entidades públicas.

#### **4.2.3 Respetto al objetivo específico 3 :**

Finalmente se concluye al comparar los resultados del primer y segundo objetivo específico respectivamente se aprecia lo siguiente:

**Respetto al conocimiento de las Normas Laborales vigentes:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 si coinciden, pues la entrevista se realizó al Gerente de la empresa y como representante de la institución conoce los lineamientos laborales básicos contenidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N<sup>a</sup> 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Respetto a las fiscalizaciones y sanciones por infracciones laborales cometidas :** los resultados del objetivo específico 1 y 2 si coinciden, pues en ambos casos la falta de conocimiento de la normativa laboral vigente ha hecho caer en infracciones que han terminado con fuertes sanciones para la empresa, lo que significa que se cumple con lo que dice **Mario Alva Matteucci**, en su blog “artículos vinculados con el derecho tributario” con su comentario Dentro de todo negocio que requiere personal para laborar en su interior, siempre existen dudas y a veces problemas relacionados con el hecho de poder verificar la modalidad correcta de contratación de personal, a veces la forma elegida no es la más adecuada por priorizar determinados ahorros en la forma de pago del personal, lo cual no solo puede traer consecuencias nefastas en el punto de vista laboral, por las fiscalizaciones, la comisión de infracciones y la aplicación de multas por parte de la SUNAFIL sino también en el ámbito tributario, con las revisiones ejecutadas por la propia SUNAT.

**Respetto a los beneficios laborales que influyen en el desarrollo económico de la empresa:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 si coinciden, pues toda institución empresarial necesita de material humano para su adecuado funcionamiento y operaciones, y en el caso de la empresa en estudio por ser una empresa del rubro servicios su principal activo está conformado por el material humano por lo que sus cargas de personal son bastante representativas en sus

actividades económicas, y de acuerdo a la normatividad laboral vigente la empresa se ve obligada a cumplirlas pues existen instituciones que protegen y velan por el cumplimiento de estas normas.

**En cuanto a si las Normas Laborales vigentes son justas y favorables o perjudiciales para la empresa:** los resultados del objetivo específico 1 y 2 si coinciden, pues los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa, porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente, tal como dice (García 2014)

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1 Respecto al objetivo específico 1:**

Al haber revisado la literatura pertinente y no haber encontrado una manera determinante de la influencia de las normas laborales en la situación económica financiera de las empresas en general, rescatamos los que nos puede mostrar un resultado más cercano, a la presente investigación, como es la falta de conocimiento de las Normas Laborales vigentes, tanto por parte de los empresarios como por parte de los trabajadores, lo que conlleva a su incumplimiento y falta de exigencia por parte de los trabajadores.

Por otro lado pudimos encontrar que el incumplimiento de las Normas Laborales, afecta directamente a la economía tanto de las empresas como de la sociedad, pues para las empresas esto de ser detectado genera grandes gastos y costos innecesarios producto de las sanciones aplicadas.

### **5.2 Respecto al objetivo específico 2:**

En la entrevista realizada al gerente de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security SAC, encontramos que el gerente conoce la normatividad laboral vigente, y por tratarse de una empresa del sector servicios en el rubro de seguridad y vigilancia los costos que implican el cumplimiento de todas las normas laborales es el de mayor significancia dentro de las operaciones económicas de la empresa, es decir que sus cargas de personal son las más fuertes por lo que influye considerablemente en los resultados económicos y financieros al final de un ejercicio.

### **5.3 Respecto al objetivo específico 3:**

Como detallamos en un principio, analizando la literatura y antecedentes encontrados, ninguno de los autores ha logrado determinar fehacientemente y de manera cuantitativa la influencia que tienen las normas laborales en la

situación económica financiera de las empresas, y en el caso de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security SAC, lo que encontramos es que se cumple lo que dicen los autores Olivo, Gamarro y García respecto al cumplimiento de la normatividad laboral vigente, si bien son beneficios que protegen y brindan mayor seguridad al trabajador pero para las empresas significan mayores gastos. Por otro lado, si se incumplen ya sea por falta de conocimiento o por cualquier otro factor, lo que ocasiona es que se cometen infracciones que de acuerdo a ley pueden ser graves o muy graves que pueden redundar en el pago de fuertes multas, perjudicando aún más la economía y de las empresas.

## VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### 6.1 Referencias bibliográficas.

- Agapito R. (2013). Efectos Tributarios de la participación de los trabajadores en la Renta de Tercera categoría. Publicaciones Gaceta Jurídica. Editorial El Bhúo E.I.R.L. Lima - Perú.
- Blog de Alva M, Artículos vinculados con el Derecho Tributario. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/>
- Diario la Primera Digital, 23 de setiembre del 2013 <http://www.diariolaprimeraperu.com>
- D. S. N° 007-2008-TR (30.09.2008) – TUO de la Ley De Promoción De La Competitividad, Formalización y Desarrollo De La Micro Y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Nuevo Marco Normativo).
- Domínguez, R. y Sánchez F. (2013). Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil S.A.A. Planta Trujillo. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Facultad de Ciencias Económicas, escuela profesional de Administración de la UPAO, Trujillo – Perú.
- El Comercio, (15 de enero 2014) Editorial - Protección que asfixia – Economía. Perú 2014.
- García, A. (2013). Supuestos de afectación de la remuneración. Revista Contadores & Empresas N° 175 primera quincena de Febrero 2012. Editorial El Bhúo E.I.R.L. Lima - Perú.
- García, J. (2014). Costos Laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope. Tesis para optar el título de Contador Público. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo - Perú.

- Gamarro, L. (2009). Evaluación del cumplimiento de la Ley de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo en las empresas del sector construcción del municipio de Valera, estado de Trujillo. Trabajo de grado para optar el título de contaduría, mención auditoría. Coordinación de estudios de Postgrado. Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado” República de Venezuela.
- <http://negocios.uncomo.com/articulo/diferencia-entre-situacion-economica-y-situacion-financiera-27003.html>
- Olivo, M. (2012). Incidencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los costos operativos laborales por prestaciones sociales de las empresas de servicios del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A. Trabajo de grado para optar el título de Licenciado en contaduría pública. Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”. Barquisimeto – Venezuela.
- Promonegocios.net » Definiciones » *Definición de Economía* - Artículo Publicado en Enero 2006
- Sánchez, G. (1997). Como Organizar y Gestionar una empresa de éxito, Editorial SYSA Inversiones y Finanzas. Lima - Perú
- TUO del DL. N<sup>a</sup> 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pioner Laboral (2013). contadores & empresa. Editorial El Bhúo E.I.R.L. Lima - Perú.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2013). Tratamiento de Gastos Vinculados al Personal. Enfoque Tributario y Laboral. Publicaciones Gaceta Jurídica. Editorial El Bhúo E.I.R.L. Lima - Perú.
- Web site: [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)

- Web site OIT. [http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-es/index.htm#P22\\_9931](http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-es/index.htm#P22_9931)
- Web site: [cybertesis.edu.pe](http://cybertesis.edu.pe)

## 6.2 Anexos:

### 6.2.1 Anexo 01: Modelo de Ficha Bibliográfica

LIBRO
AUTOR: (apellidos, nombres) _____
TITULO Y SUBTITULO: _____
EDICIÓN: _____
LUGAR DE EDICIÓN: (a partir de la segunda) _____
EDITORIAL: _____
AÑO DE EDICIÓN: _____
NUMERO DE PAGINAS: _____
SERIE DE COLECCIÓN Y NÚMEROS: _____
LOCALIZACIÓN DE LA OBRA: _____

**Anexo 02: Cuestionario aplicado al gerente de la empresa del caso.**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN-COORDINACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN-CONTABILIDAD**

**Cuestionario aplicado al Gerente de la empresa de seguridad y vigilancia Full  
Security S.A.C. de Trujillo, caso del estudio.**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los trabajadores de la empresa para desarrollar el trabajo de investigación denominado **“Las normas laborales y su influencia en la situación económica – financiera de las empresas en general y de la empresa de seguridad y vigilancia Full Security S.A.C. Trujillo, 2013”**.

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

Encuestador (a): ..... Fecha: ...../...../.....

**I. DATOS GENERALES:**

NOMBRE.....

EDAD.....

CARGO.....

<b>ITEM</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
1	¿Cuál es su cargo dentro de la empresa Full Security SAC? ¿Y con cuántos trabajadores cuenta?	Cargo Gerente general y tenemos 250 trabajadores.
2	¿Todos sus colaboradores cuentan con su respectivo contrato de trabajo?	No, del total solo un 70% cuentan con contrato de trabajo bajo modalidad, un 15% emiten recibos por honorarios, y solo el 5% cuentan con contrato a plazo indefinido.
3	¿Conoce usted las normas laborales vigentes? ¿Cuáles?	<p>Si.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una remuneración justa.</li> <li>- La asignación familiar</li> <li>- Las Gratificaciones y CTS de Ley</li> <li>- Las vacaciones</li> <li>- Las bonificaciones por trabajo nocturno.</li> <li>- Las contribuciones como empleador.</li> </ul>
4	¿Considera que la empresa cumple con todas las normas laborales que le corresponde? ¿En qué proporción?	No, solo parcialmente, en un 70 %

5	¿Considera usted que los beneficios laborales influyen en el desarrollo económico de la empresa? ¿Por qué?	Si, porque hoy en día al existir mayores beneficios que protegen a los trabajadores, las empresas se ven obligadas a incurrir en mayores costos para que dichos beneficios se cumplan.
6	¿Cree usted que las normas laborales que benefician a los trabajadores afectan las utilidades de la empresa? ¿En qué medida?	En cierta medida si, porque la empresa tiene que cumplir con los dispositivos legales vigentes, ya que está sujeta a diversas fiscalizaciones de entidades del estado, y si estas normas son infringidas las sanciones son bastante elevadas y no son deducibles de impuestos, lo que nos resulta mas perjudicial.
7	¿Las Gratificaciones por fiestas patrias y Navidad generan un sobre costo para la empresa?	Pienso que estas gratificaciones apoyan bastante a la canasta familiar de los trabajadores en estas fiestas, sin embargo la empresa tiene que desembolsar un sueldo más adicionalmente al comúnmente ganado por cada trabajador lo que si origina un pago mayor al ya establecido.
8	Desde el punto de vista de la empresa, ¿Cree que las normas laborales vigentes son justas y beneficiosas para la empresa? ¿Por qué?	Las normas laborales vigentes son justas porque apoyan considerablemente al trabajador, sin embargo para la empresa afectan muchas veces a los resultados económicos de la misma ya que al obviar en algún momento dichas normas, las sanciones son muy costosas perjudicando a la entidad.

9	¿Ha enfrentado ya la empresa alguna fiscalización en materia laboral? ¿Cuáles fueron los resultados?	Si, para entonces se desconocía muchos aspectos de la normativa laboral vigente y terminamos pagando fuertes multas. Por eso conocemos que las sanciones a las contingencias son bastante elevadas y tratamos en lo posible de evitarlas.
10	¿Cuál ha sido el impacto económico de la implementación más activa de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa?	La seguridad y salud en el trabajo en el último año, ha generado mayor gasto a la empresa por ejemplo se ha tenido que adquirir más implementos de protección personal, las capacitaciones en seguridad han aumentado considerablemente, y con el comité de seguridad se busca mejorar las condiciones de seguridad de nuestros agentes.