



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS

Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y LABORALES DE
LOS PROFESIONALES MÉDICOS EN CONSULTORIOS PRIVADOS DE LA
CIUDAD DEL CUSCO CON LOS COLABORADORES DE APOYO, PERIODO
2018 – CASO CLÍNICA DR. PAREDES EIRL”**

PRESENTADO POR:

Bach. Yuli Vanessa Gamarra Chambilla

Bach. Maritza Moscoso Mamani

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

ASESOR:

Dr. CPCC. Armando Loaiza Manrique

CUSCO – PERÚ

2020



Presentación

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco; en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad, ponemos a su consideración la presente Tesis Titulada **“El cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales de los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco con los colaboradores de apoyo, periodo 2018 - caso Clínica Dr. Paredes EIRL”**, cuyo objetivo principal es determinar el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias de los profesionales médicos que cuentan con consultorios privados subarrendados a la empresa Unión Médica Corporativa SAC la misma que arrienda las instalaciones de la Clínica Dr. Paredes EIRL con sus colaboradores y/o técnicos de apoyo en los servicios de salud; con el desarrollo y posterior sustentación del presente trabajo pretendemos optar al grado académico de Contador Público y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la permanencia en la Universidad Andina del Cusco.

Bach. Gamarra Chambilla Yuli Vanessa

Bach. Moscoso Mamani Maritza



Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios por darnos sabiduría, salud y don de ser personas exitosas; y por su apoyo en aquellos momentos de debilidad.

A nuestras familias por su comprensión y confianza, valores que fueron pilares fundamentales en nuestra superación profesional.

A nuestro Asesor el Dr. CPC Armando Loaiza Manrique quien nos ha orientado en la realización de la presente.

A nuestra prestigiosa Universidad y a nuestros queridos docentes por el conocimiento impartido a lo largo de nuestra formación profesional.

De igual manera agradecemos de manera especial a todos los que fueron parte para poder hacer posible la conclusión de este proyecto que enmarca un escalón más hacia un futuro.

Bach. Gamarra Chambilla Yuli Vanessa

Bach. Moscoso Mamani Maritza



Dedicatoria

En especial a mi abuelito **MARCOS CHAMBILLA**
COPARI quien fue mi mentor y quien me inculco al
estudio desde niña quedándose en mi como mi inspiración.

YULI



Dedicatoria

A mi madre la Sra. Ana que con su amor
y confianza siempre estuvo incentivándome
día a día.

A mi padre el Sr. José por su
apoyo incondicional, su amor y confianza...
papito lo logre, espero que desde el cielo
estés muy feliz, gracias por todo papito.

A mi hija Alizee que con tan solo una
mirada me da fuerzas para seguir adelante
y cumplir mis objetivos.

A mi hermana Mirian por su constante
apoyo, confianza y fé en mí, y a mis
demás hermanos por el apoyo moral.

MARITZA



Nombres y Apellidos del Jurado de Tesis y del Asesor

DICTAMINANTES:

- ✓ Mgt. Fernando Philco Prado
- ✓ Mgt. Estela Quispe Ramos

REPLICANTES:

- ✓ Dr. Victor Raul Acuña Loaiza
- ✓ CPCC. Ursula Villafuerte Pezo

ASESOR:

- ✓ Dr. Armando Loaiza Manrique



Índice General

Presentación.....	i
Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria	iii
Índice.....	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract	xii
Listado de Abreviaturas	xiv

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivo de investigación.	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Relevancia social.....	4
1.4.2 Implicancias prácticas	5
1.4.3 Valor teórico	5
1.4.4 Utilidad Metodológica.....	5
1.4.5 Viabilidad o factibilidad	5
1.5 Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1 Delimitación Temporal.....	6
1.5.2 Delimitación Espacial.....	6
1.5.3 Delimitación Conceptual	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.	7
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales.	10
2.2 Bases legales	11
2.3 Bases teóricas.....	13
2.3.1 Contrato de trabajo.	13
2.3.2 Tipos de contratos de trabajo.	16
2.3.3 Indemnización por despido en contratos bajo modalidad.	19
2.3.4 Jornada de trabajo.....	20
2.3.5 Prestador de servicios	23
2.3.6 Extinción del contrato de trabajo	23
2.3.7 Planilla de pagos	24
2.3.8 Entrega de constancia al trabajador.....	31



2.3.9	Boletas de pago	31
2.3.10	Remuneración	32
2.3.11	Beneficios Sociales	34
2.3.12	Compensación por tiempo de servicios. -	34
2.3.13	Gratificaciones	35
2.3.14	Vacaciones	36
2.3.15	Definición La Micro y Pequeña Empresa (MYPE)	38
2.3.16	Fiscalizaciones laborales de SUNAT	40
2.3.17	Reseña de estudio.	41
2.4	Marco Conceptual	43
2.5	Formulación de hipótesis	47
2.5.1	Hipótesis general	47
2.6	Variables de estudio	47
2.6.1	Variables	47
2.6.2	Conceptualización de las variables	48
2.6.3	Operacionalización de variables	49

CAPÍTULO III MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación	50
3.2	Enfoque de investigación.....	50
3.3	Diseño de la investigación	50
3.4	Alcance de la investigación	51
3.5	Población y muestra de la investigación	51
3.5.1	Población	51
3.5.2	Muestra	51
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.6.1	Técnicas	52
3.6.2	Instrumentos.....	52
3.7	Procesamiento de datos	52

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO V DISCUSIÓN

5.1	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	70
5.2	Comparación crítica con la literatura existente	73
	CONCLUSIONES	76
	RECOMENDACIONES	78
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
	ANEXOS	81
	Matriz de Consistencia	82
	Matriz de los Instrumentos para la Recolección de Datos	83
	Instrumentos de Recolección de Datos	84
	Validación de Instrumentos.....	88



Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Situación laboral</i>	53
Tabla 2. <i>Formación educativa</i>	54
Tabla 3. <i>Área de formación</i>	54
Tabla 4. <i>Nivel de cumplimiento obligaciones Remunerativas laborales</i>	55
Tabla 5. <i>Identificación del empleador</i>	56
Tabla 6. <i>Modalidad de contrato</i>	57
Tabla 7. <i>Actividad que desarrolla</i>	57
Tabla 8. <i>Horas de labor diaria</i>	58
Tabla 9. <i>Horas Extras</i>	59
Tabla 10. <i>Días de labor semanal</i>	59
Tabla 11. <i>Distribución de tiempo</i>	60
Tabla 12. <i>Satisfacción del empleo</i>	61
Tabla 13. <i>Relación laboral – Boletas de pago</i>	61
Tabla 14. <i>Tiempo de labor</i>	62
Tabla 15. <i>Remuneración que percibe</i>	62
Tabla 16. <i>Periodo de pago</i>	63
Tabla 17. <i>Forma de pago</i>	63
Tabla 18. <i>Cumplimiento de obligaciones-Beneficios sociales</i>	64
Tabla 19. <i>Compensación por tiempo de servicios</i>	65
Tabla 20. <i>Gratificaciones percibidas</i>	65
Tabla 21. <i>Conocimiento del derecho vacacional</i>	66
Tabla 22. <i>Goce de vacaciones remuneradas</i>	66
Tabla 23. <i>Cumplimiento de obligaciones- Tributarias</i>	67
Tabla 24. <i>Seguro de EsSalud</i>	67
Tabla 25. <i>Sistema pensionario</i>	68
Tabla 26. <i>Forma de acceso al empleo</i>	69
Tabla 27. <i>Capacitación a los colaboradores</i>	69



Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Estructura funcional del servicio.....	42
---	----



Resumen

La investigación basa su estudio en la **problemática** generada a partir de la identificación de la relación contractual que involucra a los colaboradores de los profesionales médicos que regentan consultorios de atención de servicios de salud en las Clínicas o centros de Salud de carácter privado como es el caso de estudio de la empresa Clínica Dr. Paredes EIRL que a partir del año 2018 y luego de más de 50 años de servicio su propietario decidió arrendar la infraestructura a la empresa Unión Médica Corporativa S.A.C, la misma que asume la atención de todos los servicios de Salud; adicionalmente esta última subarrienda los consultorios a profesionales médicos quienes bajo la forma de prestación de servicios dan atención medica al público en general; es a partir de esta situación que estos últimos tienen la necesidad de contar con apoyo de personal de colaboradores para la atención generándose la relación contractual materia de estudio en la cual se evidencia el incumplimiento de normas laborales y tributarias en perjuicio de las personas que laboran bajo esta modalidad; tuvo como **objetivo** verificar la situación laboral de contratación y el estudio del cumplimiento de obligaciones tributarias y laborales con los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios de naturaleza privada bajo su dirección y subarrendados al principal en la ciudad del Cusco, periodo 2018 Caso Clínica Dr. Paredes EIRL; **la población** estuvo constituida por veinte y tres colaboradores que prestan servicios a los consultorios médicos subarrendados a la empresa Unión Médica Corporativa SAC que arrienda la infraestructura de la denominada Clínica Dr. Paredes EIRL y que ofrecen atención de salud; **la metodología** aplicada fue de alcance descriptivo, investigación de tipo básica; de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; se llegó a **la conclusión** que la clínica cuenta con autorización para su funcionamiento, en el momento de la investigación la misma bajo la forma de arrendamiento ha cedido la totalidad de sus instalaciones e



infraestructura médica a la empresa Unión Médica Corporativa SAC, la misma que presta servicios de Salud a personas naturales e instituciones públicas de manera directa o por convenio para lo cual contrata los servicios bajo la forma de servicios no personales a personal médico independiente; quienes a la vez son arrendadores de ambientes al interior de la clínica destinados a consultorios de atención bajo dependencia y responsabilidad para los cuales cuentan con colaboradores cuyos derechos laborales y obligaciones tributarias son descritas en la investigación y constituyen el caso de análisis.

Palabras Clave: Remuneración, beneficios sociales, obligaciones laborales, obligación tributaria, colaboradores, servicios de Salud.



Abstract

The research bases its study on the problem generated from the identification of the contractual relationship that involves the collaborators of the medical professionals who run health services care clinics in private clinics or health centers as is the case Study of the company Dr. Paredes EIRL clinic from 2018 and after more than 50 years of service its protected owner lease the infrastructure to the company Unión Médica Corporativa SAC, the same that assumes the attention of all Health services ; In addition, the latter sublets the offices of medical professionals who are in the form of training services to provide medical care to the general public; It is from this situation that the latter have the need to count on the support of staff of collaborators for the care, generating the contractual relationship subject matter of study in which the breach of labor and tax regulations is evidenced to the detriment of the people who work under this modality; **the objective** verify the employment situation of hiring and the study of the fulfillment of tax and labor obligations with the collaborators supporting medical professionals in private offices under their direction and sublet to the director in the city of Cusco, period 2018 Dr. Paredes EIRL Clinical Case; **the population** consisted of twenty three collaborators that provide services to the medical offices sublet to the company Unión Médica Corporativa SAC that leases the infrastructure of the Clinic Dr. Paredes EIRL and offers health care; **the methodology** applied was descriptive, basic type research; quantitative approach and non-experimental design; It was concluded that the clinic has authorization for its operation, at the time of the investigation, in the form of a lease, it has transferred all of its facilities and medical infrastructure to the company Unión Médica Corporativa SAC, the same that lends Health services to natural persons and public institutions by direct means or by agreement for which it contracts the services in the form of non-personal services to independent medical personnel; who at the same time are lessors of environments within the clinic destined to offices of low dependency



and responsibility care for which they have collaborators whose labor rights and tax obligations are described in the investigation and constitute the case of analysis.

Keywords: Remuneration, social benefits, labor obligations, tax obligation, Collaborators, Health services.



Listado de Abreviaturas

CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
DS	Decreto Supremo
EPS	Empresas Prestadoras de Servicios de Salud
EIRL	Empresa Individual de Responsabilidad Limitada
LPCL	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
MYPE	Micro y Pequeña Empresa
PLAME	Planilla Mensual
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
TUPA	Texto Único de Procedimientos Administrativos
U.I.T	Unidad Impositiva Tributaria



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La población urbana ha tenido un crecimiento progresivo en las últimas dos décadas, este hecho genera que el Estado en primera instancia cumpliendo su labor tutelar tenga que implementar los servicios básicos de salud, educación, seguridad entre otros, los mismos que por la gran demanda existente devienen en insuficientes por lo que se ha generado un mercado de servicios de salud prestado por el sector privado. No es ajena esta realidad a los servicios de salud prestados a través del ministerio de Salud y del seguro social que ven saturados sus servicios por lo que se genera un mercado de servicios insatisfecho que pasa a ser cubierto por el sector privado. En primera instancia estos servicios son prestados a través de clínicas particulares que han incursionado de manera directa a través de las EPS empresas prestadoras de servicios de salud en la atención a los trabajadores o con la implementación de servicios públicos al cual se tiene acceso previa acreditación de la afiliación a algún tipo de seguro o al pago directo. En este contexto se desarrolla el servicio de salud del sector privado, la situación ha generado que los servicios ambulatorios de consulta, diagnóstico y tratamiento de las diversas enfermedades se den a través de atención en consultorios médicos privados que son una extensión en el mayor número de casos de los servicios prestados por médicos que comparten sus labores prestando servicio a entidades públicas y atención en consulta privada a través de centros médicos, consultorios privados u otros cuya característica principal es el servicio o atención a pacientes que recurren a la misma ante el deficiente sistema de salud existente en el país. Para su desarrollo se han implementado diferentes modalidades de prestación de servicio, siendo una de las principales la atención en consultorios privados los mismos que se concentran en instalaciones concebidas para tal fin llámese clínicas, centros médicos, o finalmente



consultorios; la característica de todos ellos es el cobro de derechos por la atención de los servicios brindados por profesionales de la salud cuyos ingresos constituyen rentas de cuarta categoría; es decir el servicio es prestado por profesionales que ejercen su actividad de manera independiente, para el desarrollo de sus actividades requieren el apoyo de personal técnico y/o administrativo que hace posible la prestación del servicio; es dicho personal que labora bajo relación de dependencia bajo las diferentes modalidades el que tiene que aceptar las condiciones del empleador (profesionales de la salud) generándose el problema de estudio relacionado al incumplimiento de obligaciones laborales así como la no declaración y pago de tributos de la misma índole de los colaboradores mencionados.

Los denominados consultorios médicos mantienen una relación laboral contractual con asistentes técnicos y/o administrativos que apoyan el desarrollo de las actividades profesionales; existe en este sector un alto grado de evasión tributaria por los empleadores quienes no cumplen adecuadamente sus obligaciones laborales afectando los derechos de sus trabajadores y la recaudación tributaria laboral al no aportar los tributos generados producto de dicha relación contractual; este hecho se mantiene en el tiempo y existe una clara inacción de las entidades del estado involucradas en el control y cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. La situación problemática que genera el presente estudio queda establecida en el análisis de la forma y condiciones en que se prestan los servicios particulares a través de centros médicos, clínicas y otros centros que han generado prácticas de incumplimiento, evasión y elusión tributaria frente a las obligaciones laborales y tributarias del personal de colaboradores que apoyan el desarrollo de servicios de salud hecho que perjudica a los trabajadores y que incide en la calidad del servicio así como perjudica al Estado en relación a la recaudación tributaria afectando el desarrollo y progreso social del país.



En la presente investigación se aborda el caso de la Clínica que funciona bajo la razón social de “Clínica Dr. Paredes EIRL”, la misma que ha arrendado a partir del año en estudio toda su infraestructura de Salud a la empresa “Unión Médica Corporativa SAC” entidad que presta los servicios de salud y que a la vez subarrienda a los Profesionales Médicos consultorios para la atención privada; caso que por sus condiciones y características de funcionamiento genera condiciones de estudio relacionadas al cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales con sus colaboradores técnicos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la situación del cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias con los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la situación del cumplimiento de las remuneraciones de los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL?
- b) ¿Cuál es la situación del cumplimiento de los beneficios sociales con los colaboradores de apoyo a los profesionales Médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL?
- c) ¿Cuál es la situación del cumplimiento de obligaciones tributarias de índole laboral con los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad el Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL?



1.3 Objetivo de investigación.

1.3.1 Objetivo general

Conocer la situación del cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias en la relación contractual de los colaboradores de apoyo con los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Verificar el cumplimiento de las remuneraciones a los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL.
- b) Verificar el cumplimiento de los beneficios sociales a los colaboradores de apoyo a los profesionales Médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL.
- c) Verificar el cumplimiento de obligaciones tributarias de índole laboral por los contratos a los colaboradores de apoyo a los profesionales médicos en consultorios privados en la ciudad del Cusco, periodo 2018 - Caso Clínica Dr. Paredes EIRL.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Relevancia social

La investigación es relevante socialmente por que permitirá conocer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias de los profesionales que laboran de manera independiente generando rentas de cuarta categoría que contratan para la prestación de sus servicios a personal técnico o administrativo como complemento para el desarrollo de sus actividades; dicho personal que labora bajo la forma de dependencia ve vulnerados sus derechos laborales y beneficios sociales ante la inacción de las autoridades competentes;



asimismo el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias relacionadas a la condición de empleadores presentan un nivel alto de incumplimiento que deviene en evasión tributaria laboral; estos aspectos puestos en relieve y descritos a través de la investigación permitirán la formulación de nuevos estudios que permitan solucionar la problemática existente al mismo tiempo la investigación evidenciara los objetivos establecidos permitiendo establecer las bases para programas y procesos de control por parte de la autoridades para beneficio de los trabajadores de este sector.

1.4.2 Implicancias prácticas

La investigación tiene implicancias prácticas en tanto permite identificar el tipo de relación contractual que existe entre los profesionales médicos y el personal que apoya el desarrollo de sus actividades profesionales en consultorios particulares, evidenciando el nivel de incumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias.

1.4.3 Valor teórico

La investigación servirá para determinar el nivel de cumplimiento de las normas laborales y tributarias vinculadas a los contratos laborales en el sector de servicios privados de salud, generando un análisis del conocimiento y cumplimiento de las normas vigentes.

1.4.4 Utilidad Metodológica

La presente tesis metodológicamente permitirá elaborar instrumentos de verificación de sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias de los colaboradores de servicios médicos prestados en la entidad de estudio.

1.4.5 Viabilidad o factibilidad

La investigación es viable, en tanto se cuenta con acceso a la información y se tiene conocimiento previo de la actividad en investigación al haber las tesis laborado en el



sector en estudio; asimismo se cuenta con los recursos humanos y económicos necesarios para llegar al desarrollo y posterior conclusión del trabajo de investigación.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Temporal

La delimitación temporal se da en el año 2018.

1.5.2 Delimitación Espacial

La delimitación espacial se da en la ciudad del Cusco en el ámbito de los centros de atención particulares regentados por profesionales de la salud en condición de médicos bajo diferentes especialidades en el caso se aplica sobre los servicios prestados bajo la denominación de Clínica Dr. Paredes EIRL.

1.5.3 Delimitación Conceptual

La delimitación conceptual viene dada por las obligaciones tributarias y laborales que involucran a los profesionales que ejercen actividades correspondientes a la cuarta categoría relacionadas al personal que contratan y que labora bajo forma de dependencia.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Antecedente 1.- Tesis “La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales, formulada por Gilmar Enrique Jiménez Sazo en la universidad de San Carlos de Guatemala facultad de ciencias jurídicas y sociales con la finalidad de optar al título profesional de abogado y notario. Guatemala, julio 2010. (Jiménez Sazo, 2010)”.

Según la investigación de (Jiménez Sazo, 2010) establece como **objetivo general** la evasión del pasivo laboral por medio de la simulación del contrato de servicios profesionales con los trabajadores, aplicando inadecuadamente el derecho civil en materia laboral. La hipótesis, consiste en que la simulación del contrato de servicios profesionales es un medio legal que da lugar a la evasión del pasivo laboral provocando un enriquecimiento indebido en el sector patronal; llega a la **conclusión** de que Es indudable que cuando se simula una relación laboral, se anula una serie de derechos a los trabajadores y consecuentemente, se evade el pago de la cuota patronal al instituto guatemalteco de seguridad social (IGSS), al instituto técnico de capacitación y productividad (Intecap) y al instituto de recreación para los trabajadores de la empresa privada (Itra) así también se defrauda el fisco. 2. Se hace evidente la mala fe del patrono al contratar personas no profesionales mediante esta simulación del contrato con la intención de evadir el pago del pasivo laboral, al que tiene derecho el trabajador por su tiempo continuo de servicio, ante el mismo patrono al ser despedido injustificadamente o indirectamente.



Antecedente 2. “La simulación laboral de los empleadores y los efectos para los trabajadores, formulada por la bachiller Gabriela Moncerrate Torres Loor con la finalidad de optar al título de Licenciado en Contabilidad en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador 2014 (Moncerrate Torres, 2014)”.

Objetivo; el presente trabajo investigativo, surge por la necesidad de solucionar uno de los conflictos que se genera cotidianamente dentro de una relación laboral, siendo uno de los relevantes la simulación laboral, la misma que es usada por el empleador para eludir la ley y privar al trabajador de sus derechos Consagrados dentro de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo. Dentro de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, la problemática indicada en el párrafo anterior se ve reflejada, por cuanto los trabajadores al ser perjudicados por el hostigamiento laboral, acuden a la Inspectoría del Trabajo en busca de una liquidación conforme lo reconoce la normativa laboral, sin embargo, la mayoría de empleadores niega la relación laboral existente, aduciendo que no prestaba servicios dentro de su negocio, empresa entre otros, obligando de esta forma al trabajador a seguir un proceso ante los Jueces de Trabajo en busca de que sus derechos no sean vulnerados, de ahí radica la importancia de este proyecto, a fin de que se sancione al empleador que negare en vía administrativa la relación laboral, siempre y cuando sea declarada por la vía judicial. Para el desarrollo de la investigación, fue necesario implementar el uso de una **metodología** para enfocar la problemática de estudio, siendo los utilizados: método inductivo-deductivo, analítico-sintético, descriptivo, encuestas y entrevistas, para conocer el criterio referente al tema, utilizando diferentes técnicas de investigación que permita comprobar la necesidad de la reforma, evitando así la vulneración de derechos de los trabajadores. Por la simulación laboral del empleador ante una de sus obligaciones en el ámbito laboral, es que resulta menester implementar dentro del Código de Trabajo una norma en donde se determine una sanción al empleador que negase la



relación laboral en las Inspectorías de Trabajo, ya que esto provoca que los trabajadores se sometan a un litigio dentro de los Juzgados de Trabajo, para que el empleador les reconozca los derechos que se generaron por la prestación de los servicios lícitos, poniendo fin a la simulación laboral dentro del Estado Ecuatoriano. La investigación llega a **la conclusión** de que dentro de la normativa vigente se reconoce derechos y garantías para los trabajadores y empleadores, a fin de asegurar la relación laboral, sin embargo, por surgimientos de figuras jurídicas como la Simulación Laboral, se está cometiendo vulneraciones de los derechos del trabajador siendo la principal el reconocimiento de los servicios lícitos prestados dentro de un empleo.

- El Trabajo, constituye una actividad económica generadora de productividad para la sociedad, es por ello que la normativa jurídica contempla codificaciones legales tendientes a regularla tal como el Código de Trabajo, sin embargo, al no contemplarse, en este cuerpo legal una solución ante el surgimiento de la Simulación Laboral, se ha acrecentado la problemática, provocando inestabilidad laboral en el Estado Ecuatoriano.
- Dentro de la normativa jurídica, se ha establecido que la prestación de servicios lícitos sea remunerada de forma justa, equitativa, propendiendo a los trabajadores de un desarrollo económico sustentable, sin embargo, debido a la existencia de la simulación laboral impide que los trabajadores puedan acceder de forma inmediata a la remuneración correspondiente por su trabajo, generando la deserción de las responsabilidades patronales.
- Los conocedores de materia laboral, al saber la problemática planteada han manifestado una total aceptación con la investigación realizada, consideran que el proyectar la incorporación de un artículo tendiente a sancionar al empleador por la simulación laboral, es una contribución y una solución necesaria para



restringir esta figura jurídica dentro del Código de Trabajo (Moncerrate Torres, 2014).

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Antecedente 1.- Tesis “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 - 2015” formulada por los bachilleres Mary Carmen Beltrán Manzano e Hipólito Ramos Calderón para optar el título profesional de: Contador público Juliaca - Perú universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” Escuela profesional de Contabilidad-2016. (Beltran & Ramos, 2016)”.

La presente investigación tiene como **objetivo** analizar cómo influye los beneficios laborales otorgados por el estado en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, años 2014-2015. **La metodología** de investigación está basada en una investigación básica de enfoque descriptivo y explicativo, diseño no experimental-transversal, cuyos objetivos fueron Analizar la influencia de los beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno en los años 2014–2015. La investigación llega a la **conclusión** de que Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de la Puno consideran que al estar inscrito en la REMYPE les permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les otorga, considerando que los empresarios conocen y utilizan en gran medida la reducción de pago ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo porque les ayuda en la reducción de sus gastos. SEGUNDA: Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno conocen y utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral (gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar) para las empresas que recién se están constituyendo les parece muy favorable y ventajoso estos beneficios, en cambio para las empresas ya



establecidas nos indican que algunos beneficios no les parece favorable para sus trabajadores ya que pueden desmotivarlos es por ello que prefieren cuidar el bienestar y la eficiencia de sus trabajadores otorgándoles todos sus beneficios; con respecto al beneficio de Seguro Integral de Salud para la mayoría de las empresas no les parece muy favorable el Sistema Integral de Salud para sus trabajadores a pesar de reducir sus gastos en gran medida porque la atención no es de calidad. TERCERA: Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de Puno necesitan mayor difusión sobre los beneficios laborales que se les otorga al registrarse en la REMYPE, pues el nivel de conocimiento y utilización de dichos beneficios ha dependido mucho de la actualización por medios propios o por asesoría contable, esto se debe a que la entidad encargada que es el Ministerio de Producción no están cumpliendo su rol 90 de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización en donde se observó la falta de coordinación interna, falta de información y bajo nivel de motivación hacia los empresarios (Beltran & Ramos, 2016).

2.2 Bases legales

Constitución Política del Perú

Art. 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Art. 24°.- Establece “que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual; el mismo



artículo señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (PCM, 1993)

Resolución Ministerial N° 091-92-TR. La remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3° indica que una jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y se percibe la remuneración mínima; en el caso de trabajar menos de 4 horas diarias el sueldo será proporcional a la remuneración mínima. (MTPE, 1992)

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral. Decreto supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) Reglamento de Ley de fomento al empleo.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Decreto supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral. **Decreto supremo N° 002-97-TR** (27/03/1997)

Decreto supremo N° 001-97-TR (01/03/1997) Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios.

Decreto supremo N° 004-97-TR (15/04/1997). Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios.

Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

- ✓ **Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo decreto supremo N° 007-2002-TR** (04/07/2002).
- ✓ **Decreto supremo N° 008-2002-TR** (04/07/2002).



Decreto supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006) Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

Ley N° 25129 (06/12/1989). Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar.

Resolución de superintendencia N° 010-2011-SUNAT (24/11/2010) Establecen el procedimiento para el registro de derechohabientes en el Registro de Información Laboral (T Registro) a través del sistema SUNAT operaciones en Línea y Modifican la Resolución de Superintendencia N° 204-2007-SUNAT que aprueba el PDT planilla electrónica formulario virtual N° 601.

Resolución ministerial N° 009-2011-TR (08/01/2011) Aprueban información de la planilla electrónica.

Decreto Supremo N° 399-2016-EF Establecen las profesiones, artes, ciencias, oficios y/o actividades que darán derecho a la deducción a que se refiere el inciso d) del artículo 46° de la Ley del Impuesto a la Renta.

Decreto Supremo N° 033-2017-EF Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante el Decreto Supremo N° 122-94-EF y normas modificatorias.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Contrato de trabajo

Las normas laborales no desarrollan una definición exacta del contrato de trabajo, como sí lo hace la doctrina; sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala la presunción de este contrato a plazo indeterminado, cuando la prestación de servicios se realiza en forma remunerada y subordinada. En términos generales podríamos



anotar que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración (MTPE, 1992).

2.3.1.1 Requisitos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo escrito a que se refiere el inciso b) del artículo 8° del Decreto Legislativo N° 689, se deberá consignar como mínimo:

- Los datos de identificación del empleador: nombre o razón social de la empresa, libreta tributaria, domicilio, inscripción en los registros de ley, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.

- Los datos de identificación del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.

- Los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.

- La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 650. En el contrato se deberán desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie. La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo previsto en el artículo 8° de este Reglamento. Se deberá incluir además tres cláusulas especiales en que conste lo siguiente:



- ✓ Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador.
- ✓ El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen, a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual.
- ✓ El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación (Aedo, 2018).

2.3.1.2 Características del contrato de trabajo

- Consensual, porque basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido (por ejemplo: contrato del menor y adolescente, del extranjero, los contratos modales) (MTPE, 1992).
- Oneroso, dado que la contraprestación del trabajador genera como contraprestación por su labor, el pago de una remuneración. El artículo 24° de la Constitución Política del Perú ha señalado que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. Por lo que, si la prestación de servicios se realiza en forma gratuita, no se trataría de un contrato de trabajo; por ejemplo, es el caso de los servicios prestados por familiares cercanos (MTPE, 1992).



- Sinalagmático, por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y este se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración (MTPE, 1992).
- Personal, “intuitio personae”, dado que el trabajador debe realizar personalmente la labor encomendada; sin embargo, no invalida esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (MTPE, 1992).
- Subordinado, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes 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 (MTPE, 1992).
- Conmutativo, dado que las partes conocen las prestaciones que deben realizar desde el inicio de la relación laboral (MTPE, 1992).

2.3.2 Tipos de contratos de trabajo

2.3.2.1 Contratos sujetos a modalidad

Se trata de aquellos contratos que se celebran por un plazo determinado, de acuerdo a las circunstancias reguladas en el artículo 53° y siguiente del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728). Entre los contratos más utilizados se encuentran los contratos por inicio o lanzamiento de nueva actividad y el contrato por necesidades del mercado. Los contratos de trabajo pueden celebrarse a plazo indeterminado y a plazo determinado o fijo. Contratos a plazo determinado (fijo) Se celebran en forma escrita Tienen un plazo fijo (duración determinada) Son presentados ante el



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el plazo de 15 días naturales a la fecha de suscripción del contrato (Garces, 2018)



2.3.2.2 Contratos a plazo indeterminado

Pueden celebrarse en forma verbal o escrita No tienen plazo fijo (es de duración indeterminada) No se presentan ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Garces, 2018)

2.3.2.3 Contratos de naturaleza temporal

Presentación. - A partir del 1 de agosto de 2008 se presentan los contratos de trabajo vía Internet (Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Sistema de Contratos y convenios) dentro de los quince días naturales de celebrado el contrato, para efectos de su conocimiento y registro. Cabe indicar que posterior a este plazo, se podrá presentar los contratos de trabajo, de manera extemporánea, siempre que se encuentren vigentes al momento de la presentación, pagando la sobretasa, abonada en el Banco de la Nación, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente. La tasa correspondiente por contrato a plazo determinado es de 0.33% de la UIT vigente, fuera de plazo la tasa es de 0.85% de la UIT vigente. Precisamos, que en el caso de las micro y pequeñas empresas abonarán el treinta por ciento (30%) de los derechos de pago sobre los procedimientos contemplados en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta disposición tiene por finalidad fomentar y promover a las empresas que tienen la categoría de MYPE. (Infantes Cárdenas, 2012)

2.3.2.4 Plazo de Contratación

Como se ha indicado, en los puntos anteriores, podrán celebrarse contratos por periodos menores a los plazos máximos establecidos, pero que sumados no excedan el límite máximo permitido, para cada uno de ellos. Asimismo, el empleador podrá celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades, en función



de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años. (Ayala, 2013)

2.3.2.5 Desnaturalización de contratos bajo modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada; si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido. Por ejemplo, un trabajador continúa laborando después de los cinco (5) años de servicios prestados a un mismo empleador, en un contrato por necesidades de mercado.

- a) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. Por ejemplo, el trabajador continúa laborando luego de la prestación de un servicio específico (ejemplo, de actualización de la base de datos), para un mismo empleador.
- b) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando. Por ejemplo, si la trabajadora después del pre y postnatal no se reincorpora y el trabajador continúa laborando.
- c) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley. Por ejemplo, se celebró un contrato sujeto a modalidad, cuando correspondía celebrarse un contrato indeterminado. (Ayala, 2013)

2.3.3 Indemnización por despido en contratos bajo modalidad

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 (12) remuneraciones. (Ayala, 2013)

2.3.3.1 Beneficios laborales.-Los trabajadores contratados sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba (Ayala, 2013).

2.3.4 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es un derecho constitucional, cuyo incumplimiento genera una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. - La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

La jornada nocturna comprende desde las 10.00 p.m. hasta las 6.00 a.m. Se aplica el treinta y cinco por ciento (35%) adicional a la remuneración mínima vital.

La jornada de trabajo atípica: son contratados con regímenes distintos en las jornadas de trabajo y descanso.

El promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar las 8 horas diarias. Jornada especial de los menores de edad (Código de Niños y Adolescentes).

2.3.4.1 Jornadas menores de 8 horas En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional (Ortiz, 2016).

2.3.4.2 Horas extras Las horas extras es el sobretiempo realizado por el trabajador, que puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el



sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (Ortiz, 2016)

Pago:

- Para las dos primeras horas es el 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente.
- A partir de la tercera hora es el 35% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función de la hora correspondiente. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Así mismo, el trabajo en sobretiempo es declarado en el PDT 601-Planillas electrónicas. (Ortiz, 2016)

2.3.4.3 Registro de asistencia. - El registro de asistencia es un medio informativo elaborado por el empleador, y deberá contener la siguiente información mínima: - Nombre, denominación o razón social del empleador. - Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador. - Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador. - Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo. - Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

2.3.4.5 Medio para llevar el registro. - El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de



trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso. Retiro de control Solo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia, de existir. Si se permite el ingreso del trabajador, debe registrarse la asistencia. Toda disposición que establezca un registro de salida previo a la conclusión de labores está prohibida.

2.3.4.6 Disposición del registro. - El empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

- ❖ La Autoridad Administrativa de Trabajo.
- ❖ El sindicato con respecto a los trabajadores que representa.
- ❖ A falta de sindicato, el representante designado por los trabajadores.
- ❖ El trabajador sobre la información vinculado con su labor; y,
- ❖ Toda autoridad pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

Archivo de los registros Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados: Presunciones Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso- ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 9° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Son infracciones de tercer grado: - Imponer trabajo sobre la jornada máxima legal o convencional. - No pagar o no compensar el trabajo



en sobretiempos. - No otorgar tiempo de refrigerio. Son infracciones de primer grado: - No contar con el registro de control de ingresos y salidas. - Impedir al trabajador el registro de su ingreso o salida. - No exhibir de manera permanente a todos los trabajadores el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso, en el lugar del centro de trabajo donde se establezca el registro de control de asistencia. - Efectuar registros de ingreso y salida sustituyendo al trabajador. (Infantes Cárdenas, 2012)

2.3.5 Prestador de servicios

Se considera dentro de esta categoría a la persona natural que obtiene ingresos por el ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio. Asimismo, están incluidos quienes desempeñan las funciones de síndico, gestor de negocios, director de empresas, mandatario, albacea y quienes realizan actividades similares. (Art. 33° de la Ley del Impuesto a la Renta). - Presta servicios a un empleador por los cuales obtenga rentas de quinta categoría a las que se refiere el inciso e) artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta. - Se encuentra incorporado como asegurado regular al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud por mandato de una ley especial por las que existe obligación de realizar aportaciones de salud.

2.3.6 Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extingue cuando cesa en forma definitiva la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración. Las causales se encuentran taxativamente reguladas en el artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.



- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- g) El despido.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley (Ayala, 2013)

Modalidades formativas

Persona natural: - Que se encuentra bajo alguna de las Modalidades Formativas Laborales reguladas por la Ley N° 28518 o cualquier otra ley especial. - Que se encuentra bajo la modalidad de SECIGRA Derecho, regulada por el Decreto Ley N° 26113.

Modalidades:

- Aprendizaje
- Práctica profesional
- Capacitación laboral juvenil
- Pasantía
- Actualización para la reinserción laboral (Aedo, 2018).

2.3.7 Planilla de pagos

La Planilla Electrónica es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentado mensualmente a través del medio informático desarrollado por la SUNAT. Se encuentra conformada por la información de Registro de Información Laboral (T-Registro)



y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro. (Ayala, 2013)

2.3.7.1 Contenido la Planilla Electrónica. Está conformada por: La información de la Planilla Electrónica: datos del empleador, datos de trabajadores, pensionistas, prestaciones de servicios - cuarta categoría, prestadores de servicios - modalidad formativa y personal de terceros. - Las tablas perimétricas: tipo de actividad, tipo de establecimiento, tipo de documento de identidad, ocupación, régimen pensionario, etc. - La estructura de los archivos de importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la Planilla Electrónica. (Aedo, 2018)

2.3.7.2 Obligados a llevar la Planilla Electrónica. Conforme a lo establecido en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 018-2007- TR, se encuentran obligados a presentar Planilla Electrónica o PLAME: - Cuenten con uno (1) o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante la presentación del Formulario N° 402 “Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones”, siempre que estos últimos no tengan más de tres (3) trabajadores. - Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros. - Cuenten con uno (1) o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones. - Cuando estén obligados a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría. - Tengan a su cargo uno (1) o más artistas, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 28131. - Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud - EPS u otorguen servicios propios de salud conforme lo dispuesto en la Ley N° 26790, normas reglamentarias y complementarias. - Hubieran suscrito con el Seguro Social de Salud - ESSALUD un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. - Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria. Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios - modalidad formativa. A tal efecto, la Planilla Electrónica se considera



presentada ante el MTPE en la fecha en que los empleadores envíen a través del medio informático la Planilla Electrónica a la SUNAT. Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT podrá modificar y/o ampliar el universo de obligados a llevar la Planilla Electrónica. (Aedo, 2018)

2.3.7.3 Excepciones Se encuentran exceptuados de utilizar la planilla electrónica: - Empleadores de trabajadores del hogar - Empleadores de trabajadores de construcción civil eventuales - Aquellos que contraten exclusivamente prestadores de servicios de cuarta categoría, cuando no tengan la calidad de agentes de retención de acuerdo al inc. b) del art. 71° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta. (Aedo, 2018)

2.3.7.4 Beneficios de la Planilla Electrónica Los beneficios de la Planilla Electrónica son los siguientes: - Se eliminan los costos de los aspectos formales - No hay necesidad del almacenamiento físico Control de la declaración: mes por mes - Ahorro de costos a los empleadores - Se presenta un solo PDT, T-Registro. El T-Registro es un aplicativo creado por la SUNAT con la finalidad de declarar empleadores, trabajadores, pensiones, personal de modalidades formativas laborales y personal de terceros, que servirá de base para el dispositivo PLAME. Cabe indicar, que en el T-Registro no se declara a los prestadores de cuarta categoría; sin embargo, dicho prestador es declarado a través del PLAME. Es obligatorio la utilización del T-Registro a partir del 01.08.2011, sin embargo, las multas se aplicarán a partir del mes de julio de 2012. Cabe indicar que, la falta de incorporación de los trabajadores en el T-Registro, será sancionada como falta grave por cada trabajador afectado, conforme al numeral 24.1 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR. (Aedo, 2018)



2.3.7.5 Empleador - En la planilla electrónica

Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, empresas del Estado, entidad del sector público nacional inclusive a las que se refiere el Texto Único Actualizado de las Normas que rigen la obligación de determinadas entidades del Sector Público de proporcionar información sobre sus adquisiciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, a efectos de la Planilla Electrónica, se entiende por empleador a aquel que: - Pague pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto. - Contrate a un prestador de servicios, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 015-2010-TR. - Contrate a un personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 015-2010-TR. - Realice las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, por mandato de una ley especial. - Recibe, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros. - Se encuentre obligado por el Decreto Supremo N° 001-2010-ED u otras normas de carácter especial, a abonar las remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, bonificaciones y demás beneficios del personal de la Administración Pública que le sea asignado. Trabajador Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso de sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral. Está también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores. (Aedo, 2018)



2.3.7.6 Plazos El empleador deberá registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, de acuerdo a los siguientes plazos: a) Trabajador, prestador de servicios a que se refiere el numeral ii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, y personal de terceros: “dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios”, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados. Excepcionalmente: - En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, el registro se efectúa en el PLAME. - En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del literal d) del artículo 1° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, el registro se efectúa hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD. b) Pensionista: el primer día hábil del mes siguiente a aquél en que se pagó o se puso a disposición la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva. c) Derechohabientes: el primer día hábil siguiente a la comunicación que efectúe el trabajador, pensionista y prestador de servicios, respecto de sus derechohabientes. Sin perjuicio de los plazos señalados, el empleador podrá realizar el registro en oportunidad anterior a las fechas señaladas. El empleador deberá registrar sus datos de manera previa al registro de los sujetos señalados en los literales a), b) y c) del primer párrafo. Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el T-REGISTRO, deberá ser efectuada por el empleador dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de haber ocurrido el evento o de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento. La baja de los sujetos registrados deberá ser efectuada dentro del primer día hábil siguiente a la fecha en que se produjo el término de la prestación de servicios, la suspensión o fin de la condición de pensionista, el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD o el fin de la condición de derechohabiente, según corresponda.



El empleador debe entregar a los trabajadores, prestadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, la constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja que se efectúe en el T-REGISTRO, de acuerdo a los siguientes plazos: a) Alta en el Registro: el día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios b) Modificación o actualización de datos: dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización. c) Baja en el Registro: solo en aquellos casos que sea solicitado, ésta se deberá entregar dentro de los dos (02) días calendario siguiente de la fecha en que se presentó la solicitud. Se entenderá cumplida la obligación cuando el empleador remita la constancia generada por el T-REGISTRO, a través de medios físicos o electrónicos, siempre que se acredite la recepción de la misma por parte de los destinatarios. La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar a los empleadores, con carácter general o particular y en las condiciones y plazos que aquella determine, la actualización total de sus datos y condición de empleador, así como los datos contenidos en el T-REGISTRO. La obligación de registrar, se efectúa a través de los medios informáticos que establezca la SUNAT. La información del T-REGISTRO podrá ser actualizada, modificada o dada de baja de oficio de manera automática, por parte de la SUNAT, cuando:

1. Los sujetos inscritos en T-Registro hayan actualizado o modificado sus datos de identificación en el RENIEC, y la SUNAT disponga de dicha información. Asimismo, se procederá a la actualización o modificación de los datos del empleador, respecto del nombre o razón social y de los establecimientos, cuando esta información haya sido actualizada o modificada en el Registro Único de Contribuyentes de la SUNAT. (Aedo, 2018)



2. En los casos de fallecimiento del sujeto inscrito en T-Registro, cuya defunción se encuentre inscrita en RENIEC y hubiese sido informada a la SUNAT. (Aedo, 2018)
3. Tratándose de los derechohabientes, se procederá a la baja de oficio cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:
 - ✓ Cuando el hijo menor de edad, adquiera la mayoría de edad y no se hubiera comunicado el vínculo como hijo mayor de edad incapacitado.
 - ✓ Cuando culmine el período de gestación, en el caso de la gestante.
 - ✓ Cuando el derechohabiente adquiera la condición de asegurado regular de ESSALUD.
 - ✓ Cuando el empleador hubiera registrado la baja del trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR.
 - ✓ Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, deja de tener la condición de asegurado regular de ESSALUD.
 - ✓ Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, no registre períodos de aportación a ESSALUD en los últimos doce (12) períodos. Las modificaciones posteriores o la inclusión de nuevos casos, serán efectuadas por la SUNAT, a través de Resolución de Superintendencia, previa coordinación con el MTPE.



2.3.8 Entrega de constancia al trabajador

El empleador deberá entregar a los trabajadores y personal de servicios, 4ta – 5ta categoría, la constancia de alta, modificación o actualización que se efectúe en el T-Registro, con los plazos establecidos en el D.S. N° 018-2007-TR (Modificado por el D.S. N° 015-2010-TR). Infracción Es una infracción grave no registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes. Base legal: Decreto Supremo N° 008-2011-TR (modifica el artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR) vigente a partir del 1 de enero de 20 Sistema de Pensiones y Salud El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; o, en el Sistema Privado de Pensiones (AFP). Asimismo, está comprendido en el Seguro Social de Salud en lo referido a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. (Aedo, 2018)

2.3.9 Boletas de pago

El empleador se encuentra en la obligación de otorgar al trabajador una boleta de pagos dentro del tercer día. Los empleadores obligados a utilizar la Planilla Electrónica



deben entregar el original de la boleta de pago al trabajador, a más tardar, el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. La boleta de pagos deberá reunir los requisitos mínimos señalados en el artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR: - Apellidos y nombres, en caso de ser persona natural; o razón social o denominación, en caso de ser persona jurídica. - Número de RUC. Asimismo, deberá contener la siguiente información mínima sobre el trabajador: Apellidos y nombres - Periodo de pago - Tipo y número de documento de identificación - Tipo o categoría (tipo, de acuerdo a la Tabla 8 del Anexo 2, aprobado por Resolución Ministerial N° 250-2007-TR; o la categoría propia utilizada por el empleador) - Régimen pensionario - Código Único del Sistema Privado de Pensiones - CUSPP - Fecha de inicio de la relación laboral - Número de días efectivamente laborados - Número de días subsidiados - Número de días no laborados y no subsidiados - Número de horas ordinarias - Número de horas en sobretiempo - Remuneraciones que se abonen, tomando en consideración para este efecto lo previsto en el artículo 6° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. - Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el artículo 7° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. - Descuentos - Tributos y aportes a cargo del trabajador - Tributos y aportes a cargo del empleador. (Aedo, 2018)

2.3.10 Remuneración

Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del **Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL)**, aprobado mediante el **Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97)** constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Estamos una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contra prestativo de la remuneración, pero en la que también se precisa que el trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que



percibe por este concepto. Es esta última característica de la remuneración la que ha sido cuestionada como criterio de distinción. En efecto, el empleador puede otorgar beneficios a favor de sus trabajadores respecto de los cuales estos no tienen un pleno poder de disposición, de tal modo que no pueden por ejemplo en el caso de autos o viviendas venderlos, o sólo pueden ser utilizados en determinadas circunstancias como un seguro médico. Así, se considera que la libre disponibilidad debe ser entendida como un atributo de la remuneración en oposición a aquello que recibe el trabajador para poder prestar sus servicios, para facilitar o posibilitar las labores del personal; estamos en el terreno de las “condiciones de trabajo” las cuales no son de libre disponibilidad. Visto de otra forma, la remuneración implica un incremento patrimonial a favor del trabajador; cosa que no ocurre con las condiciones de trabajo.

Por otro lado, en el mismo artículo 6° se señala en forma expresa que las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tiene naturaleza remunerativa.

Además de la remuneración como contraprestación por la labor realizada y los supuestos de suspensión perfecta de labores señalados en la introducción, se han regulado otros ingresos otorgados por el empleador a favor del trabajador. Entre estos tenemos:

- Asignación familiar.
- Horas extras.
- Incremento por trabajo nocturno.
- Gratificaciones de Navidad y Fiestas Patrias.
- Prestaciones alimentarias bajo la modalidad de suministro directo.



2.3.11 Beneficios Sociales

Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

“Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”.

Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a **prestaciones** o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

2.3.12 Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

Los trabajadores que tienen derecho al beneficio de CTS son los que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan por lo menos una jornada mínima de cuatro horas diarias en promedio.

El derecho a percibir la CTS se configura una vez transcurrido un mes de prestación efectiva de labores, cumplido este requisito toda fracción se computará por treintavos.



Casos especiales

Trabajadores a tiempo parciales. - El requisito de cuatro horas diarias, se considerará cumplido, cuando la jornada del trabajador dividida entre 5 ó 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias. En el caso de jornadas menores a 5 días será necesario que el trabajador labore 20 horas a la semana como mínimo para que pueda acceder al beneficio de CTS.

Trabajadores con remuneración integral. - Los trabajadores que hayan celebrado un convenio de remuneración integral anual con sus empleadores para recibir que incluya el beneficio de la CTS, no se les depositará semestralmente la CTS, por encontrarse incluida en su remuneración integral.

Socios trabajadores de cooperativas. - Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores también tienen derecho a percibir la CTS.D.S. N° 004-98-TR y Ley N° 27626

Trabajadores excluidos. - No tienen derecho a percibir CTS los trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa la remuneración de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

2.3.13 Gratificaciones

La **gratificación** es un derecho laboral que está normado por las leyes del trabajo del Estado Peruano. Es un pago adicional que se suma a la remuneración o sueldo de los trabajadores. En el Perú la gratificación se entrega en los meses de julio y diciembre. La gratificación para los trabajadores de planilla es equivalente a una **remuneración mensual**. Los trabajadores del hogar reciben como gratificación un monto equivalente al 50% de su sueldo. Para los trabajadores del sector agrario la gratificación está comprendida en su sueldo diario. Los trabajadores de la Pequeña Empresa reciben como gratificación el 50% de lo que representa su sueldo. Es importante recordar que por una **norma** del Congreso de la República ha señalado que a las gratificaciones están exentas del descuento de AFP u



ONP, seguro social o ESSALUD. Tampoco se le puede hacer descuentos por los servicios de instituciones educativas como SENATI, SENCICO o CONAFOVICER.

La gratificación se calcula de acuerdo a los días que ha laborado el trabajador. Si entró a trabajar durante el año se va reduciendo **proporcionalmente** el monto de la gratificación de acuerdo al tiempo de servicio ejercido durante un semestre que puede ir de enero a julio o de agosto a diciembre. No se puede descontar a la gratificación los días no laborados por **vacaciones**, licencias con goce de remuneraciones, descansos por accidente de trabajo remunerado o subsidiado.

2.3.14 Vacaciones

El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.



En caso de trabajo discontinuo o estacional cuya duración sea inferior a un año, pero no menos de un mes, el trabajador recibe una doceava parte de la remuneración de cada día festivo mensual de trabajo efectivo completado. Las vacaciones anuales también se pueden acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que al menos después de un año de servicio continuo se disfrute un descanso de siete días naturales.

Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por vacaciones se hace en proporción al número de meses y al número de horas trabajadas en una semana.

Fuente: §10-23 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado

Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante los feriados (públicos y religiosos). Estos son por lo general 12 días al año. Los días festivos en Perú incluyen: Año Nuevo (1° de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1° de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Día de la Independencia (28 y 29 de Julio), Combate de Angamos Day (8 de octubre), Día de Todos los Santos (1° de noviembre), Día de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Día de Navidad (25 de diciembre).

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. La legislación del trabajo exige que el día de descanso semanal, en principio, debería ser el domingo para todos los empleados. Si es necesario, el empleador puede establecer esquemas alternativos o acumulativos de las horas de trabajo y de los días de descanso mediante la designación de otro día como día de descanso o sustituirlo por otro día de descanso para que los trabajadores puedan disfrutarlos de forma individual o colectiva.



2.3.15 Definición La Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Ortiz, 2016)

Registro Para acceder a los beneficios de la Ley MYPE, se deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE (Registro de la Micro y Pequeña Empresa), que se realiza desde el Portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Características Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). **Pequeña empresa:** de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). El número de trabajadores se computa de acuerdo a las reglas siguientes: - Se suma el número de trabajadores contratados en cada uno de los doce (12) meses anteriores al momento en que la MYPE se registra, y el resultado se divide entre doce (12). De existir disconformidad entre el número de trabajadores registrados en la planilla y en las declaraciones presentadas por el empleador al Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa - REMYPE y el número verificado por la inspección laboral, se tendrá como válido este último. Para el caso por niveles de ventas anuales, se deberá tener en cuenta lo siguiente: - Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta. (Ortiz, 2016)



- Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.
- Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

Permanencia en el régimen laboral especial La micro y pequeña empresa: que por un periodo de dos (2) años calendario consecutivos excede el monto máximo de ventas anuales o el número máximo de trabajadores contratados, podrá conservar el régimen especial laboral por un (1) año calendario adicional consecutivo. Los años consecutivos se computan desde la fecha de inscripción de la micro o pequeña empresa en el REMYPE. Durante este año calendario adicional, los trabajadores de la microempresa serán obligatoriamente asegurados como afiliados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD; y, opcionalmente, podrán afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones. En el transcurso del año referido para la conservación del Régimen Laboral Especial, la MYPE procederá a realizar las modificaciones en los contratos respectivos con el fin de reconocer a sus trabajadores los derechos y beneficios laborales del régimen laboral que les corresponda. Concluido este año, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda. Personería jurídica Para que la microempresa pueda acogerse al régimen MYPE no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario persona individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquiera de las formas societarias previstas por la ley. Regulación de derechos y beneficios laborales Los derechos y beneficios originados con anterioridad a la entrada en vigencia mantienen sus mismos términos y condiciones, y



continúan regulándose bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración. Los trabajadores de la microempresa sujetos al Régimen Laboral. (Infantes Cárdenas, 2012)

2.3.16 Fiscalizaciones laborales de SUNAT

La acreditación del contrato de trabajo

Las fiscalizaciones laborales de SUNAT; La SUNAT está realizando algunas visitas inspectoras laborales a las empresas, principalmente de tres tipos. En primer lugar, determinando si los trabajadores deben o no estar en planillas (principalmente trabajadores contratados bajo locación de servicios, es decir, honorarios profesionales). En segundo lugar, apreciando si los conceptos pueden ser o no remunerativos (especialmente para fiscalizaciones a las aportaciones a ESSALUD). Por último, cuestionando los gastos laborales (para que se abone un mayor impuesto a la renta de tercera categoría). En relación a la fiscalización para determinar quiénes deben estar en planillas, replicamos una práctica de SUNAT: Reparte una encuesta a cada trabajador para que detalle su jornada, horario, tipo de contrato, forma de trabajo, ubicación en la empresa, etcétera. La finalidad es determinar si hay trabajadores bajo contratos no laborales encubiertos e imponer una acotación por tributos laborales. Consideramos que estas fiscalizaciones que, en ciertos casos, son más eficaces que las realizadas por el Ministerio de Trabajo deben llevarse a cabo en cautela del principio de presunción de inocencia constitucional, de tal manera que no se afecten los derechos de las compañías fiscalizadas. Ciertamente, el objetivo de la fiscalización de SUNAT es diferente de los que tiene el Ministerio de Trabajo. Como sabemos, desde julio de 1999, la SUNAT se encarga de la fiscalización de parte de los tributos laborales, esto es, aquellos que se derivan de los contratos de trabajo (aportes a ESSALUD, ONP, Seguro de Riesgo ESSALUD), además de la que ya ostentaba (Impuesto a la Renta de quinta categoría e Impuesto Extraordinario de Solidaridad, pero este último ya está derogado). La SUNAT ha ingresado a ciertos centros de trabajo para que los trabajadores respondan unas preguntas

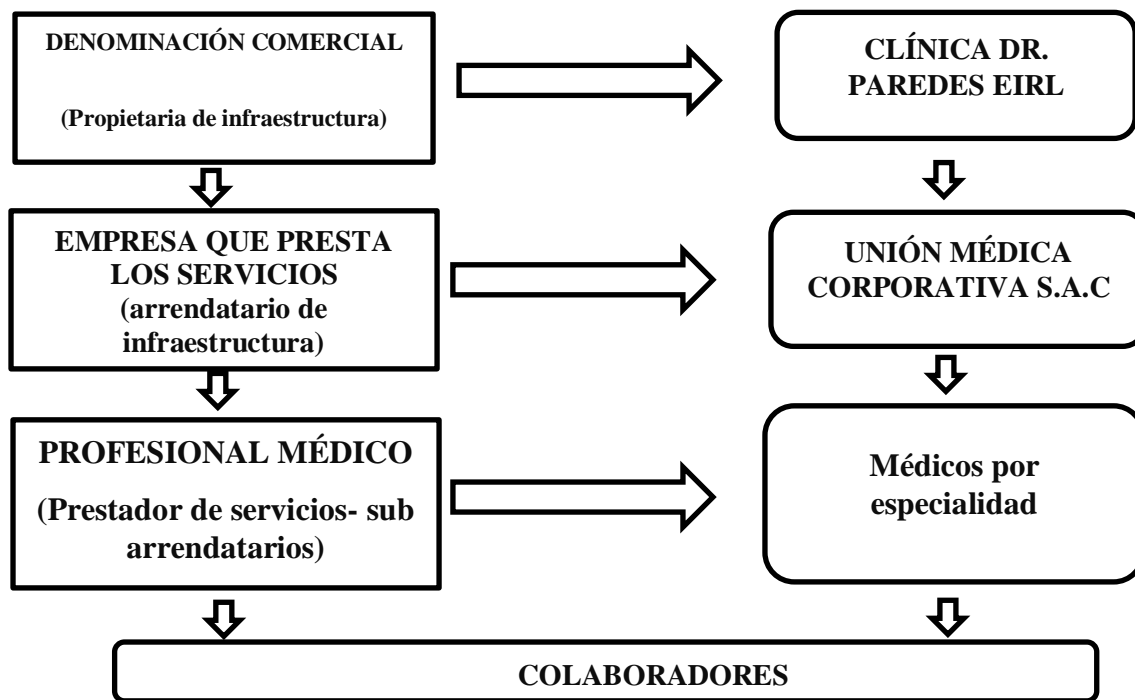


relacionadas con la forma de cómo prestan sus servicios. Tenemos entendido que el ingreso se produjo casi al final de la jornada laboral y funcionarios de la SUNAT repartieron una encuesta entre el personal que se encontraba laborando para responder aspectos como: Vinculación contractual (contrato de locación de servicios o laboral), jornada y horario de trabajo, actividades desarrolladas con detalle de las etapas de las mismas, forma y período de pago de la retribución laboral, precisión sobre turnos de trabajo, indicación si es destacado por una empresa de servicios especiales, constancia del pago, control de asistencia, tipos de sanciones recibidas, etcétera. El objetivo de esta fiscalización es claro: Determinar si las personas que se encuentran en el centro de trabajo están vinculadas por un contrato de trabajo con la empresa fiscalizada. Las preguntas pretenden que se aprecie cómo, cuándo, dónde y de qué manera se prestan los servicios contratados y, de esta forma, determinar la existencia o no de la subordinación o dependencia jurídica. (Infantes Cárdenas, 2012)

2.3.17 Reseña de estudio

La presente investigación enfoca su estudio en los colaboradores técnicos que prestan servicios en los consultorios médicos establecidos en la Clínica Dr. Paredes EIRL para lo cual es necesario hacer referencia que existe una gestión sui generis de la misma en el año de estudio presentada en la siguiente gráfica (octubre del 2018):

Figura 1. Estructura funcional del servicio



Fuente: Elaboración propia

Se establece la forma en que operan los servicios prestados por profesionales médicos a través de la Clínica Dr. Paredes EIRL; entidad que cuenta con más de cincuenta años de establecida y de prestar servicios a la comunidad cusqueña hasta el año 2018; fecha en que arrienda toda la infraestructura de salud a la empresa Unión Médica Corporativa quien a la fecha de investigación se constituye en la empresa operadora de los servicios manteniendo la publicidad e imagen de la anterior institución para fines netamente comerciales; es esta última entidad la que subarrienda los inmuebles a los profesionales médicos para que estos establezcan sus consultorios privados siendo de estos la responsabilidad con sus colaboradores materia de la investigación.

La Clínica Dr. Paredes EIRL mantiene su vigencia e inscripción. Sin embargo ya no opera como tal lo hizo hasta febrero del año 2018 en que declaraba trabajadores y prestadores de servicio por sus actividades (anexo 1); sin embargo a partir de esa fecha se constituye



como arrendadora de la Clínica la empresa Unión Médica Corporativa SAC constituida específicamente para operar la clínica y tercerizar los servicios médicos cuyo RUC es el número 20601406503 teniendo como gerente al Sr. Choque Aguilar Henry, declarando como giro del negocio el CIUU 8610 Actividades hospitalarias con inicio de actividades el 15 de agosto del año 2018; operando la entidad desde octubre del año 2018 fecha en la cual suscribe el respectivo contrato bajo la modalidad de arrendamiento con la Clínica Dr. Paredes EIRL la misma que cuenta con número de RUC 20443095137 cuya Gerente es la señora Paredes Yépez Milagros Rosaura desde noviembre del año 1999; la fecha de inscripción en el padrón RUC corresponde al 3 de noviembre del año 1999; sin embargo, debe señalarse que tuvo sus inicios hace cerca de medio siglo bajo la creación y regencia del Doctor Víctor Paredes.

2.4 Marco Conceptual

- a) **Arrendamiento.**- Contrato por el que una de las partes cede a la otra el uso temporal de una cosa, mueble o inmueble, por cierta cantidad de dinero. (Alva, 2017)
- b) **Beneficios laborales.** - Los trabajadores contratados sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba. (Tokman, 2006)
- c) **Beneficios sociales.**- Los beneficios sociales son prestaciones no dinerarias y no sustituibles por dinero, ni acumulables; cuya naturaleza jurídica es no remuneratoria, sino de seguridad social, por lo cual sobre ella no se hacen deducciones ni aportes, ni tampoco son tomadas en cuenta para beneficios, como el sueldo anual complementario o la antigüedad. (Derecho laboral, 2017)



- d) **Empleador.-** Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, empresas del Estado, entidad del sector público nacional. (Enciclopedia-juridica, 2014)
- e) **Contrato de trabajo.** - el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración. (Ley General del Trabajo).
- f) **Tipos de contrato laboral.** - Los más habituales en el sector privado y sus características.

Contrato a plazo indeterminado o indefinido: este tipo de contrato tiene fecha de inicio, pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. Una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio.

El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros.

Contrato a plazo fijo o determinado: también llamados **Sujeto a Modalidad**. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica, el **plazo de duración** máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado, el



contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación.

Contrato a tiempo parcial: se celebran cuando el horario de trabajo no supera las cuatro horas diarias. Este tipo de contrato, a diferencia de los contratos por plazo indeterminado o fijo, no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración. (destinonegocio, 2015)

- g) **Colaborador.** - Persona **que** está siempre dispuesta a colaborar con otros. Persona **que** trabaja con otras en la realización de una tarea común. (Enciclopedia-juridica, 2014)
- h) **Consultorio médico.**- Establecimiento, generalmente de carácter privado, donde uno o más médicos atienden a los pacientes que asisten a él para realizar una consulta. (RAE, 2018)
- i) **Extinción del contrato de trabajo.** - El contrato de trabajo se extingue cuando cesa en forma definitiva la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración. (Ley General del Trabajo)
- j) **Obligaciones Laborales.** - Son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral. (Infantes Cárdenas, 2012)
- k) **Obligaciones Tributarias.** - La **obligación tributaria** es el vínculo que se establece por ley entre el acreedor (el Estado) y el deudor tributario (las personas físicas o jurídicas) y cuyo objetivo es el **cumplimiento de la prestación tributaria**. Por tratarse de una obligación, puede ser exigida de manera coactiva. (Tributario, 2013)



- l) **Obligación tributaria formal.-** La obligación formal hace referencia a los procedimientos que el obligado a cumplir con la obligación sustancial, debe realizar para dar cabal cumplimiento a su obligación sustancial. (Congreso de la República, 2013)
- m) **Obligación tributaria sustancial.-** La obligación sustancial hace referencia a la obligación de tributar, de pagar un impuesto. (Congreso de la República, 2013)
- n) **Planilla de pagos. -** La Planilla Electrónica es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentado mensualmente a través del medio informático desarrollado por la SUNAT. Se encuentra conformada por la información de Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro. (Herz Gherzi, 2015)
- o) **Remuneración.-** Es la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por las labores efectuadas para el empleador. (Serkovi, 2016)
- p) **Sub arrendamiento.-** El **subarrendamiento** sucede cuando un inquilino formal, cuyo nombre está plasmado en un contrato de arrendamiento, alquila una parte de la propiedad, o la totalidad de la propiedad de la cual es arrendatario, a una tercera persona. Los subarrendamientos pueden ser ejecutados tanto para propiedades residenciales como comerciales. (Alva, 2017)
- q) **Rentas de cuarta categoría.-** Son aquellas obtenidas por el desempeño independiente e individual de:
 - Profesión, Arte, Ciencia u Oficio y
 - Las obtenidas por el ejercicio de las actividades de director de empresas, Sindico, Mandatario, Gestor de Negocios, Albacea.
 - El servicio debe ser prestado en forma independiente sin vínculo de dependencia alguno.
 - No subordinación.
 - Se incluyen los ingresos de las personas que prestan servicios al Estado, bajo la modalidad de Contrato



Administrativo de Servicios. (CAS). Tratándose de rentas de cuarta categoría, a partir del 01-01-2015, los agentes de retención deberán retener con carácter de pago a cuenta del IR el 8% (ocho por ciento) de las rentas brutas que abonen o acrediten. • Si el recibo por honorarios es por un monto igual o menor a S/1,500.00 no corresponde que se efectúe retención alguna.

- r) **Rentas de quinta categoría.** - Son las rentas del trabajo en relación de dependencia, y otras rentas del trabajo independiente expresamente señaladas por la ley. Se encuentran estrechamente vinculadas con el Derecho Laboral, aunque debemos advertir que no necesariamente coinciden, siendo el concepto de renta (Derecho Tributario) más amplio que el concepto de remuneración (Derecho Laboral), los agentes de retención se ven (artículo 71° inciso a) de la LIR) Las personas que paguen o acrediten rentas consideradas de quinta categoría. (Jiménez, 2018)

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) las tesis de alcance descriptivo sólo formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho un dato; en razón del alcance de la presente investigación no se requiere la formulación de las hipótesis

2.6 Variables de estudio

2.6.1 Variables

X1 Obligaciones Laborales

X2 Obligaciones Tributarias



2.6.2 Conceptualización de las variables

X1 Obligaciones Laborales.- son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral. (Infantes Cárdenas, 2012)

X2 Obligaciones Tributarias. - La obligación tributaria es el vínculo que se establece por ley entre el acreedor (el Estado) y el deudor tributario (las personas físicas o jurídicas) y cuyo objetivo es el **cumplimiento de la prestación tributaria**. Por tratarse de una obligación, puede ser exigida de manera coactiva. (Tributario, 2013)



2.6.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
X1 Obligaciones Laborales	Son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral. (Infantes Cárdenas, 2012)	Obligaciones remunerativas Obligaciones sobre Beneficios sociales	Empleador Contrato de trabajo Jornada de trabajo Control de asistencia Planilla de pagos Boletas de pago Tiempo laborado Remuneración Asignación familiar CTS Vacaciones Gratificaciones
X2 Obligaciones Tributarias	La obligación tributaria es el vínculo que se establece por ley entre el acreedor (el Estado) y el deudor tributario (las personas físicas o jurídicas) y cuyo objetivo es el cumplimiento de la prestación tributaria . Por tratarse de una obligación, puede ser exigida de manera coactiva. (Tributario, 2013)	Obligación Formal Obligación Sustancial	ESSALUD Sistema pensionario Pago



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

Según (Sierra, 1986), “La investigación realizada es de tipo “básica”, es decir es una investigación que está dirigida a obtener nuevos conocimientos acerca de los fundamentos de los fenómenos y hechos observados”. La investigación realizada busca dar respuesta a preguntas específicas, en este caso el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias relacionadas al trabajo de los colaboradores de consultorios privados que funcionan dentro de la clínica Dr. Paredes EIRL, estableciendo las características del empleador como generador de rentas de quinta categoría.

3.2 Enfoque de investigación

La investigación tiene un enfoque “Cuantitativo” es secuencial y probatorio. Cada etapa procede a la siguiente y no podemos eludir pasos el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte del estudio del cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales por parte de los centros médicos, clínicas en relación a sus colaboradores analizando las prácticas de contratación y su grado de legalidad y cumplimiento de las normas vigentes. (Hernandez Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental; ya que se observará la relación laboral y el nivel de cumplimiento de obligaciones tributarias por parte de la Clínica Dr. Paredes EIRL y los colaboradores de los consultorios médicos arrendados en esta entidad en el periodo 2018. Este estudio a su vez será de tipo transaccional, ya que la recolección de información se hará en un solo momento y en un tiempo único.

Según los estudios no experimentales transaccionales describen la relación entre dos o más variables en un momento. La presente investigación tiene el diseño no experimental



pues se realiza sin la manipulación deliberada de variables en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernandez Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

3.4 Alcance de la investigación

Desde el punto de vista de alcance la presente investigación es descriptiva, en razón de que se describe los hechos y fenómenos relacionados al cumplimiento de las normas laborales y los impuestos que afectan a las mismas. (Hernandez Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

3.5 Población y muestra de la investigación

3.5.1 Población

La población está constituida por 23 colaboradores que laboran en distintos consultorios médicos subarrendados a la empresa **Unión Médica Corporativa SAC** la misma que tiene la condición de arrendadora de las instalaciones e infraestructura desde el año 2018 de la propietaria de la infraestructura denominada Clínica Dr. Paredes EIRL que cuenta con inscripción formal vigente desde el año 1999 sin embargo funcionó bajo otra denominación social similar por más de cincuenta años de servicio habiendo generado condiciones empresariales sui generis para su funcionamiento.

3.5.2 Muestra

El muestreo será de tipo censal, la misma que se aplicará sobre 23 colaboradores de los consultorios y laboratorios que funcionan en la clínica Dr. Paredes EIRL; siendo la arrendataria la empresa Unión Médica Corporativa SAC, entidad que subarrienda a los profesionales médicos los consultorios materia de investigación.



3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

Para medir las variables: obligaciones laborales y obligaciones tributarias se aplicó la técnica de la **encuesta**.

3.6.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizará será el **cuestionario**, se aplicará a los colaboradores que prestan servicio a los profesionales médicos que tienen la condición de subarrendatarios en los ambientes de la clínica Dr. Paredes EIRL (propietaria) la misma que se halla arrendada por la empresa Unión médica Corporativa SAC.

Los instrumentos que se utilizarán en la investigación, están relacionados con las técnicas antes mencionadas, del siguiente modo:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

3.7 Procesamiento de datos

Se aplicarán las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

Ordenamiento y clasificación de las normas tributarias

Ordenamiento de los cuadros de obligaciones laborales

Proceso computarizado en Word

SPSS



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se presentan los resultados de la investigación a través de tablas clasificadas conforme a los objetivos planteados para lograr describir el nivel de cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias en la relación contractual de los colaboradores de apoyo con los profesionales médicos en condición de empleadores que cuentan con consultorios privados en la denominada Clínica Dr. Paredes EIRL.

PARTE I

Tabla 1. Situación laboral

Obligación	%	Concepto	Tabla
Área de formación	78%	Ciencias de la Salud	3
Identificación del empleador	82%	Profesional medico	5
Modalidad de contrato	61%	Plazo indeterminado	6
Distribución de tiempo	39%	Tiene otro empleo	11
Capacitaciones	74%	No recibe	27

La situación laboral de los colaboradores que laboran en la Clínica en estudio establece que un 61% tiene un contrato a plazo indeterminado; el nivel educativo de los mismos es del 78% relacionado a formación en actividades relacionadas a ciencias de la salud. Asimismo, se tiene establecido que un 39% de los mismos tienen un centro de labor adicional; se ha determinado que un 82% de los colaboradores tienen la relación contractual con los profesionales que regentan los consultorios médicos y no con la Clínica en estudio, por último, se determinó que 74% de los colaboradores no recibe capacitaciones por parte de sus empleadores.



Tabla 2. Formación educativa

Formación	Cantidad	%	% acumulado
Secundaria completa	3	13%	13%
Instituto superior privado	6	26%	39%
Instituto tecnológico estatal	8	35%	74%
Superior universitaria	6	26%	100%
	23	100%	

Los colaboradores de los médicos que laboran en la Clínica Dr. Paredes EIRL en un 35% cuentan con formación tecnológica recibida en institutos del Estado; asimismo existen colaboradores que han recibido formación superior en institutos de carácter privado; sin embargo, es importante resaltar que un 26% del total de colaboradores cuentan con formación profesional universitaria; se puede afirmar que los profesionales médicos que regentan consultorios privados al interior de la denominada Clínica Dr. Paredes requieren contar con apoyo técnico de colaboradores para ejercer sus servicios lo que los convierte legalmente en empleadores y mantienen una relación contractual con dichos colaboradores debiendo cumplir las obligaciones laborales y tributarias inherentes a sus actividades

Tabla 3. Área de formación

Formación	Cantidad	%	% acumulado
Ninguna	1	4%	4%
Ciencias empresariales	4	18%	22%
Ciencias de la salud	18	78%	100%
	23	100%	

Los colaboradores de los profesionales médicos que prestan servicios profesionales en el área de la salud cuentan con consultorios de atención al interior de la Clínica Dr. Paredes EIRL; para el desarrollo de sus actividades cuentan con el apoyo de personal para



labores relacionadas a la atención que brindan; se establece que el 78% de ellos cuentan con formación profesional relacionada a ciencias de la salud; es decir se hallan vinculadas directamente a la labor que prestan; asimismo se ha determinado que un 18% ha tenido algún tipo de información relacionada a actividades empresariales. De manera similar se ha podido establecer que el 4% de los colaboradores no cuentan con formación especializada contando únicamente con educación secundaria; por lo establecido en la investigación se ha podido establecer que los colaboradores que mantienen relación laboral bajo la forma de rentas de quinta categoría en su mayor parte son colaboradores con formación técnica en ciencias de la salud, condición establecida como ventaja competitiva para acceder a dichos puestos de trabajo.

PARTE II

Información relacionada al cumplimiento de las obligaciones remunerativas

Tabla 4. Nivel de cumplimiento obligaciones remunerativas laborales

Obligación	%	Concepto	Tabla
Actividad que desarrolla	52%	Asistente técnica	7
Horas de labor/día	57%	Ocho horas por día	8
Horas extras	87%	No realiza	9
Boletas de pago	8%	Recibe	13
Remuneración que percibe	52%	Superior RMV	15
Forma de pago	78%	Efectivo	17

El nivel de cumplimiento de obligaciones laborales generadas entorno a la relación laboral tienen un nivel de cumplimiento bajo, basado en el hecho de que los colaboradores si identifican la relación contractual bajo forma de dependencia con los profesionales médicos; en la mayoría de casos las horas trabajadas por día son de 8 horas por lo que existe la obligación de cumplir con el pago de todos los conceptos remunerativos y beneficios



sociales establecidos por ley; no se cumple con entrega de boletas de pago a los colaboradores y estos no se encuentran declarados ante las instancias correspondientes como son ESSALUD, ONP/AFP, a través de SUNAT lo que demuestra la precariedad del empleo generado a través de consultorios médicos privados que prestan servicio a través de la Clínica en estudio.

Tabla 5. Identificación del empleador

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
La clínica	0	0%	0%
El administrador de la clínica	2	9%	9%
El Profesional Médico*	19	82%	91%
Otros	2	9%	100%
	23	100%	

Nota: * algunos colaboradores señalan trabajar para más de un médico; es decir los profesionales médicos comparten las labores del asistente para fines de consulta.

Un aspecto importante para la investigación es determinar si el empleador es correctamente identificado por los colaboradores de los profesionales médicos que prestan servicios de salud a través de consultorios instalados en la denominada Clínica Dr. Paredes EIRL; se ha podido establecer que la entidad en estudio ha variado la forma de gestión, habiendo procedido a ceder la administración a otra empresa que bajo contrato de alquiler de la misma gestiona la actividad; la relación de los profesionales médicos con la clínica (o arrendatario de la misma) se da a través de lo que se denomina o califica como prestadores de servicio por las atenciones que efectúan a través de dicha institución. La investigación permite conocer que la entidad ha generado una gestión diferenciada y que basa su funcionamiento en el sub arrendamiento de consultorios a los profesionales médicos quienes al mismo tiempo prestan servicios a la clínica (gestionada bajo la forma de arrendamiento a una sociedad empresarial) convirtiéndose los médicos en subarrendatarios y prestadores de



servicios de cuarta categoría generando condiciones que debieran evaluarse tributariamente si constituyen evasión o elusión tributaria. En esta situación un 82% de colaboradores señalan como empleador al profesional médico que regenta el consultorio.

Tabla 6. Modalidad de contrato

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
A tiempo determinado	5	22%	22%
A plazo indeterminado	14	61%	83%
A tiempo parcial	4	17%	100%
	23	100%	

Los colaboradores técnicos o auxiliares prestan servicio contractualmente a los profesionales médicos en consultorios a través de la Clínica Dr. Paredes EIRL en un 61% señalan tener un contrato de labor a tiempo indeterminado, mientras que un 22% señalan que el mismo es a plazo fijo o determinado. Asimismo, se ha podido establecer que un 17% de los colaboradores laboran únicamente a tiempo parcial; por lo señalado se establece que la mayoría de colaboradores materia de estudio tiene el derecho de recibir las remuneraciones y beneficios sociales establecidos por las normas legales en un 61% de los casos bajo las normas laborales vigentes.

Tabla 7. Actividad que desarrolla

Labor	Cantidad	%	% acumulado
Asistente técnica de consultorio	12	52%	52%
Secretaria de consultorio	4	17%	69%
Ambas labores	5	22%	91%
Otras labores	2	9%	100%
	23	100%	

Los colaboradores de los servicios médicos prestados en los consultorios instalados en la Clínica Dr. Paredes EIRL prestan sus servicios de apoyo desempeñándose en un 52%



bajo la forma de asistente técnica de consultorio y en un 17% como secretaria de consultorio cuyas funciones se desarrollan fundamentalmente en horario establecido entre las 16.00 horas a las 22.00 horas; debe establecerse que sus labores están constituidas para organizar las consultas de los pacientes que concurren en busca de atención de salud privada asimismo en algunos casos se evidenció la labor adicional como asistentes técnicos en la labor de atención razón por la cual existe disposición de tomar como personal asistente a colaboradores con formación en ciencias de la Salud.

Tabla 8. Horas de labor diaria

Labor	Cantidad	%	% acumulado
Menor a ocho horas	7	30%	30%
Ocho horas por día	13	57%	87%
Mayor a ocho horas	3	13%	100%
	23	100%	

Los servicios de salud que se prestan a través de consultorios cuya infraestructura corresponde a la Clínica Dr. Paredes EIRL presentan como característica que son prestados preferentemente en horas de la tarde lo que se evidencia en razón a que un 30% de los colaboradores laboran menos de ocho horas diarias; un 57% señala laborar por más de ocho horas al día. Se ha podido determinar que las labores desarrolladas son de manera permanente y aunque la atención por parte de los profesionales médicos puede suspenderse por capacitaciones u otras razones, la labor de los colaboradores no se suspende, se mantiene para tener una continuidad con los pacientes. En la mayoría de casos se establece que se trata de colaboradores que laboran jornadas de tiempo completo lo que genera la obligación de los empleadores de cumplir las obligaciones establecidas por ley tanto en materia laboral como tributaria.



Tabla 9. Horas Extras

Labor	Cantidad	%	% acumulado
Si realiza	2	9%	9%
No realiza	20	87%	96%
No sabe	1	4%	100%
	23	100%	

Se señala que la labor está comprendida y establecida en horario predeterminado que inicia sus actividades a las 16.00 horas de manera general, siendo la asistencia o concurrencia de los profesionales médicos a partir de la mencionada hora; los colaboradores en un 87% consideran que no realizan horas extras por la intermitencia del horario que se adecua a las horas de atención de los profesionales que alternan sus servicios con actividades bajo la forma de dependencia con algún otro centro de salud, por lo que los mismos deben estar en condición de efectuar sus labores de apoyo conforme a las necesidades del servicio y horario que determina el profesional que los contrata.

Tabla 10. Días de labor semanal

Labor	Cantidad	%	% acumulado
Lunes a viernes	12	52%	52%
Lunes a sábado	10	44%	96%
Otra forma de horario	1	4%	100%
	23	100%	

Los días que vienen laborando los colaboradores se establece en un 52% por labores de lunes a viernes, mientras que un 44% señalan que laboran adicionalmente los días sábados; este hecho permite conocer que un 96% de los colaboradores tienen una jornada laboral mayor a cuarenta horas semanales acumuladas lo que genera que los mismos tengan derechos laborales señalados por las normas vigentes tales como remuneración mínima,



vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios debiendo los empleadores cumplir con los tributos de carácter laboral así como los aportes para la atención correspondiente en ESSALUD siendo beneficiarios los colaboradores en estudio así como sus derecho habientes.

Tabla 11. Distribución de tiempo

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
Tiene otro empleo	9	39%	39%
Estudio	5	22%	61%
Labores familiares	6	26%	87%
Otras labores	3	13%	100%
	23	100%	

Los colaboradores de los profesionales médicos en estudio en un 39% comparten sus labores con algún otro tipo de empleo; un 22% laboran para poder cubrir sus estudios de formación profesional o capacitaciones relacionadas a su área de estudio; un importante 26% comparte su labor con actividades familiares; y un 13% comparte las labores con otro tipo de actividades; se puede señalar que la labor que desarrollan en apoyo de los profesionales de la medicina no consideran la misma como una actividad que les permita su desarrollo personal, siendo esta únicamente tomada como empleo temporal hasta que logren acceder a otro tipo de empleo que genere el desarrollo y realización personal basado en la formación profesional o técnica que ostentan.



Tabla 12. Satisfacción del empleo

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
Totalmente satisfecho	3	13%	13%
Satisfecho	5	22%	35%
Medianamente satisfecho	8	35%	70%
No satisfecho	7	30%	100%
	23	100%	

Respecto al nivel de satisfacción del centro de labor se establece que los colaboradores señalan en un 35% hallarse medianamente satisfecho, mientras que un 30% se hallan en la condición de no satisfechos; lo señalado anteriormente nos permite señalar que un 65% de colaboradores con los profesionales médicos a través de los consultorios establecidos en la denominada Clínica Dr. Paredes EIRL no sienten que exista un adecuado clima laboral y cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Tabla 13. Relación laboral – Boletas de pago

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
Planilla - boleta de pago	2	8%	8%
Recibo de honorarios	5	22%	30%
Solo recibos privados/anotes	11	48%	78%
Ningún tipo de recibo	5	22%	100%
	23	100%	

En el caso de estudio se ha podido determinar que los profesionales médicos se constituyen en empleadores de las personas que apoyan su actividad en la prestación de servicios, sin embargo tan solo un 8% cumple con declararlos en la planillas mensuales ante la administración tributaria a través del T. Registro; un 22% exigen a sus colaboradores la entrega de recibos de honorarios lo cual contraviene la normas vigentes al existir una relación de dependencia, subordinación y pago contra prestativo por lo que no califica este tipo de relación frente a los comprobantes de pago o boletas que de manera tergiversada se exigen



por el empleador en base a la primacía de la realidad. Un 48% señala que solamente reciben sus remuneraciones a través de recibos y o anotes que no constituyen ni cumplen las normas laborales vigentes lo cual es aún más grave y sancionado por las normas laborales vigentes.

Tabla 14. Tiempo de labor

Formación	Cantidad	%	% acumulado
Menor a un año	9	39%	39%
Más de un año hasta tres años	11	48%	87%
Mayor a tres años	3	13%	100%
	23	100%	

Los colaboradores en un 39% tienen una permanencia menor a un año en la actividad, mientras que un 48% viene laborando por más de un año hasta tres años de permanencia; y tan solo un 13% labora por más de tres años, este hecho demuestra la rotación de personal por las condiciones laborales que ofrecen los empleadores constituidos por los profesionales médicos que prestan servicios de salud a través de consultorios privados; en este caso instalados en la Clínica Dr. Paredes EIRL.

Tabla 15. Remuneración que percibe

Empleador	Cantidad	%	% acumulado
Remuneración mínima vital	9	39%	39%
Mayor a S/930.00 hasta S/2000.00	12	52%	91%
Mayor a S/ 2,000.00	2	9%	100%
	23	100%	

La remuneración promedio que vienen percibiendo los colaboradores en la atención de servicios de salud en un 39% es equivalente o menor a la remuneración mínima vital vigente; un 52% señala percibir un monto inferior a los dos mil soles mensuales; lo que nos permite afirmar que las remuneraciones que vienen percibiendo los colaboradores por



labores con una jornada de ocho horas durante seis días por semana es menor a dos mil soles mensuales.

Tabla 16. Periodo de pago

Empleador	Cantidad	%	% acumulado
Diario	2	9%	9%
Semanal	4	17%	26%
Quincenal	12	52%	78%
Mensual	5	22%	100%

El periodo de pago a los colaboradores de los profesionales médicos en los consultorios privados que prestan servicios a través de la Clínica Dr. Paredes EIRL manifiestan en un 17% percibir el pago en forma semanal, un 52% perciben las remuneraciones en forma quincenal; mientras que un 22% perciben sus remuneraciones en forma mensual.

Tabla 17. Forma de pago

Empleador	Cantidad	%	% acumulado
Efectivo	18	78%	78%
Deposito en cuenta corriente	0	0%	78%
Otras formas	5	22%	100%
	23	100%	

La forma en que perciben las remuneraciones los colaboradores de los médicos en sus consultorios de carácter privado señalan en un 78% que son pagadas en efectivo mientras que un 22% señalan otras formas de pago; lo verificado nos permite aseverar que no se bancariza el pago de remuneraciones de los colaboradores lo que coadyuvaría a la formalización de los puestos de trabajo en beneficio de los trabajadores quienes podrían



reclamar con evidencia las remuneraciones y beneficios sociales que conforme a ley les corresponden.

PARTE III

Información relacionada al cumplimiento de las obligaciones relacionadas a beneficios sociales de los trabajadores

Tabla 18. Cumplimiento de obligaciones - Beneficios sociales

Obligación	%	Concepto	Tabla
CTS	87%	No cuenta con depósito	19
Gratificaciones	35%	No percibe	20
Conoce el derecho vacacional	57%	Si conoce	21
Goce de vacaciones remuneradas	61%	No tiene goce vacacional remunerado	22

Se ha podido determinar que el cumplimiento de obligaciones relacionadas a los beneficios por parte de los Profesionales Médicos en condición de empleadores que tienen la condición de subarrendatarios en los consultorios médicos de propiedad de la Clínica Dr. Paredes EIRL no cumplen con pagar adecuadamente la compensación por tiempo de servicios a sus colaboradores en un 87% de los casos, asimismo tan sólo el 35% de los colaboradores señalan percibir montos remunerativos relacionados a las gratificaciones ordinarias; por otro lado si bien un 57% de estos colaboradores conoce el derecho a goce vacacional, un 61% de los mismos goza de este derecho pero de manera no remunerada; por lo señalado podemos establecer que las condiciones laborales relacionadas al cumplimiento de declaración, determinación y pago de beneficios sociales como conceptos no remunerativos no son cumplidos por los empleadores en condición de regentes de consultorios médicos en la denominada Clínica Dr. Paredes EIRL.



Tabla 19. *Compensación por tiempo de servicios*

Asegurado	Cantidad	%	% acumulado
Cuenta con depósito	3	13%	13%
No cuenta con depósito	20	87%	100%
No sabe	0	0%	100%
	23	100%	

La compensación por tiempo de servicios es un derecho que busca minimizar las contingencias ante la pérdida del empleo o finalización de la relación laboral; constituyen depósitos semestrales de carácter obligatorio y que en el caso en estudio se ha determinado un 87% de los trabajadores que laboran en los consultorios médicos y similares en la Clínica denominada Dr. Paredes EIRL no se ha cumplido por parte de los empleadores con el reconocimiento y pago del mencionado concepto lo cual constituye una vulneración de sus derechos establecidos legalmente.

Tabla 20. *Gratificaciones percibidas*

Asegurado	Cantidad	%	% acumulado
Si percibe	5	22%	22%
Percibe parcialmente	10	43%	65%
No percibe	8	35%	100%
	23	100%	

Las gratificaciones ordinarias constituyen un derecho que tienen los trabajadores y es percibida en forma porcentual por sextos en función del tiempo laborado en los periodos de julio y diciembre y equivale a una remuneración completa que viene percibiendo al momento de generarse el derecho por parte de los colaboradores, es de cumplimiento obligatorio por parte de los empleadores, frente a este derecho laboral se ha logrado establecer que un 35% señala que no se cumple con el pago; un 43% manifiesta recibir un



monto menor a las remuneraciones vigentes y un 22% señala que si viene recibiendo de manera íntegra y oportuna las gratificaciones ordinarias legales; por lo que se puede incluir que los empleadores profesionales médicos no vienen cumpliendo el pago de beneficios sociales conforme corresponde.

Tabla 21. Conocimiento del derecho vacacional

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
Si conoce	13	57%	57%
No conoce	3	13%	70%
No sabe / no opina	7	30%	100%
	23	100%	

Los colaboradores de los profesionales médicos que prestan servicios de salud a través de consultorios privados a través de la Clínica Dr. Paredes EIRL al laborar en jornadas superiores a cuatro horas diarias y cuarenta horas semanales según corresponda tienen el derecho a gozar de vacaciones remuneradas en forma anual; el conocimiento de este derecho en un 57% de los colaboradores señalan conocer este derecho; un 13% señalan no tener conocimiento si les corresponde el mismo en razón a su forma contractual estableciéndose que los profesionales médicos en condición de empleadores no contemplan el pago legal de este beneficio laboral.

Tabla 22. Goce de vacaciones remuneradas

Goce vacacional	Cantidad	%	% acumulado
Una semana anual	0	0%	0%
Quince días anuales	5	22%	22%
Treinta días anuales	4	17%	39%
No tiene goce vacacional remunerado	14	61%	100%
	23	100%	



Se ha establecido que un 61% de los colaboradores no gozan de vacaciones remuneradas incumpliendo el empleador un derecho reconocido por ley; sin embargo, existe un grupo de colaboradores que acceden de forma parcial a este beneficio de descanso vacacional durante los periodos de capacitación de sus empleadores.

PARTE IV

Información relacionada al cumplimiento de las obligaciones tributarias

Tabla 23. Cumplimiento de obligaciones tributarias

Obligación	%	Concepto	Tabla
ESSALUD	83%	No asegurado	24
Sistema pensionario	87%	No afiliado	25

Respecto al cumplimiento de obligaciones tributarias derivadas de la relación laboral de los profesionales médicos en condición de empleadores con sus colaboradores, se establece que en un 83% de los casos analizados no se cumple con la afiliación obligatoria a ESSALUD, asimismo en un 87% de los casos los colaboradores no cuentan con inscripción y/o afiliación a ningún régimen pensionario por lo que se afectan sus derechos laborales básicos demostrándose que existe un alto grado de informalidad e incumplimiento de obligaciones tributarias en el caso de estudio.

Tabla 24. Seguro de ESSALUD

Asegurado	Cantidad	%	% acumulado
Si cuenta con seguro	3	13%	13%
No cuenta con seguro	19	83%	96%
No opina	1	4%	100%
	23	100%	



La adecuada declaración y reconocimiento de los trabajadores a través de las declaraciones juradas y el T registro ante la administración tributaria, permite a los trabajadores contar con atención a ESSALUD, en tanto los empleadores se hallan obligados a efectuar un aporte del 9% de las remuneraciones que paguen en forma mensual; en la investigación se ha determinado que un 83% de los colaboradores no cuentan con acceso al sistema de salud para trabajadores afiliados y tan sólo el 13% si cuentan con este derecho reconocido y de cumplimiento obligatorio por todos los empleadores profesionales médicos que regentan consultorios en la Clínica bajo la forma de sub arrendamiento de inmuebles.

Tabla 25. Sistema pensionario

Asegurado	Cantidad	%	% acumulado
ONP	1	4%	4%
AFP	2	9%	13%
No afiliado	20	87%	100%
	23	100%	

De igual manera todo trabajador formalmente declarado conforme lo establecen las normas vigentes soportan un descuento para el régimen pensionario que hayan elegido; en este sentido en la investigación se ha podido establecer que un 87% de los colaboradores de los profesionales médicos en los servicios de salud a través de consultorios privados no cuentan con afiliación a ningún régimen pensionario vigente en el país lo que demuestra el total desamparo al respecto y que en el tiempo no podrán acceder a ningún beneficio relacionado a las pensiones de jubilación.



Tabla 26. Forma de acceso al empleo

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
Mediante aviso de empleo	2	9%	9%
Por comunicación de terceros	5	22%	31%
De manera directa	4	17%	48%
Otras formas	12	52%	100%
	23	100%	

Es de suma importancia conocer la forma en que los colaboradores accedieron al empleo; se establece que en un 9% accedieron a través de convocatoria realizada mediante avisos públicos; en un 22% a través de comunicación de terceros en algunos casos colaboradores al finalizar su relación laboral, de manera directa entre el empleador y el colaborador en un 17% y en un 52% señalan haber conocido y accedido al empleo de formas diversas no precisadas.

Tabla 27. Capacitación a los colaboradores

Conocimiento	Cantidad	%	% acumulado
Si recibe	2	9%	9%
No recibe	17	74%	83%
No es necesaria	4	17%	100%
	23	100%	

Se ha podido determinar que al tenerse una relación contractual individual entre los profesionales médicos y sus colaboradores y no existir un vínculo directo con la Clínica Dr. Paredes EIRL no se ofrece ningún tipo de capacitación para la atención en los servicios médicos que ofrecen a través de sus consultorios privados, lo que afecta la calidad de atención.



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

La investigación realizada ha permitido establecer que la Clínica Dr. Paredes EIRL cuya actividad principal es prestar servicios de atención de salud ha generado condiciones de gestión empresarial que se dan con las siguientes características:

- a) La Clínica tiene registro formal ante las autoridades vinculadas a servicios de la Salud, para lo cual ha debido demostrar contar con las condiciones de infraestructura, técnicas y de seguridad requeridas; hasta mayo del año en estudio (2018) prestaba los servicios de manera directa por lo que contaba con personal administrativo, técnico y profesional requerido para su funcionamiento.
- b) A partir de octubre del año 2018, la gerencia y propietaria de la mencionada entidad ha generado una nueva forma de gestión al efectuar el arrendamiento de sus instalaciones a otra empresa denominada Unión Médica Corporativa SAC la misma que asume la dirección general de la mencionada empresa y asume la responsabilidad de prestar los servicios de Salud.
- c) Los profesionales médicos que laboran y contratan con la mencionada clínica han pasado a efectuar y prestar los servicios a la nueva administración, la misma que ofrece servicios de atención de salud en forma ambulatoria y de internamiento, en el caso de que una persona asista a la clínica y solicite servicios de consulta o internamiento, la empresa arrendataria contrata los servicios profesionales de médicos que laboran con la misma evidenciándose que no existe relación laboral entre ambas partes (rentas de quinta categoría), sino, únicamente una relación de prestación de servicios a través de rentas de cuarta categoría (recibo de honorarios profesionales).



d) Como consecuencia de lo anterior los profesionales médicos acceden a regentar bajo formas de subarrendamiento privado los consultorios al interior de la clínica generándose una relación tributaria de rentas de primera categoría; bajo esta condición de disposición de ambientes (consultorios), prestan servicios tanto a los pacientes derivados de la clínica como tienen la discrecionalidad y posibilidad de recibir directamente a pacientes provenientes del público en general de manera directa.

e) Los pacientes que son atendidos de manera directa son canalizados por los propios profesionales médicos para lo cual deben de contar con el apoyo de personas que realicen labores de apoyo tanto a nivel técnico de salud como administrativo.

En este contexto nuestra investigación puede señalar que la forma en que operan este tipo de clínicas han generado modalidades para eludir la responsabilidad contractual laboral que existe entre los profesionales de la medicina quienes bajo un sistema sui generis de subarrendamiento de consultorios tienen la calidad de empleadores con el personal de apoyo para prestar servicios de consulta y atención en salud.

Respecto al cumplimiento de obligaciones laborales se ha podido establecer que en la relación contractual en el caso de los colaboradores con los profesionales médicos que cuentan con consultorios de atención de servicios de salud vinculados a la Clínica Dr. Paredes EIRL en un 78% son trabajadores con formación técnica o profesional en ciencias de la salud (tabla 3); un 61% de los colaboradores señalan no contar con contratos de trabajo escritos pero si verbales por un plazo indeterminado al mismo tiempo un 22% señalan tener contratos a plazo determinado, sin embargo estos no cumplen la formalidad e inscripción ante el ministerio de trabajo (tabla 6). Un 39% de los colaboradores cuenta con otro empleo adicional al realizarse este tipo de actividades en un horario de la tarde (tabla 11); un 82% señala que el profesional médico es el empleador y no la clínica o empresa tercerizadora;



asimismo se ha establecido que en algunos casos más de dos profesionales médicos comparten un asistente o colaborador para las labores mencionadas.

Respecto al grado de satisfacción con el empleo un 65% de los colaboradores señalan no estar satisfechos, por lo que se explica el tiempo de permanencia en la actividad el cual es menor a tres años. Un 70% de los trabajadores o colaboradores de los profesionales mencionados no se hallan registrados en planilla de remuneraciones por lo tanto no vienen percibiendo de manera adecuada las remuneraciones y beneficios sociales tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, pago de vacaciones remuneradas estos hechos al no declararse ante la administración laboral la relación contractual afectan los ingresos de los mencionados colaboradores y se demuestra el incumplimiento de las obligaciones laborales (tablas 13 a 22).

El no cumplir formalmente con las obligaciones que atañen a los profesionales médicos en consultorios privados afectan los derechos de los colaboradores al laborar estos más de cuatro horas diarias y no tener acceso a atención a través de ESSALUD y mucho menos contar con un régimen pensionario acorde a su elección.

Por lo señalado se establece que los profesionales médicos que cuentan con colaboradores para sus actividades de servicios de atención de salud no cumplen adecuadamente el marco normativo que regula las obligaciones con sus trabajadores, quienes no perciben de manera correcta todas las remuneraciones y beneficios sociales estipulados por las normas vigentes.

Respecto al cumplimiento de obligaciones tributarias relacionadas a las remuneraciones, se establece que en un 83% de los casos los profesionales médicos no cumplen con declarar la actividad de servicios de salud como empleadores, por lo que no cumplen las obligaciones formales de presentar y declarar los tributos correspondientes a ESSALUD, SCTR así como no realizan el descuento respectivo correspondiente al régimen



de pensiones; este hecho demuestra que los servicios de salud se desarrollan y desenvuelven omitiendo el cumplimiento de normas laborales y el pago de tributos incurriendo en infracciones formales y sustanciales existiendo una notoria inacción de las autoridades competentes para exigir el cumplimiento dejando en el desamparo y abuso de los mencionados colaboradores que tienen que aceptar las condiciones laborales impuestas por la necesidad de contar con un trabajo digno para cubrir sus necesidades.

Se ha podido establecer que bajo esta forma de gestión se ha logrado evadir los sistemas de control y fiscalización tributaria implementados por la administración tributaria SUNAT, así como por la autoridad de trabajo llamada a proteger y velar por el cumplimiento como es SUNAFIL.

5.2 Comparación crítica con la literatura existente

Respecto al Antecedente- Tesis **“La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales”** formulada por **Gilmar Enrique Jiménez Sazo en la universidad de San Carlos de Guatemala facultad de ciencias jurídicas y sociales con la finalidad de optar al título profesional de abogado y notario. Guatemala julio 2010** (Jiménez Sazo, 2010) que llega a la conclusión de que es indudable que cuando se simula una relación laboral, se anula una serie de derechos a los trabajadores y consecuentemente, se evade el pago de la cuota patronal al instituto guatemalteco de seguridad social (igss), al instituto técnico de capacitación y productividad (Intecap) y al instituto de recreación para los trabajadores de la empresa privada (Irtra) así también se defrauda el fisco. 2. Se hace evidente la mala fe del patrono al contratar personas no profesionales mediante esta simulación del contrato con la intención de evadir el pago del pasivo laboral, al que tiene derecho el trabajador por su tiempo continuo de servicio, ante el mismo patrono al ser despedido injustificadamente o indirectamente; debemos señalar que nuestra investigación que si bien no existe simulación de contratos en el caso de los servicios



profesionales brindados por los médicos a través de consulta privada, si existe una evasión tributaria así como elusión por la forma de gestión de los consultorios médicos, habiendo la clínica logrado establecer un sistema de gestión que libera de responsabilidades contractuales y al mismo tiempo los empleadores (médicos) no son identificados como tales frente a las autoridades pertinentes, asumiéndose que no cuentan con la condición de empleadores al no declarar la misma.

Antecedente “La simulación laboral de los empleadores y los efectos para los trabajadores” formulada por el bachiller Gabriela Moncerrate Torres Loor en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador 2014. (Moncerrate Torres, 2014) La investigación llega a **la conclusión** de que dentro de la normativa vigente se reconoce derechos y garantías para los trabajadores y empleadores, a fin de asegurar la relación laboral, sin embargo, por surgimientos de figuras jurídicas como la Simulación Laboral, se está cometiendo vulneraciones de los derechos del trabajador siendo la principal el reconocimiento de los servicios lícitos prestados dentro de un empleo. El Trabajo, constituye una actividad económica generadora de productividad para la sociedad, es por ello que la normativa jurídica contempla codificaciones legales tendientes a regularla tal como el Código de Trabajo, sin embargo, al no contemplarse, en este cuerpo legal una solución ante el surgimiento de la Simulación Laboral, se ha acrecentado la problemática, provocando inestabilidad laboral en el Estado Ecuatoriano. Con este trabajo de investigación se coincide en el hecho de que existe una relación laboral con los colaboradores que no es reconocida por el directo empleador que son los profesionales médicos a través de consultorios privados; sin embargo, existe una simulación por parte de la Clínica al brindar servicios pues los ofrece como institución organizada presentando condiciones de elusión de responsabilidades tributarias y laborales bajo esta forma de gestión.



Antecedente Tesis “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015” formulada por los bachilleres Mary Carmen Beltrán Manzano e Hipólito Ramos Calderón para optar el título profesional de: contador público Juliaca – Perú universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” Escuela profesional de Contabilidad-2016. (Beltran Manzano, Mary Carmen y Ramos Calderón, Hipólito, 2016) La investigación llega a la **conclusión** de que Las Micro y Pequeñas empresas de la ciudad de la Puno consideran que al estar inscrito en la REMYPE les permite estar debidamente formalizados y gozar de los beneficios laborales que se les otorga, considerando que los empresarios conocen y utilizan en gran medida la reducción de pago ya que es muy favorable al momento de registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo porque les ayuda en la reducción de sus gastos; en nuestra investigación se demuestra en contrario que los profesionales médicos al ser personas naturales desconocen las condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales amparadas por las normas vigentes así como las obligaciones tributarias relacionadas a sus actividades en calidad de empleadores, por lo que se hace necesario efectuar campañas de concientización en primera instancia y luego de supervisión y sanción para los infractores.



CONCLUSIONES

Primera.- Se ha podido establecer que los colaboradores de consultorios médicos que se hallan subarrendados a la empresa Corporación Médica SAC instalados en la infraestructura de la denominada Clínica Dr. Paredes EIRL tienen una situación de contractual de trabajo en un 82% de los casos, la misma que se da con los profesionales médicos que prestan servicios de salud a través de consultorios ubicados en dicha institución; la mencionada entidad sólo declara a dos trabajadores ante la administración tributaria en el periodo de estudio; el nivel de incumplimiento es alto con un promedio del 68% de las obligaciones laborales lo que perjudica el pago de remuneraciones y beneficios sociales de estos colaboradores.

Segunda.- Los profesionales médicos en condición de empleadores no cumplen con las obligaciones remunerativas establecidas por ley, afectando directamente los ingresos de sus colaboradores quienes no perciben de manera correcta lo prescrito por las normas vigentes, sin que exista ningún tipo de control, supervisión ni sanción por las infracciones laborales cometidas; se han generado condiciones de elusión laboral basada en la subcontratación de servicios.

Tercera.- Los Profesionales médicos en condición de empleadores no cumplen con las obligaciones relacionadas a los beneficios sociales de sus colaboradores en los consultorios médicos que regentan bajo la forma de subarrendatarios a pesar de que se dan las condiciones legales obligatorias por lo que se afectan los derechos de sus colaboradores establecidos por ley.

Cuarta.- Los profesionales médicos que laboran prestando servicios de salud privada a través de consultorios particulares no han cumplido con registrar su condición de empleadores frente a la administración tributaria por lo que vienen incumpliendo en el pago



de tributos de esta índole; afectando al Estado y los trabajadores quienes no pueden acceder a servicios de salud, subsidios y un régimen pensionario conforme lo establecen las normas legales vigentes; el nivel de incumplimiento es alto; la entidad en estudio no se hace responsable de los servicios contratados a través de consultorios médicos al interior de su local.



RECOMENDACIONES

Primera.- Se recomienda a las instituciones involucradas en el registro y control de cumplimiento de obligaciones tributarias efectúen convenios con los centros de educación superior universitaria para que brinden orientación tributaria a los profesionales médicos de la región a través del ente deontológico que los agrupa con la finalidad de que conozcan y cumplan adecuadamente sus obligaciones con el personal de colaboradores en los servicios de atención de salud privados.

Segunda.- Es responsabilidad social de los profesionales médicos cumplir con registrar y pagar las remuneraciones conforme a ley; por lo que se recomienda capacitarse respecto a las obligaciones y derechos en condición de empleadores para evitar ser sancionados ante el incumplimiento que vienen realizando.

Tercera.- Los beneficios sociales son irrenunciables por parte de los trabajadores y deben de ser pagados por sus empleadores garantizando el desarrollo personal y familiar que estos por ley protegen por lo que se deben establecer procesos de control y fiscalización por parte de las administración tributaria y SUNAFIL para su cumplimiento aplicando el uso tecnológico que permite obtener información para control oportuno, debiendo las autoridades relacionadas al respecto establecer aplicativos de fácil acceso para los empleados.

Cuarta.- La administración tributaria debe generar las condiciones para un adecuado cumplimiento de obligaciones tributarias laborales para profesionales generadores de rentas de cuarta categoría buscando simplificar los procesos de declaración y pago para el cumplimiento oportuno; más aun considerando que existe una obligación moral por parte de los empleadores al ser una de las actividades mejor remuneradas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aedo, L. (2018). *Delaraciones SUNAT*. Lima: Instituto Pacífico.
- Alva, M. (2017). *Rentas de Capital*. Lima: Pacífico.
- Ayala, J. (2013). *Derecho al trabajo*. Lima: Instituto Peruano Publicaciones.
- Beltran, M., & Ramos, H. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015*. Puno. Obtenido de [://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Congreso de la República. (2013). *Codigo tributario D.S 133-2013-EF*. Lima: el Peruano.
- Derecho laboral. (2017). *Beneficios Sociales*. Lima: JGM SA.
- destinonegocio. (2015). *destinonegocio*. Obtenido de <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo/>
- Enciclopedia-juridica. (2014). *Obtenido de enciclopedia juridica:*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/reglamento>
- Garces, M. (2018). *Apuntes laborales*. Lima: Nandos SA.
- Hernandez Sampieri, R., Collado, F., & Baptista, L. (2014). *Metologia de la investigacion*. Mexico D.F: Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Herz Ghersi, J. (2015). *Apuntes de Contabilidad Financiera*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas S.A.C.
- IBID. (2005). En IBID.
- Infantes Cárdenas, G. M. (12 de 2012). *MANUAL DE OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y BENEFICIOS DEL TRABAJADOR*. Breña: Instituto Pacifico S.A.C.
- Jimenes, M. (07 de Julio de 2018). *medicyemcapacitaperu*. Obtenido de [medicyemcapacitaperu](http://medicyemcapacitaperu.com): <http://medicyemcapacitaperu.com>
- Jiménez Sazo, G. E. (2010). *La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales” formulada por Gilmar Enrique Jiménez Sazo en la universidad de San Carlos de Guatemala facultad de ciencias jurídicas y sociales con la finalidad de optar al*. Guatemala.
- Ley General del Trabajo. (s.f.). Ley General del Trabajo. Peru.
- Moncerrate Torres, G. (2014). *La simulación laboral de los empleadores y los efectos para los trabajadores”*. Obtenido de *La simulación laboral de los empleadores y los efectos para los trabajadores” formulada por la bachiller gabriela moncerrate torres loor en la Univ*. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1196>
- Ortiz, J. (2016). *Determinación de obligaciones laborales*. Lima: Lima SAC.
- RAE. (2018). *Diccionario Real Academia Española*. Cusco: RAE.



SAMPIERI, R. H. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. SEXTA EDICION.

Serkovi, G. (2016). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima.

Sierra, R. (1986). *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. Madrid: Thomson.

Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago de Chile: Naciones Unidas(CEPAL).

Tributario, C. (2013). *SUNAT*. Obtenido de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/>



ANEXOS



Matriz de los Instrumentos para la Recolección de Datos

Variable	Indicador	Ítems	Peso
Obligaciones Laborales	Empleador Contrato de trabajo Jornada de trabajo Control de asistencia Planilla de pagos Boletas de pago Tiempo laborado Remuneración Asignación familiar CTS Vacaciones Gratificaciones	13	54%
Obligaciones Tributarias	ESSALUD Sistema pensionario Pago	11	46%



Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario a aplicarse a personal de colaboradores de la Clínica Dr. Paredes

EIRL.

1. Señale su nivel de formación educativa:
 - a. Secundaria completa
 - b. Instituto superior privado
 - c. Instituto tecnológico estatal
 - d. Superior universitaria
2. ¿Cuál fue su área de formación académica?
 - a. Ninguna
 - b. Ciencias Empresariales
 - c. Ciencias de la Salud
3. ¿Con que tipo de modalidad de contrato cuenta?
 - a. A tiempo determinado
 - b. A tiempo indeterminado
 - c. No sabe
4. ¿Trabaja a tiempo completo?
 - a. Tiene otro empleo
 - b. Estudia
 - c. Labores familiares
 - d. Otras labores
5. ¿Por quién fue contratado?
 - a. El administrador de la clínica
 - b. El profesional medico
 - c. Otros
6. ¿Cómo se siente como colaborador de la clínica?
 - a. Totalmente satisfecho
 - b. Satisfecho
 - c. Medianamente satisfecho
 - d. No satisfecho
7. ¿Cuál es su modalidad de pago?
 - a. Planilla – Boleta de pago



- b. Recibo por Honorarios
 - c. Solo recibos privados/anotes
 - d. Ningún tipo de recibo
8. ¿Qué tipo de actividad desarrolla Ud.?
- a. Asistente técnica de consultorio
 - b. Secretaria de consultorio
 - c. Ambas labores
 - d. Otras labores
9. ¿Cuántas horas labora diariamente?
- a. Menor a ocho horas
 - b. Ocho horas por día
 - c. Mayor a ocho horas
10. ¿Genera horas extras?
- a. Si realiza
 - b. No realiza
 - c. No sabe
11. ¿Qué días laborables tiene a la semana?
- a. Lunes a viernes
 - b. Lunes a sábado
 - c. Otra forma de horario
12. ¿Qué tiempo tiene laborando?
- a. Menor a un año
 - b. Más de un año hasta tres años
 - c. Mayor a tres años
13. Señale el monto de su remuneración:
- a. Remuneración mínima vital
 - b. Mayor a S/. 930.00 hasta S/. 2,000.00
 - c. Mayor a S/. 2,000.00
14. Señale su periodo de pago:
- a. Diario
 - b. Semanal
 - c. Quincenal
 - d. Mensual



15. Señale su forma de pago:
 - a. Efectivo
 - b. Deposito en cuenta corriente
 - c. Otras formas
16. ¿Cuenta con seguro de ESSALUD?
 - a. Si cuenta con seguro
 - b. No cuenta con seguro
 - c. No opina
17. ¿Con que tipo de sistema pensionario cuenta?
 - a. ONP
 - b. AFP
 - c. No afiliado
18. ¿Cuenta con CTS?
 - a. Cuenta con deposito
 - b. No cuenta con deposito
 - c. No sabe
19. ¿Percibe Gratificaciones?
 - a. Si percibe
 - b. Percibe parcialmente
 - c. No percibe
20. ¿Tiene conocimiento sobre el derecho vacacional?
 - a. Si conoce
 - b. No conoce
 - c. No sabe/No opina
21. ¿Cuántos días de goce vacacional remunerados tiene anualmente?
 - a. Una semana anual
 - b. Quince días anuales
 - c. Treinta días anuales
 - d. No tiene goce vacacional remunerado
22. ¿Cómo se enteró del puesto de trabajo?
 - a. Mediante aviso de empleo
 - b. Por comunicación de terceros
 - c. De manera directa
 - d. Otras formas



23. ¿Recibe capacitación por parte de su empleador?

- a. Si recibe
- b. No recibe
- c. No es necesario



Validación de Instrumentos

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20443095137 - CLINICA DR. PAREDES EIRL.

La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2018-03	3	0	25
2018-04	3	0	29
2018-05	2	0	2
2018-06	2	0	2
2018-07	2	0	4
2018-08	2	0	2
2018-09	2	0	0
2018-10	2	0	2
2018-11	2	0	2
2018-12	2	0	2
2019-01	2	0	2
2019-02	2	0	0



**CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO
DE 20601406803 - UNION MEDICA CORPORATIVA SOCIEDAD ANONIMA
CERRADA - U.M.C. S.A.C.**

La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2018-10	39	0	55
2018-11	40	0	28
2018-12	52	0	41
2019-01	54	0	22
2019-02	52	0	25
2019-03	50	0	10
2019-04	50	0	24
2019-05	48	0	31
2019-06	48	0	21
2019-07	44	0	25
2019-08	43	0	24
2019-09	41	0	34