



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS:

---

**“Cumplimiento de Obligaciones Laborales en el Régimen Micro y Pequeña  
Empresa Caso Restaurante Turístico de la Ciudad del Cusco, Período 2021”**

---

Línea de Investigación: Contabilidad Empresarial en el ámbito Laboral.

Presentado por:

Bach. Kiara Milena Mendivil Claros.

ORCID 0009-0006-5840-6574

Para optar al Título Profesional de Contador Público.

Asesora:

Dra. Nivana Circe Bustos Rozas.

ORCID 0000-0001-9681-8728

CUSCO – PERÚ

2023



### METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Kiara Milena Mendivil Claros
Número de documento de identidad	72801567
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0006-5840-6574">https://orcid.org/0009-0006-5840-6574</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Dra. Nivana Circe Bustos Rozas
Número de documento de identidad	2382441
URL de Orcid	0000-0001-9681-8728
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Dr. Víctor Raúl Acuña Loaiza
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Armando Loaiza Manrique
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Mgt. Fernando Philco Prado
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Mg. María Del Rosario Madrid Jiménez
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Contabilidad Empresarial en el ámbito Laboral



C/22/10/2023

DRA. NIVIANA CIARCE BUSTOS ROZAS

# Cumplimiento de Obligaciones Laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la Ciudad del Cusco, Período 2021

por KIARA MILENA MENDIVIL CLAROS

**Fecha de entrega:** 02-oct-2023 04:17p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2183686907

**Nombre del archivo:** TESIS\_SUSTENTACION\_-\_KIARA\_MENDIVIL\_CLAROS.pdf (8.24M)

**Total de palabras:** 38230

**Total de caracteres:** 211101



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



DRA NIVANA CIRCE  
BUSTOS ROZAS  
02/10/2023

TESIS:

---

"Cumplimiento de Obligaciones Laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso  
Restaurante Turístico de la Ciudad del Cusco, Período 2021"

---

Presentado por:

Bach. Kiara Milena Mendivil Claros.

Para optar al Título Profesional de Contador Público.

Asesora:

Dra. Nivana Circe Bustos Rozas.

CUSCO – PERÚ

2023





### Tesis para Turnitin

*(Handwritten signature)*  
DNI- 23824414  
DRA NIVANA CIRCE BUSTOS ROZAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

c/27/10/2023

10%

INDICE DE SIMILITUD

%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

- 1** **HIDROSUELOS S.A.S., SUCURSAL DEL PERU.** **1%**  
 "Instrumento de Gestión Ambiental Complementario al SEIA, del Proyecto Recuperación de Áreas Degradadas por Residuos Sólidos en el Sector Rosa Roja, Distrito de Pariñas, Provincia de Talara, Departamento de Piura-IGA0020976", R.S. N° 001-2022-SGAS-GSP-MPT, 2022  
 Publicación
- 2** **ERM PERU S.A.. "PMA para la Instalación y Operación de la Planta Compresora KP 127.- IGA0005733", R.D. N° 317-2011-MEM/AEE, 2020** **1%**  
 Publicación
- 3** **CLB TECNO LOGICA S.A.C. "ITS del Proyecto Implementación de Sistemas de Ensacado, Paletizado y Almacenes-IGA0018535", R.D. N° 00647-2021-PRODUCE/DGAAMI, 2022** **<1%**  
 Publicación
- 4** **ERM PERU S.A.. "Actualización del Plan de Manejo Ambiental del EIA de la Planta de** **<1%**



*(Handwritten signature)*

DNI-23824414

DRA. NIVANA CIRCE BUSTOS ROZAS

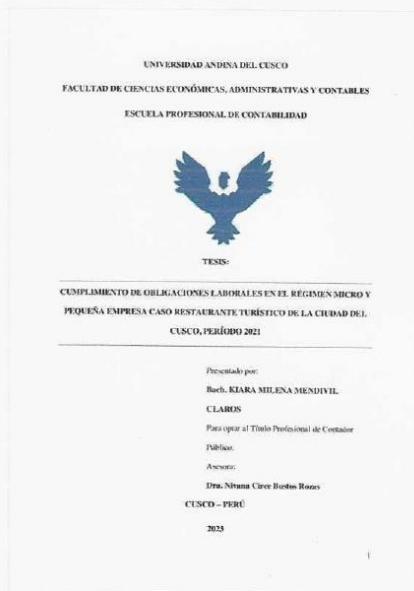
01/27/10/2023

## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: KIARA MILENA MENDIVIL CLAROS  
 Título del ejercicio: Cumplimiento de Obligaciones laborales en el Régimen Mic...  
 Título de la entrega: Tesis para Turnitin  
 Nombre del archivo: TESIS\_KIA\_0206\_para\_turnitin.docx  
 Tamaño del archivo: 2.18M  
 Total páginas: 187  
 Total de palabras: 35,636  
 Total de caracteres: 195,361  
 Fecha de entrega: 27-oct.-2023 02:29p. m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entre... 2209343124



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



## AGRADECIMIENTO

Debo agradecer a Dios principalmente y a mis Padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos, son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades; por brindarme la oportunidad de haber realizado mi formación en la Universidad Andina del Cusco, que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título; a mis docentes de la Escuela de Contabilidad, por haber compartido su instrucción y experiencias profesionales durante los cinco años de formación como Contador, su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu; a mis compañeros de viaje, hoy me toca cerrar y abrir al mismo tiempo esta maravillosa aventura a lo largo de nuestra formación, por las horas de estudio compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas, a todos ellos, gracias.

Bach. Kiara Milena Mendivil Claros



## DEDICATORIA

A Dios, forjador de mi camino, quien me acompaña y siempre me levanta cuando tropiezo.

A mi amada familia, RUBÉN, BLANCA y ANGHELO, les dedico a ustedes este logro, como una meta más conquistada, fueron un pilar fundamental en mi formación como profesional por haberme hecho crecer en una cuna contable, su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien, ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas.

A la personita más luchadora y fuerte que pude conocer:  
KIM.

Bach. Kiara Milena Mendivil Claros



## ÍNDICE

METADATOS .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	viii
ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	i
RESUMEN .....	iii
ABSTRACT.....	iv
LISTADO DE ABREVIATURAS .....	v
CAPÍTULO I .....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
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.Justificación de la Investigación.....	3
1.3.1. Conveniencia.....	3
1.3.2. Relevancia Social.....	3
1.3.3. Implicancias Prácticas.....	4
1.3.4. Valor teórico .....	4
1.3.5. Utilidad Metodológica.....	4
1.4. Objetivos de la Investigación.....	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. Delimitación de la investigación.....	5
1.5.1. Delimitación Espacial .....	5
1.5.2. Delimitación Temporal .....	5
1.5.3. Delimitación Conceptual .....	5
1.6. Línea de Investigación .....	5
CAPITULO II .....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes del estudio.....	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	6



2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	10
2.1.3. Antecedentes locales .....	13
2.2. Bases Legales .....	17
2.3. Bases Teóricas .....	22
2.3.1. Obligaciones Laborales .....	22
2.3.2. Obligaciones Laborales Formales .....	23
2.3.3. Obligaciones Laborales Sustanciales .....	26
2.3.4. Registro de Operaciones .....	42
2.3.5. Formalización Laboral .....	43
2.3.6. Regímenes laborales .....	43
2.3.7. Régimen laboral especial de la Micro Y Pequeña Empresa .....	44
2.3.8. Micro y Pequeña Empresa (MYPE) .....	50
2.3.9. Contingencias .....	51
2.3.10. Estructura Remunerativa .....	52
2.3.11. SUNAFIL - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral .....	53
2.3.12. MTPE – Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo .....	60
2.3.13. SUNAT – Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria ...	60
2.4. Marco Conceptual .....	62
2.5. Hipótesis de la Investigación .....	67
2.6. Variables .....	67
2.6.1. Identificación de la Variable: Obligaciones Laborales .....	67
2.6.2. Operacionalización de variables .....	67
CAPÍTULO III .....	69
MÉTODO .....	69
3.1. Enfoque de investigación .....	69
3.2. Alcance del Estudio .....	69
3.3. Diseño de la investigación .....	69
3.4. Población y muestra de la investigación .....	70
3.4.1. Población .....	70
3.4.2. Muestra .....	70
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	70
3.5.1. Técnicas .....	70
3.5.2. Instrumentos .....	71
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	71



3.7. Procesamiento de Datos .....	71
3.8. Tipo de investigación.....	71
CAPÍTULO IV.....	72
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
4.1. Resultados respecto a los Objetivos Específicos .....	73
4.2. Resultados respecto al Objetivo General .....	142
CAPÍTULO V.....	145
DISCUSIÓN .....	145
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos .....	145
5.2. Limitaciones del estudio .....	147
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	147
5.4. Implicancias del estudio.....	149
5.4. Aporte de investigación .....	150
CONCLUSIONES .....	156
RECOMENDACIONES.....	157
BIBLIOGRAFÍA .....	158
APÉNDICES.....	164
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	164
MATRIZ DE GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS .....	165
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	167
VALIACION DE INSTRUMENTOS .....	173
ENTREVISTAS.....	175
AUTORIZACIÓN .....	185





## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plazo para el Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T - Registro	24
Tabla 2 Plazo para la Entrega de Constancia de Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T - Registro	25
Tabla 3 Licencias Laborables	35
Tabla 4 Ventajas y Desventajas de una MYPE	46
Tabla 5 Diferencias MYPE	47
Tabla 6 Multas Sunafil	59
Tabla 7 Operacionalización de Variables	68
Tabla 8 Semaforización de Variables	72
Tabla 9 Tipo de Contratos de Colaboradores	76
Tabla 10 Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios	77
Tabla 11 Resumen del Registro de Trabajadores, Pensionistas y otros Prestadores de Servicios	79
Tabla 12 Resumen del Régimen de Pensiones del Registro de Trabajadores, Pensionistas y otros Prestadores de Servicios	80
Tabla 13 Registro de Prestadores de Servicios que no están registrados en Planilla	81
Tabla 14 Registro de Derechohabientes	82
Tabla 15 R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes	83
Tabla 16 Resumen del R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes	84
Tabla 17 R02: Trabajadores - Detalle de Ingresos	86
Tabla 18 Resumen del R02: Trabajadores - Detalle de Ingresos	89
Tabla 19 R03: Trabajadores - Bases de Cálculo de Tributos y Aportes	90
Tabla 20 Resumen del R03: Trabajadores - Bases de Cálculo de Tributos y Aportes	92
Tabla 21 Estructura Remunerativa Contable Interna	93
Tabla 22 Resumen de la Estructura Remunerativa Contable Interna	94
Tabla 23 R08: Datos de Boleta de Pago	95
Tabla 24 Resumen de la Entrega de Boletas de Pago	98
Tabla 25 Control de Asistencia	99
Tabla 26 R06: Trabajadores - Jornada Laboral	101
Tabla 27 Resumen de Control de Asistencia	102
Tabla 28 Cumplimiento de Obligaciones Laborales Formales	109
Tabla 29 Pagos de Remuneraciones	111
Tabla 30 Errores PLAME	113
Tabla 31 Resumen de Pagos	115
Tabla 32 R05: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a Cargo del Empleador	116
Tabla 33 Errores PLAME	118
Tabla 34 Resumen del R05: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a cargo del empleador	120
Tabla 35 R04: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a Cargo del Trabajador	121
Tabla 36 Resumen del R04: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a Cargo del Trabajador	124
Tabla 37 Planilla AFP Profuturo	125
Tabla 38 Planilla AFP Habitat	126
Tabla 39 Planilla AFP Integra	127





Tabla 40 Planilla AFP Prima _____	128
Tabla 41 Cumplimiento de Obligaciones Laborales Sustanciales _____	141
Tabla 42 Ingresos de la Empresa _____	143
Tabla 43 Cumplimiento de Obligaciones Laborales _____	144
Tabla 44 Estructura Remunerativa Contable Interna Correcta _____	154
Tabla 45 Asientos de Planilla de Remuneraciones _____	155



## RESUMEN

Pongo en conocimiento el trabajo de investigación intitulado “Cumplimiento de Obligaciones Laborales en el Caso de la ciudad del Cusco, Periodo 2021”, que tiene como problema principal ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021? El problema objeto de investigación considera como factor principal describir el cumplimiento de obligaciones laborales en la micro y pequeña empresa y proponer estrategias que mejoren el nivel contable – laboral en un caso en particular, así mismo beneficiar tanto a los trabajadores como a la misma empresa, a fin de garantizar su sostenibilidad.

Es una investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance descriptivo. La población y muestra abarca a toda la empresa, ya que se consideró toda la documentación laboral durante el año de estudio y así mismo a los 25 trabajadores que la integran. Los resultados a los que se llegó se encuentran debidamente sustentados con diferentes instrumentos que hemos aplicado, las cuales son: guía de entrevista y guía de análisis documental, que permitieron la revisión de la documentación contable laboral.

Se concluye que, el nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 86% de promedio sobre sus dimensiones y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con las obligaciones laborales formales en un 85% y que se cumple con las obligaciones laborales sustanciales en un 87%. La empresa cuenta con algunas contingencias laborales y por ende tributarias, ya que existen 25 trabajadores de los cuales deberían mantener contratos indeterminados, según la presunción de laboralidad; también la empresa debería estar considerada como pequeña empresa en el ámbito laboral; además realizando un contraste y cruce de información con la Estructura Remunerativa y las D.J. PLAME, no se considera el total de los ingresos que tienen los trabajadores registrados en planilla, se declaró y pago erróneamente bajo Bonos de Productividad y Movilidad, como conceptos remunerativos no computables para el cálculo de aportes y contribuciones, cuando son consecutivos, recurrentes y fijos y de igual manera no se está cumpliendo con retener a sus trabajadores la renta de quinta categoría.



## ABSTRACT

I report that the research project with the title "Compliance of labor obligations in micro and small business regime case touristic restaurant of city of Cusco, 2021 period", have as problem: Which is the compliance level for labor obligations in micro and small business regime case touristic restaurant of Cusco, 2021 period? The problem subject matter consider as a main fact, describe the compliance of labor obligations in micro and small business and propose strategies that improve the accountant - labor level, in a particular case, also, benefit the business and its workers, looking for the guarantee of its sustainability.

Is an basic investigation with cuantitative approach, no experimental transversal design adn descriptive range. The poblacion and sample include all the business, because all the laboral documentation and 25 employees were considered during the year of investigation.. The results are explained with differents instruments that were applied, like the interview guide and the documental analysis guide, that enabled the review of the accountant - laboral documentation.

It is concluded that the level of compliance with Labor Obligations is within the limits established as acceptable, since there is an 86% average of its dimensions and its traffic lights are green. Thus, it can be said that formal labor obligations are met by 85% and that substantial labor obligations are met by 87%. The company has some labor and therefore tax contingencies, since there are 25 workers of whom must maintain indeterminate contracts, according to the presumption of employment; The company should also be considered a small business in the workplace; in addition to carrying out a contrast and cross-checking of information with the Remunerative Structure and the D.J. PLAME, the total income of the workers registered on the payroll is not considered, it was incorrectly declared and paid under Productivity and Mobility Bonuses, as non-computable remuneration concepts for the calculation of contributions and contributions, when they are consecutive, recurring and fixed. . and in the same way, it is not complying with retaining fifth category income from its workers.



## LISTADO DE ABREVIATURAS

- AFP: Administradora de Fondo de Pensiones.
- ESSALUD: Seguro Social de Salud.
- MYPE: Micro y Pequeñas Empresas.
- PLAME: Planilla Mensual de Pagos.
- RMV: Remuneración Mínima Vital.
- SPP: Sistema Privado de Pensiones.
- SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

El Perú es un país altamente turístico, galardonado como mejor destino turístico líder de Sudamérica, por ende, genera que los restaurantes tengan una gran acogida, que sean más productivos, beneficiosos y rentables; generando así nuevos empleos.

Así el Estado Peruano, con el fin de incentivar el crecimiento de la economía y el trabajo formal, formaliza medidas que permiten a los emprendedores desarrollarse; tal es el Caso del régimen especial MYPE laboral, el cual nos hace referencia a los derechos y beneficios laborales llamados “mínimos” que algunas veces producen insatisfacción en los trabajadores, ya sea porque existe una reducción o no se cumple con otorgar estos como debería ser, es por eso que diariamente acuden a los entes rectores como la SUNAFIL y el MTPE, los trabajadores y extrabajadores, demandando por el pago de sus beneficios o el cálculo errado de sus remuneraciones.

La falta de conocimiento sobre estas obligaciones laborales origina muchos problemas, por un lado, empleadores preocupados por altos sobrecostos laborales puesto que evitan registrar a sus trabajadores en planilla asumiendo que están ahorrando y por el otro, trabajadores esperanzados por desconocimiento, en recibir beneficios que no les corresponden legalmente y así mismo no exigen el cumplimiento de sus derechos por no querer asumir descuentos a su remuneración, es así que existe una omisión significativa de obligaciones laborales, y esto conllevaría al incumplimiento que tendría como consecuencia infracciones siendo pasibles de sanciones y multas; así como demandas laborales de los trabajadores.



El incumplimiento de las obligaciones laborales tiene como consecuencia infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social e infracciones en materia de tributos laborales, siendo pasibles de sanciones y multas; así como demandas laborales de los trabajadores.

Tomamos para nuestra investigación un restaurante turístico de la ciudad del Cusco en el periodo 2021, (No indicaremos el nombre de la empresa por la privacidad de la misma, pero anexamos la autorización respectiva); en ese año pudimos observar que presentó percances referente a las remuneraciones que aparecen en la estructura remunerativa de sus trabajadores al no haber cumplido con las obligaciones laborales formales y sustanciales; las primeras hacen referencia a los procedimientos que las empresas deben seguir para cumplir con las obligaciones sustanciales, tales como: la inscripción en el T-Registro, la declaración del PLAME, la entrega de boletas de pago, el registro de control de asistencia, entre otros; mientras que las segundas hacen referencia principalmente al pago de remuneraciones, derechos y beneficios a los trabajadores, al pago de contribuciones a cargo del empleador y el pago de retenciones de los aportes a cargo del trabajador. La pretensión es que la empresa al igual que otras semejantes, cumpla con las obligaciones laborales para evitar sanciones y multas de los organismos rectores como la SUNAFIL y SUNAT.

Este trabajo será una herramienta para los empresarios del Régimen Micro y Pequeña Empresa Laboral y asimismo para sus trabajadores, para el ejercicio de la profesión de los estudiantes de contabilidad; y en particular, para la empresa objeto de investigación, puesto que permitirá identificar errores y subsanarlos; describe tal cual se encuentra la empresa y brinda sugerencias para mejorar su estado en el futuro. Cabe indicar que por la privacidad de la empresa en estudio no se divulgará el nombre real de la misma como se indicó anteriormente.



## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021?

### 1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021?

P.E.2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021?

## 1.3. Justificación de la Investigación

### 1.3.1. Conveniencia

El presente trabajo de investigación permitió describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021. Fue viable como factible puesto que se contó con el acceso a la información necesaria, se contó con el tiempo y recursos económicos hasta su finalización.

### 1.3.2. Relevancia Social

Esta investigación pretende ser un modelo para empresas que pasen por una problemática similar a esta, esto permitirá crear un mejor clima laboral y al mismo tiempo permitirá aplicar mejores condiciones laborales en base a normas laborales vigentes que serán manejadas por los empresarios en calidad de empleadores.



### 1.3.3. Implicancias Prácticas

Esta investigación ayuda a determinar, conocer y estudiar las obligaciones laborales, sirve para repotenciar los resultados esperados por la gerencia y directivos de la gestión, de manera que esta tribute laboralmente de ahora en adelante en forma correcta bajo la normatividad específica.

### 1.3.4. Valor teórico

El desarrollo del presente trabajo de investigación resalta la importancia teórica como material de consulta más sólido que podrá permitir aclarar ideas y dar un sustento teórico robusto que defiende el tema de interés para los futuros investigadores interesados de la comunidad universitaria y público en general; asimismo, al estudiar la variable materia de investigación, también se nos permitió aplicar adecuadamente el marco normativo vigente en el campo laboral de acuerdo al régimen micro y pequeña empresa.

### 1.3.5. Utilidad Metodológica

El trabajo de investigación es de utilidad metodológica ya que aplica técnicas e instrumentos como la guía de análisis documental que describe y disgrega las obligaciones laborales simplificada especial para Mypes, con mayor entendimiento para la gerencia de estas.

## 1.4. Objetivos de la Investigación

### 1.4.1. Objetivo General

Describir el nivel de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.

### 1.4.2. Objetivos Específicos

O.E.1. Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.





O.E.2. Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.

#### 1.5. Delimitación de la investigación

##### 1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación comprenderá al Caso Restaurante Turístico (Que se mantendrá en reserva el nombre de la empresa, pero se anexo el respectivo permiso u autorización, donde se indica los datos de esta) de la ciudad del Cusco, en las áreas específicas de contabilidad y recursos humanos.

##### 1.5.2. Delimitación Temporal

La investigación se circunscribe al periodo comprendido del 2021

##### 1.5.3. Delimitación Conceptual

Los elementos fundamentales en esta investigación son las bases teóricas, elementos, definiciones, fundamentos y enfoques de la normatividad laboral, estos son fundamentales para avalar la investigación.

#### 1.6. Línea de Investigación

Contabilidad Empresarial en el ámbito Laboral.



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

De acuerdo con la búsqueda de información realizada se establecen los siguientes antecedentes que darán argumento a la investigación:

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Antecedente 1: Según Diaz Terán (2012), en su tesis titulada: “Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el centro de la parroquia de Conocoto”, en la: Universidad Central del Ecuador, para optar la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Comercio y Administración.

Esta investigación tuvo como objetivo general “Evaluar como el cumplimiento de los beneficios sociales por parte de los empleadores o empresarios determina una mejor calidad de vida de los/as trabajadores/as privados” y como objetivos específicos:

- Recopilar información sobre el Código de Trabajo de los deberes, derechos de los trabajadores y la calidad de vida que tienen en su condición social.
- Aplicar diferentes técnicas e instrumentos de investigación para obtener información de las variables en estudio.
- Elaborar una guía didáctica para el cumplimiento y fácil entendimiento de las obligaciones laborales.

Este trabajo de investigación concluyó lo siguiente:

- Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.



- Desconocimiento del Código de Trabajo debido a la dificultad de entendimiento por ser elaborado por personas de derecho.
- Escasa capacitación y difusión laboral a los empleadores y trabajadores de la Parroquia de Conocoto.
- El trabajador por ser el encargado de sustentar su hogar trata de suplir con dificultad las necesidades primordiales de su familia ya que no es bien remunerado. Privándose de una buena alimentación, vestimenta, vivienda y educación adecuada sin tener la capacidad de ahorrar o realizar actividades recreativas.
- El presente proyecto de investigación ha obtenido como resultado el desinterés del trabajador ya que al desconocimiento del código laboral no influye en el desarrollo de su calidad de vida. (Diaz Teran, 2012)

Antecedente 2: Según Arango, Barreto & Elizalde (2013), en su tesis titulada: “Análisis de cumplimiento de las principales obligaciones laborales de las empresas comerciales ubicadas en el centro comercial Unicentro y sector San Isidro de la ciudad de Villavicencio”, en la: Universidad Cooperativa de Colombia, para tomar: el Grado de Contador Público.

Esta investigación tuvo como objetivo general “Analizar el cumplimiento de las principales obligaciones laborales de las empresas comerciales ubicadas en el centro comercial Unicentro y sector de San Isidro de la ciudad de Villavicencio” y como objetivos específicos:

- Caracterizar las empresas comerciales ubicadas en el centro comercial Unicentro y el sector de San Isidro de la ciudad de Villavicencio.
- Diagnosticar el cumplimiento de las principales obligaciones laborales en las empresas comerciales del centro comercial Unicentro y el sector de San Isidro.



- Revelar las afectaciones de tipo contable, fiscal y legal de las empresas que incumplen las principales obligaciones laborales.

- Diseñar una cartilla didáctica que contribuya a mitigar el desconocimiento de las principales normas laborales de los sujetos de la relación laboral en los establecimientos comerciales localizados en el centro comercial de Unicentro y el sector de San Isidro.

Este trabajo de investigación concluyó lo siguiente:

- Hay una gran diferencia respecto a los dos sectores en cuanto al tipo de empresa, pues en el sector de San Isidro prevalecen las empresas de personas naturales lo cual está condicionado con el tamaño de éstas, y en su mayoría son empresas que pertenecen a un sólo propietario; En comparación en el centro comercial Unicentro prevalecen las personas jurídicas porque la mayoría son franquicias y establecimientos pertenecientes a grandes empresas de carácter nacional e internacional.

- El tamaño de las empresas es la variable con más relevancia dentro del estudio ya que este aspecto es el que condiciona en gran parte en nivel de incumplimiento de las normas laborales, pues indiferentemente del sector en el que están acentuadas se evidenció que las empresas de menor tamaño fueron las que arrojaron resultados de un menor nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales.

- Existe un leve nivel de incumplimiento con respecto al sistema de seguridad social integral en los dos sectores, toda vez que tanto empleadores como empleados conocen este requerimiento y las implicaciones de tipo económico para la empresa.

- El cumplimiento de la entrega de elementos de protección personal tiene un muy bajo nivel de cumplimiento y se da por el tipo de labor que va a desempeñar el empleado y por el desconocimiento de la norma.



- El aspecto más relevante que afecta el nivel de cumplimiento de las normas laborales en las empresas es la situación económica de los trabajadores, que en su mayoría aceptan trabajos ateniéndose a las condiciones que imponga el empleador con el fin de tener una fuente estable de obtención de ingresos que le permitan tener un mejor nivel de calidad de vida dejando a un lado la prevalencia de los derechos que estos tienen como trabajadores.
- Los empleadores que están incumpliendo ya sea una o más obligaciones laborales se están exponiendo a incurrir en gastos no presupuestados correspondientes a posibles sanciones o fallos por demandas judiciales, con lo cual verán afectados sus ingresos y no tienen en cuenta que les podría resultar más económico cumplir con las normas establecidas, que pagar sanciones y demás aspectos que deterioran el crecimiento de las empresas.
- El Estado se está dedicando a emitir normas laborales, pero está dejando a tras la importancia de socializarlas, su conocimiento tiene un nivel muy bajo ya que se pudo establecer que de las personas encuestadas nunca han asistido a algún seminario o conferencia donde se les brinde información sobre estas normas.
- Al desconocer las normas laborales es lógico que los empleados exijan que estas se cumplan y así mismo los empleadores no las acaten, sin embargo, esto no lo exime de las responsabilidades que conlleva el no cumplirlas. Es por esto que el incrementar el nivel de divulgación de las normas laborales es un aspecto que ambas partes deben exigir a los organismos competentes en materia laboral, de igual forma es un deber social que está en manos de todos los miembros de la comunidad. Empresas, instituciones educativas, Estado, todos pueden hacer parte de la solución a esta problemática y así conllevar al mejoramiento de las condiciones laborales en nuestro país.



- En relación con el ejercicio profesional del Contador Público se evidencia que su función para las empresas y la sociedad es importante, dado que si una empresa cuenta con una buena asesoría empresarial, puede en cierta forma, subsanar algunas falencias de desconocimiento de normas que les favorecerían para poder soportar adecuadamente sus costos y gastos, en busca de mejorar su nivel de tributación sin caer en errores de evasión o elusión fiscal, es decir, aplicando como política la planeación tributaria.
- Aunque el Estado ha establecido ciertos beneficios tributarios con el fin de incentivar a los empleadores a formalizar la contratación y a generar nuevos empleos, el desconocimiento de estos beneficios perjudica de forma directa el crecimiento de las empresas, pues, aunque hay empleadores que cumplen con estos parámetros no están aprovechando los beneficios. Por lo tanto, los empleadores deben asesorarse de forma oportuna en esta materia para así poder aprovechar estos beneficios tributarios. (Arango Marin, Barreto Rojas, & Elizalde Ruiz, 2013)

#### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Antecedente 1: Según Moreno & Guzmán (2019), en su tesis titulada: “Control de remuneraciones y su incidencia en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog SAC”, en la: Universidad Autónoma del Perú- Lima, para tomar: el Grado de Contador Público.

Esta investigación tuvo como objetivo general “Determinar de qué manera el control de políticas salariales incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog SAC del distrito de Villa María del Triunfo, Lima - 2019” y como objetivos específicos:



- Determinar de qué manera el control de políticas salariales incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, Lima-2019.
- Establecer de qué manera el control de incentivos económicos incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, Lima-2019.
- Describir de qué manera la aplicación de las normas laborales incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, Lima-2019.

Este trabajo de investigación concluyó lo siguiente:

- Conforme al objetivo general, se ha determinado que el control de remuneraciones incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, para lo cual se aplicó el cuestionario a los mismos trabajadores que pertenecen a la entidad. Para medir el nivel de fiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach mediante el SPSS. En tal sentido la empresa no lleva un control de remuneraciones por ello los beneficios sociales no son entregados de manera completa.
- Conforme al primer objetivo específico, se demostró que el control de políticas salariales incide en los beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C del distrito de Villa María del Triunfo. La empresa solo realiza el pago de remuneraciones a los trabajadores sin un control de políticas salariales, por lo que esto afecta directamente con el pago de los beneficios sociales a los trabajadores.
- Conforme al segundo objetivo específico, se determinó que el control de incentivos económicos incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa



privada Prolog S.A.C. del distrito de Villa María del Triunfo, debido a que la empresa no realiza el pago de horas extras a los trabajadores que laboran más del horario pactado, lo cual afecta al cálculo de los beneficios sociales como: gratificación, compensación por tiempo de servicio y utilidades.

- Conforme al tercer objetivo específico, se define que la aplicación de las normas laborales incide en el pago de beneficios sociales a los trabajadores de la institución educativa privada Prolog S.A.C. debido a que el empleador no tiene conocimiento sobre las normas laborales que le corresponde aplicar con respecto al pago de los beneficios sociales. (Moreno & Guzman, 2019)

Antecedente 2: Según Aliaga, Arévalo & Legua (2020), en su tesis titulada: “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018”, en la: Universidad Nacional de Ucayali, para tomar: el Grado de Contador Público.

Esta investigación tuvo como objetivo principal “Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018” y como objetivos específicos:

- Describir las características de las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.
- Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.

Este trabajo de investigación concluyó lo siguiente:

- Respecto al Objetivo Específico 1, se concluye que, en la empresa, el 63.4% constituyó su micronegocio entre los años 2003-2018, es decir son microempresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en sus micronegocios.

- Respecto al Objetivo Específico 2, se concluye que, en la empresa, el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica,





el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral. (Aliaga Quispe, Maria Isabel; Arevalo Pezo, Isabel; Legua Sicora, Luisa, 2020)

### 2.1.3. Antecedentes locales

Antecedente 1: Según Huamán (2019), en su tesis titulada: “Análisis de las remuneraciones de los trabajadores en la empresa Inversiones Yahuarmaqui SAC Urubamba – Cusco, periodo 2018”, en: Universidad Andina del Cusco para optar el: Título profesional de Contador Público.

La investigación tuvo el objetivo general de: “Describir los ingresos remunerativos de los trabajadores en la empresa Inversiones Yahuarmaqui SAC Urubamba – Cusco, periodo 2018” y como objetivos específicos:

- Conocer los conceptos remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018.
- Describir los conceptos no remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018.
- Determinar la estructura remunerativa que corresponde a los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba-Cusco, periodo del 2018.

Este trabajo de investigación concluyó lo siguiente:



- En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, los ingresos remunerativos que perciben los trabajadores están comprendidos por: conceptos remunerativos que según la tabla N° 26 son: Remuneración básica, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, y aclarando que según la tabla N° 27 en la empresa no se otorgan conceptos no remunerativos, por lo que se ha determinado el incumplimiento de algunas normas laborales, así mismo la entidad no presenta una política remunerativa que permita mejorar los ingresos de los trabajadores.

- En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, según la tabla N°26 los conceptos remunerativos que otorga la empresa son: Remuneración básica, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, sin embargo, estos no son pagados a todos sino parcialmente infringiendo en la norma.

- En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, según la tabla N°27, la empresa no otorga los conceptos no remunerativos a ninguno de sus trabajadores. Se ha demostrado que al no tener una política remunerativa no contemplan el pago de conceptos con carácter no remunerativo que permite mejorar las remuneraciones sin incrementar el costo tributario por ende regular pagos.

- En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, la estructura remunerativa según la tabla N°26 los conceptos remunerativos que otorga la empresa son: Remuneración básica, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones; según la tabla N°27, dentro de los conceptos no remunerativos que se deberían otorgar son: movilidad, horas extra, entrega de uniformes, capacitaciones, bonificación por aniversario de la empresa y esta generan un efecto favorable para la empresa en la que determinan final el impuesto a la renta. (Huaman Cruz, 2019)

Antecedente 2: Según Gibaja & Vargas (2019) en su tesis titulada: “El cumplimiento de las obligaciones Tributarias y laborales de las agencias de Servicios turísticos en los contratos de



Trabajo con los licenciados y guías de Turismo en la ciudad del cusco periodo 2017””, en:  
Universidad Andina del Cusco para optar el: Título profesional de Contador Público.

La investigación tuvo el objetivo de: “Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017” y como objetivos específicos:

- Establecer el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017.
- Establecer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del cusco periodo 2017.

Este trabajo de investigación concluyó lo siguiente:

- Se ha podido determinar que la situación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en relación a los contratos de servicio con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017 no está adecuada habiendo generándose una relación contractual amparada en el código civil y en la regulación de rentas de cuarta categoría –trabajadores independientes, en un 80% de los casos y no como debiera considerarse bajo relación de dependencia –quinta categoría en cuyo caso sólo se encuentra el 6% de colaboradores afectados a la actividad afectando el cumplimiento de pago de los tributos a la administración tributaria e incumpliendo las normas laborales y derechos fundamentales de los trabajadores relacionada a las retribuciones y a los beneficios sociales.(tablas 6 y 7)



- El nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de servicios con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017, se da en función a las contenciones de cuarta categoría del impuesto a la renta – trabajo independiente, se verifico que solo un 6% de los trabajadores vinculados a la actividad lo están bajo la modalidad de dependencia – rentas de quinta categoría; consecuentemente si bien las agencias del sector cumplen las obligaciones relacionadas a la forma de contratación han logrado generar practicas elusivas respecto a sus obligaciones tributarias relacionadas a los trabajadores en estudio en base a vacíos legales existentes en las normas vigentes que no protegen ni prima la realidad laboral de los trabajadores.(tablas 8 y 9)

- El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías en turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017, no respeta los derechos que tienen los trabajadores al contratarlos como servicios no personales, en nuestra investigación consideramos que en los servicios contratados existen los tres elementos sustanciales de una relación laboral bajo dependencia; estos son primera: subordinación por las actividades prestadas evidenciadas por la permanencia, años de labor, tiempo de labor, actividades programadas; segunda :existe una remuneración que es cancelada de manera elusiva bajo forma de servicios no personales y tercera que el servicio es prestado de manera personal; por lo subordinación por lo que las agencias de servicios turísticos han generado una práctica elusiva respecto al cumplimiento de remuneraciones, beneficios sociales y pago de tributos inherentes a la forma y actividad prestada en perjuicio de los licenciados y guías de turismo. (Gibaja & Vargas, 2019)



## 2.2. Bases Legales

- Constitución Política del Perú

Artículo 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. (PCM, 1993)

Artículo 24°. - El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (PCM, 1993)

- DL N°728, La Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)
  - TUO Decreto Supremo N° 002 – 97 -TR
  - TUO Decreto Supremo N° 003 – 97 -TR
  - TUO Decreto Supremo N° 005 – 95 -TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997)
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR y el Decreto Supremo N° 008-2002-TR en concordancia: D.S. N° 004-2006-tr (Disposiciones sobre registro de control de asistencia y de salida en régimen laboral de actividad privada)



Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 modificado por la Ley N° 27671, sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por ley N° 27671. (Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo, 2006)

- Decreto Supremo N° 003-2022-TR

Incrementar en S/ 95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la remuneración mínima vital pasará de S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de mayo de 2022. (Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo, 2022)

- Decreto Supremo N° 001-98-TR

En concordancia con el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 014-2006-TR, publicado el 15 julio 2006, vigente al 1 de mayo de 2007, son las normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago. (Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo, 2007)

- Decreto Supremo N° 015-2010-TR

Modifican D.S. N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “planilla electrónica”. (Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo, 2010)

- Resolución Ministerial N° 250-2007-TR

Aprueban información de la planilla electrónica y anexos, dejando sin efecto la Resolución Ministerial N° 003-2007-TR. (Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo, 2007)

- Resolución de Superintendencia N° 010-2011-SUNAT



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. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2011)

- Decreto Supremo N° 008-2011-TR

Aprueban normas de adecuación al T-Registro y PLAME. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2011)

- Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT

Aprueban normas y procedimientos para la presentación de la planilla electrónica conformada por el registro de información laboral y la planilla mensual de pagos, así como para la presentación de declaraciones de los empleadores. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2011)

- Decreto Supremo N°013 - 2013- PRODUCE

Tiene por finalidad brindar una visión panorámica del régimen laboral especial de la Micro y Pequeña Empresa en concordancia con D.S. N° 007-2014-JUS (Designan a la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP como la entidad responsable de administrar el Sistema de Constitución de Empresas en Línea), R.SBS N° 2829-2016 (Aprueban el Reglamento de Pólizas de Microseguros), D.LEG.N° 1399 (Decreto Legislativo que impulsa el fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa y crea el Fondo CRECER), D.S.N° 406-2019-EF (Aprueban Decreto Supremo que fija el monto máximo total deducible de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30309 - Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica), D.S.N° 008-2021-PRODUCE (Decreto Supremo que aprueba la Hoja de Ruta Tecnológica para los Proveedores Tecnológicos de la Minería y crea Comisión Multisectorial de naturaleza temporal), R.M.N° 00170-2021-PRODUCE (Aprueban la Estrategia denominada



“Ruta Digital para el Desarrollo de la Digitalización de las MYPE en el Perú”), Ley N° 31362 (Ley de pago de facturas MYPE a treinta días), D.S.N° 004-2022-PRODUCE (Decreto Supremo que declara en emergencia el sector textil y confecciones), Ley N° 31556 (Ley que promueve medidas de reactivación económica de micro y pequeñas empresas de los rubros de restaurantes, hoteles y alojamientos turísticos), D.S.N° 006-2023-PRODUCE (Decreto Supremo que aprueba las Líneas prioritarias del Sector Producción “Perú Produce”) (Ministerio de la Producción, 2013)

- Decreto Legislativo N°1086 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente

El presente decreto legislativo tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de estas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo)

- Ley N° 28015 - Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa

La presente ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria en concordancia con D.S. N° 008-2008-TR (REGLAMENTO del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28015 y el Decreto Legislativo N° 1086), D. S. N° 009-2003-TR (REGLAMENTO), Ley N° 28298, Art. 5 Ley N° 28368, R.M. N° 218-2005-TR (Aprueban Directiva que regula elección de representantes de organismos privados de promoción, los consumidores, los gobiernos locales y los gremios de las MYPE, ante el





CODEMYPE), R.M. N° 412-2005-EF-15 (Reglamento Operativo Fondo Múltiple de Cobertura MYPE), D.S. N° 007-2005-TR, Quinta Disp. Final y Complementaria, R.M.N° 0903-2006-IN (Aprueban Programa de Apoyo a la Familia Policial - PROFAPOL), R.M. N° 187-2006-TR (Crean el "Premio Nacional al Desarrollo Empresarial de la Micro y Pequeña Empresa"), D.S. N° 009-2006-TR (Aprueban Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de las MYPE 2005-2009), Ley N° 28846, Art. 7 - Incentivos (Ley para el Fortalecimiento de las Cadenas Productivas y Conglomerados ), Ley N° 28851, 3ra Disp. Complementaria, R.M. N° 356-2006-TR (Programa mi Empresa), D.S. N° 003-2007-TR (Aprueban fusión por absorción del Centro de Promoción de la Pequeña y Microempresa - PROMPYME con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), D.S. N° 027-2007-PCM (Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional ), R.M. N° 0191-2007- ED (Aprueban Matriz de Indicadores de Desempeño y Metas de las Políticas Nacionales 2007 - 2011, correspondientes al Sector Educación), D.S. N° 073-2007-EF (Normas Reglamentarias de la Tercera Disposición Complementaria de la Ley N° 28851), R.M. N° 083-2008-TR (Aprueban Directiva “Ejecución de acciones para el fomento del emprendimiento con enfoque de oportunidad a nivel regional”), R.M. N° 116-2008-TR (Aprueban Directiva Nacional para la convocatoria y elección de los representantes de los Gobiernos Locales, de los organismos privados de promoción de la MYPE y de los consumidores ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa - CODEMYPE), D.Leg. N° 1086, Art. 10 (Creación del Sistema de Pensiones Sociales)

- Ley general de Inspección del Trabajo Ley N° 28806 y su Reglamento DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR y concordancias D.S. N° 002-2007-TR (Medidas complementarias de fortalecimiento del sistema de inspección laboral a nivel nacional)



La presente Ley tiene por objeto regular el sistema de inspección del trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

### 2.3. Bases Teóricas

#### 2.3.1. Obligaciones Laborales

Según Latapi (2011), son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los trabajadores de una entidad; estas pueden ser a corto o largo plazo, y a la terminación de la relación laboral. (Latapi Ramirez, 2011)

En este sentido, podemos definir a la obligación laboral como el conjunto de deberes contractuales, como aquella originada de la relación laboral entre un trabajador y un empleador, donde el primero pone a disposición del segundo sus servicios de manera personal, directa y subordinada, a cambio de una contraprestación, de la cual nacen derechos y obligaciones de ambas partes hasta el término del vínculo, regulados por diferentes normas para su cumplimiento.

Así también, en cuanto a las obligaciones, según Castillo (2017, pág. 48) señala que estas se clasifican por su independencia (en cuanto a su objeto) en obligaciones formales o accesorias y obligaciones sustanciales o principales:

- Obligaciones formales o accesorias

Son accesorias, en cuanto a su objeto, cuando son contraídas para asegurar el cumplimiento de una obligación principal, o sea su existencia depende de una obligación principal.

- Obligaciones sustanciales o principales

Son principales, en cuanto a su objeto, cuando tiene existencia propia no dependiente de otra relación obligacional.



Entonces, tomando en consideración lo citado anteriormente, las obligaciones laborales se dividen en formales o accesorias y sustanciales o principales, siendo las primeras los procedimientos que la empresa realiza para el cumplimiento de la obligación sustancial o principal que viene a ser el pago.

En ese sentido, y con la finalidad de organizar el correcto cumplimiento de todas las obligaciones sociales, laborales y tributarias, la SUNAT ha desarrollado el sistema de Planilla Electrónica, pero también en una empresa existe la denominada estructura remunerativa que es un documento que expone información periódica (mensual) para el control interno de la empresa, en términos de unidades monetarias relativa al conjunto de remuneraciones, aportes, descuentos laborales y otros beneficios que perciben los dependientes de una empresa.

### 2.3.2. Obligaciones Laborales Formales

Se refiere a obligaciones de carácter no pecuniario (procedimientos) y exigidas por norma, que la empresa realiza para el cumplimiento de las obligaciones sustanciales como son:

#### a) Registro de trabajadores en el T- Registro

Conforme a lo que indica la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria:

“El T-Registro es el registro de información laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. El cual comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados.”

(Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, 2022)



Entre las principales obligaciones asociadas con el T-Registro dispuestas en el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias (Decreto Supremo N.º015-2010-TR y N° 008-2011-TR), están:

- Inscribirse como empleador en el T-Registro, así como a sus trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral, personal de terceros en los siguientes plazos:

*Tabla 1 Plazo para el Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T - Registro*

Situación	Plazo
Alta trabajador, personal en formación laboral, personal de terceros	Dentro del día que se produce el ingreso a prestar servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.
Alta Pensionista	El primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se puso a disposición la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva.
Modificación o actualización de datos	o 5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o tomado conocimiento.
Baja	Al día siguiente de la fecha de término de las prestaciones de la suspensión o fin de la condición de pensionista el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD, según corresponda.

*Nota:* Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

- Entregar a los trabajadores y prestadores de servicios de 4ta- 5ta categoría, la constancia de alta, modificación o actualización y baja que se efectúe en el T Registro, de acuerdo con los siguientes plazos:



*Tabla 2 Plazo para la Entrega de Constancia de Alta, Modificación o Actualización de Datos y Baja en el T - Registro*

Situación	Plazo
Alta	El día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
Modificación actualización	o Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
Baja	Solo en aquellos casos que sea solicitado, se entregará la constancia, en el término de dos (2) días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud.

*Nota:* Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

b) Declaración PLAME

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria cita que:

“Se denomina PLAME a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende la información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro, así como de los prestadores de servicios que obtengan rentas de 4ta categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.”

(Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, 2022)

Por otra parte, el Decreto Supremo N° 015-2010-TR cita:

“Artículo 4°-B: Debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación.” (Decreto Supremo N° 015-2010-TR - Modifica D.S. N° 018-2007-TR Disposiciones relativas al uso de del documento denominado Planilla Electrónica, 2010)



c) Entrega de boletas de pago

El Decreto Supremo N° 009-2011-TR menciona que:

“El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador.” (Decreto Supremo N.º 009-2011-TR – Modifica el D.S. N.º 001-98-TR Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de entregar boletas de pago, 2011)

d) Registro de control de asistencia

Respecto al control de asistencias, el Decreto Supremo N° 009-2011-TR menciona que “Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores.” (Decreto Supremo N.º 004-2006-TR –Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, 2006)

### 2.3.3. Obligaciones Laborales Sustanciales

Referidas al pago de las remuneraciones, beneficios sociales, aportes y contribuciones de los trabajadores.

a) Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

➤ Remuneración

Según Dessler (2011, pág. 262), son todas las formas de retribución destinadas a los trabajadores, las cuales se derivan de su empleo. Es una relación que existe entre los trabajadores y los empleadores, que incluye todas las formas y maneras de recompensar por el trabajo y labor que realizan dentro de una empresa, organización o entidad. (Dessler, 2011)

Como bien sabemos, la remuneración se puede otorgar según:



- Tiempo: que es el pago por la duración del servicio, es decir por jornada de trabajo ya sea de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de forma quincenal o mensual; tiene la ventaja de asegurarle al colaborador de un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral.;
- Rendimiento o resultado: teniendo en cuenta la producción o resultado del trabajo realizado por el colaborador, pudiendo ser por obra, por destajo o comisión;

Dentro de las características de las remuneraciones destacan las siguientes:

- Es una contraprestación. - Esta característica determina el grado de dependencia y/o subordinación de quien ha prestado el servicio a quien ha remunerado y así poder acreditar la existencia de una relación laboral, por ser esta la parte objetiva del contrato de trabajo.
  - Es pagado en dinero. - Deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos, o productos de primera necesidad, en este sentido, se pueden otorgar bienes o servicios, siempre que consistan en contraprestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de estos y que el valor que se le atribuya sea razonable y no mayor del 25 % de la RMV.
  - Es de libre disposición. - Por cuanto el trabajador no debe rendir cuenta de la utilización de dicha remuneración y queda a su libre albedrío su utilización.
  - Es intangible. – Tiene carácter personalísimo, porque su cobro, solo corresponde al trabajador; salvo la excepción de que lo cobre el cónyuge o conviviente, padres o hijos, previa autorización mediante carta poder, con firma legalizada.
  - Es inembargable. - Las remuneraciones, así como cualquier otro beneficio de carácter remunerativo, son inembargables, salvo el caso de que en proceso de alimentos y por mandato judicial.



- Es preferencial en su pago. - Ante cualquier otra obligación del empleador, las remuneraciones tienen derecho preferencial al igual que los Beneficios Sociales. Dentro de las prevalencias de pago, es de primer orden en caso de insolvencia, disolución, liquidación o quiebra.

- Es irrenunciable. - Tratándose de un derecho reconocido constitucionalmente y siendo un derecho fundamental de los derechos humanos, tiene el carácter de irrenunciable.

Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016):

- ❖ Remuneraciones ordinarias, son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

- ❖ Remuneraciones extraordinarias, son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrar los. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

- ❖ Remuneraciones especiales, son aquellas que se originan debido a cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

- ❖ Remuneración fija, es aquella que, en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)





❖ Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016)

Según Paredes (2014), los caracteres de la remuneración son los siguientes:

❖ Carácter retributivo: Este carácter toma en cuenta los pagos que se efectúan a los trabajadores por la prestación de sus servicios. (Paredes, García, & Valderrama, 2014)

❖ Carácter de sustento: Ingreso personal del trabajador mediante el cual éste se beneficie materialmente de su percepción a través de su manutención y la de su familia, y ser medio para alcanzar una vida digna. (Paredes, García, & Valderrama, 2014)

❖ Como renta de trabajo: La remuneración del trabajador es, a su vez, renta de trabajo, de acuerdo con las disposiciones tributarias que regulan la imposición del ingreso proveniente del trabajo personal. Desde esta perspectiva, el Estado bajo su facultad impositiva puede determinar qué niveles de ingreso pueda ser gravado con el impuesto a la renta de quinta categoría. (Paredes, García, & Valderrama, 2014)

➤ Los descansos remunerados

Según Toyama Miyagusuku (2002, págs. 250-267), la Constitución Política del Estado en su artículo 25° consagra el derecho de los colaboradores: al descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas, con la necesidad de preservar la salud del colaborador mediante el descanso físico de los colaboradores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin pérdida de la remuneración habitual a fin de recuperar las energías gastadas durante el tiempo de prestación de servicios a la empresa.

El colaborador tiene derecho a 24 horas de descanso continuo semanalmente. La norma señala que puede ser cualquier día de la semana y de "preferencia" el domingo, siendo la



remuneración de ese día equivalente a una jornada ordinaria. Para efectos del pago del descanso semanal se computan los días "efectivamente laborados" de donde se infiere que quién no realiza un trabajo efectivo no genera su derecho a un día de descanso remunerado. (Toyama Miyagusuku, 2002)

Hay días no laborados que por excepción y sólo para el pago del día de descanso semanal se computan como días efectivamente trabajados, estos son:

- Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas hasta que la seguridad social asuma la cobertura de tales contingencias.

- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneraciones por el empleador.

- Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.

- Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido. (Toyama Miyagusuku, 2002)

El descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes entre 30 días. El resultado es el valor del día. El descuento proporcional es igual a un treintavo de dicho valor día, es decir, perderá un treintavo de la remuneración mensual (con excepción del día del trabajo). (Toyama Miyagusuku, 2002)

➤ Conceptos remunerativos computables

Comprende la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador. (Actualidad Gubernamental, 2021)



#### ❖ Remuneración Básica

Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. (Toyama Miyagusuku, 2002)

La remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3° de la Resolución Ministerial N.º 091-92-TR, 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. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1992)

El Artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 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)

#### ❖ Bonificaciones

Según Thompson Reuters & Feria Valverde (2019), son remuneraciones complementarias, otorgadas al colaborador para compensar factores externos distintos a su trabajo. Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual.

#### ❖ Vacaciones

Según la Legislación peruana, el descanso vacacional es un derecho laboral que en nuestro sistema jurídico tiene cargo constitucional. Nuestra Constitución Política dispone en su artículo 25° que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Disponiéndose que se disfrute y goce se regulen por ley y por convenio. (Toyama Miyagusuku, 2002)



❖ Gratificaciones

Son los montos a los que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada con motivo de Fiestas Patrias y Navidad. El pago de estas se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Este plazo es indisponible para las partes. Este ingreso resulta aplicable para el trabajador sea cual fuere la modalidad de trabajo y el tiempo de prestación de servicios por el trabajador. (Toyama Miyagusuku, 2002)

❖ Horas Extras Y Sobretasa Nocturna

Se entiende por remuneración otorgada por el trabajo realizado en forma extraordinaria fuera de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo. Se debe entender que la remuneración extraordinaria es una cantidad suplementaria o sobretasa que se adiciona al valor de hora normal. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas, Toda labor realizada más allá de la jornada de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo un 25% más del valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria. El trabajo en calidad de sobretiempo es voluntario para el colaborador y el empleador, su otorgamiento y realización son voluntarios. (Toyama Miyagusuku, 2002)

Aquí también se debe mencionar al trabajo nocturno que se realiza en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. (Toyama Miyagusuku, 2002)



➤ Conceptos remunerativos no computables

Los conceptos remunerativos no computables son aquellos que no se tienen en cuenta a la hora de pagar aportes y contribuciones, y que por lo tanto no se deben tener en cuenta para el aguinaldo, indemnizaciones etc. (Toyama Miyagusuku & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013)

❖ Gratificaciones Extraordinarias

Es una bonificación otorgada a los trabajadores, equivalente al aporte que debería realizar el empleador al Seguro Social de ESSALUD por concepto de gratificaciones, por ejemplo.

Las gratificaciones anuales pierden su naturaleza “extraordinaria” cuando son entregadas por dos años consecutivos. En ese sentido, dichas gratificaciones se convertirán en ordinarias a partir de la tercera entrega (Toyama Miyagusuku & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013)

❖ Bonificación por Movilidad

Siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. (Toyama Miyagusuku & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013)

El valor del transporte (pasajes, servicios de taxi, combustible para autos de la empresa) o el valor de la movilidad que otorga el empleador a los trabajadores con la finalidad de que se trasladen de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, no se considerará remunerativo siempre que esté supeditado a dicha asistencia y que, razonablemente, cubra el respectivo traslado (Toyama Miyagusuku & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013)

En la revista Actualidad Empresarial, el autor Jiménez Coronado (2016) menciona que:



“Esta bonificación tiene por objeto atender los gastos de movilidad urbana e interurbana que requieren los trabajadores y será equivalente a seis pasajes urbanos, y se abona al trabajador sin distinción de categoría. Dicha información está concordada con la Resolución Ministerial N° 667-73-TR (19.09.73) y la Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM (08.07.97).” (Jimenez Coronado, El Proceso de Inspeccion Laboral, 2016)

❖ Asignación Por Fiestas Especiales

Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos: Aquellas asignaciones o bonificaciones que son otorgadas por el empleador en virtud de alguna festividad especial del trabajador, como por ejemplo su cumpleaños, su matrimonio, el nacimiento de sus hijos u otros de similar naturaleza serán consideradas como no remunerativas. (Toyama Miyagusuku & Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, 2013)

❖ Utilidades

Son un porcentaje de la renta neta (ganancias después de descontar inversiones e impuestos) obtenida por las empresas como resultado de su gestión. Tienen derecho a participar de las utilidades los trabajadores en planilla, de empresas que generan renta de tercera categoría y tengan más de 20 trabajadores; con excepción de las empresas individuales, microempresas, autogestionarias, cooperativas, comunales, y sociedades civiles.

El cálculo de las utilidades depende de la industria a la que pertenezca la empresa:

- Empresas pesqueras: 10%
- Empresas de telecomunicaciones: 10%
- Empresas industriales: 10%
- Empresas mineras: 8%
- Comercio y restaurantes: 8%



- Otras actividades: 5% (Gobierno del Peru, 2023)

❖ CTS

Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. La CTS tiene por finalidad cubrir las necesidades del trabajador y de su familia en caso de desempleo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997)

➤ Licencias Laborales

*Tabla 3 Licencias Laborables*

Licencia	Descripción y días otorgados
1 Licencia por Maternidad Descanso pre y posnatal	La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal, el goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente y acumulado por el posnatal. El descanso posnatal se puede extender por 30 días naturales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.
2 Permiso por lactancia materna	La madre trabajadora, al término del período posnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día.
3 Licencia por paternidad	El trabajador tiene derecho a una licencia por paternidad equivalente a 10 días calendario consecutivos. En los casos de parto natural o cesárea son 20 días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. Asimismo, se otorgan 30 días calendarios consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; y 30 días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.
4 Licencia por familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran un accidente grave	Equivale a siete días calendario con goce de haber, en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal. De ser necesario, otorgar días adicionales de licencia, el trabajador debe justificar la necesidad de asistencia del trabajador al familiar directo,



		presentando el certificado médico correspondiente. La ampliación se concede a cuenta del descanso vacacional.
5	Licencia por pariente directo con Alzheimer	El trabajador que tenga familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, tienen derecho a solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente.
6	Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de las personas con discapacidad	<p>El trabajador tiene derecho a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela y/o mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela. Si ambos padres trabajan para un mismo empleador, esta licencia se otorga a uno de los mismos.</p> <p>La licencia es otorgada por el empleador al padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por 56 horas alternas o consecutivas anualmente, las cuales son concedidas a cuenta del período vacacional.</p>
7	Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de las personas con discapacidad Licencia por adopción	El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño.
8	Licencia para quienes se desempeñan como bomberos voluntarios	El trabajador que se desempeña como bombero voluntario ejerce un cargo cívico y tiene derecho a licencia con goce de remuneraciones, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP).
9	Licencia para continuar el tratamiento contra la tuberculosis	El trabajador afectado por tuberculosis tiene derecho a ingresar una hora después del horario habitual a su centro de labores o retirarse una hora antes, para recibir su respectivo tratamiento.
10	Licencia por servicio militar	El trabajador que estando en la reserva es llamado a cumplir periodos de instrucción y entrenamiento o sean requeridos en casos de movilización o de grave amenaza o peligro inminente para la Seguridad y Defensa de la Nación, tienen derecho a licencia con goce de haber hasta por máximo 30 días.
11	Licencia para eventos deportivos	Los trabajadores seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una





---

	licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva y/o Consejo del Deporte Escolar también gozarán de estas facilidades.
12 Licencia por incapacidad temporal del trabajador (descanso médico)	El trabajador tiene derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la causal. El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.
13 Licencia sindical	El empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes hasta un límite de treinta días naturales por año calendario. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.
14 Licencia por ser miembro del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por 30 días naturales por año calendario para la realización de sus funciones.
15 Licencia para exámenes oncológicos	Las mujeres trabajadoras de la actividad pública y privada, tienen derecho a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurren a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

---

Nota: Fuente SUNAFIL



b) Pago de contribuciones a cargo del empleador:

Las contribuciones son aportes determinados por ley. (National Laws on Labour, Social Security and Related Human Rights, 2022)

El empleador tiene a su cargo el aporte al Seguro Social de Salud (ESSALUD) o Sistema Integral de Salud (SIS) que debe ser declarada y pagada según el cronograma semestral aprobado por la SUNAT.

➤ Sistema Integral de Salud

Según Gobierno del Perú (2023) es una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud. Su finalidad es proteger la salud de los peruanos que no cuentan con un seguro de salud, priorizando a aquellas poblaciones vulnerables que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema. Tiene un costo de S/. 30 mensuales por cada trabajador y su familia. Dicho monto será asumido en un 50% por el Estado y el otro 50% por el conductor o empleador de la microempresa, es decir S/. 15. Como trabajador, no debe pagar nada y contará con seguro de salud al igual que su familia. (Gobierno del Perú, 2023)

➤ ESSALUD

Según Gobierno del Perú (2022), es un derecho como trabajador dependiente contar con cobertura de Seguro Regular +SEGURO. El empleador será quien registre y quien pague mensualmente los aportes para que esté cubierto.

El aporte que hará el empleador corresponde al 9% de tu remuneración o ingreso mensual, el cual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV). El aporte mensual a ESSALUD no será descontado de tu remuneración, sino que será pagado completamente por el empleador y la remuneración mínima que tu empleador declare no puede ser menor a la RMV. (Gobierno del Perú, 2022)



Por ejemplo, si la remuneración mensual es de S/. 1200.00, el aporte que haga su empleador será de  $1200 \times 0.09 = \text{S}/. 108.00$  (Gobierno del Perú, 2022)

Solo en el caso de los pensionistas, el aporte será el 4% de la pensión y el pago será descontado de la pensión mensual. (Gobierno del Perú, 2022)

Según (Gobierno del Perú, 2022), la SUNAT recauda los aportes a ESSALUD que realizan los empleadores por sus trabajadores cada mes, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 096-2007.

Este aporte cubre a los asegurados regulares, empleados dependientes de una empresa formal, y sus derechohabientes, cónyuge o concubino(a), hijo(a) menor de edad, hijo mayor de edad con discapacidad total y madre gestante.

El empleador debe registrar, declarar y pagar mensualmente los aportes para que se tenga cobertura, considerando todo ingreso que recibes por tus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de tu libre disposición. La declaración y el pago de los aportes lo realizan a través del PLAME. (Gobierno del Perú, 2022)

En el caso del pensionista, la entidad que paga la pensión es responsable de la retención del aporte y considera el monto total de lo que se percibe para determinar el pago a ESSALUD. La misma entidad también se encarga de la declaración y pago. (Gobierno del Perú, 2022)

c) Pago de aportes a cargo del trabajador:

Los aportes son un porcentaje de la remuneración mensual que todos los colaboradores dependientes deben pagar con el fin de ahorrar para su futura pensión. El pago se realiza de forma mensual, y el responsable de recabar y enviar estos montos es el empleador. El empleador debe retener obligatoriamente a sus trabajadores lo correspondiente a los aportes al sistema pensionario que ellos elijan, pudiendo ser el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.



➤ Impuesto a la Renta de Quinta Categoría

Es aquel que corresponde a los ingresos generados por relaciones laborales de dependencia. Es decir, los ingresos que generan nuestros trabajadores al estar laboralmente vinculados con la empresa mediante un contrato.

Este impuesto se calcula de forma anual. Posteriormente, se deduce un porcentaje del sueldo del colaborador cada mes, para declararlo en la PLAME.

El primer paso es proyectar y sumar todas las rentas del trabajador de un año, incluyendo las gratificaciones. Después, restamos 7 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), considerando que el valor de la UIT se actualiza cada año. Además, si la remuneración bruta anual es menor a 7 UIT, el trabajador queda exento y no realizamos la retención.

El siguiente paso es aplicar la tasa de impuesto correspondiente a cada tramo de ingreso:

- 8 % para el primer tramo (de 0 a 5 UIT).
- 14 % para el segundo tramo (de 5 a 20 UIT).
- 17 % para el tercer tramo (de 20 a 35 UIT).
- 20 % para el cuarto tramo (de 35 a 45 UIT).
- 30 % para el quinto tramo (más de 45 UIT).

Por último, descontamos el impuesto de manera mensual durante el pago de remuneraciones siguiendo las indicaciones de la SUNAT, dividiendo el impuesto anual proyectado de la siguiente forma:

- De enero a marzo, el impuesto anual se divide entre 12.
- En abril, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas de enero a marzo.

El resultado se divide entre 9.



- De mayo a julio, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a abril. El resultado se divide entre 8.
- En agosto, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a julio. El resultado se divide entre 5.
- De setiembre a noviembre, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a agosto. El resultado se divide entre 4.
- En diciembre, con motivo de la regularización anual, al impuesto anual se le deducirá las retenciones efectuadas en los meses de enero a noviembre del mismo ejercicio.

➤ Sistema Nacional de Pensiones

Es el aporte obligatorio para todos los trabajadores dependientes registrados en la ONP y se realiza cada mes sobre un porcentaje de la remuneración mensual. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2000)

La ONP reconoce, califica, liquida y paga los derechos pensionarios en estricto cumplimiento del marco legal.

➤ Sistema Privado de Pensiones

El sistema privado de administración de fondos de pensiones tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformado por las AFP, las que administran, los fondos de pensiones. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2000)

Las administradoras de fondos de pensiones (AFP), son instituciones privadas que tienen como único fin la administración de los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas personales. Otorgan pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y proporcionan gastos de sepelio.



El aporte del trabajador es retenido de su remuneración de acuerdo con los porcentajes que fije la AFP a la cual está afiliado.

#### 2.3.4. Registro de Operaciones

Es la forma en que las empresas contabilizan las operaciones tal es el caso del asiento contable que denomina a cada una de las anotaciones o registros que se hacen en el libro diario de contabilidad, que se realizan con la finalidad de registrar un hecho económico que provoca una modificación cuantitativa o cualitativa en la composición del patrimonio de una empresa y por tanto un movimiento en las cuentas de una empresa. (Artedínamico, 2018)

##### ❖ A corto plazo

Son las remuneraciones y pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos, producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad, tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, aguinaldos, comisiones, destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio. (National Laws on Labour, Social Security and Related Human Rights, 2022)

##### ❖ A largo plazo

Son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus familiares ocasionados por la relación laboral, o en su caso por cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos en más de un año siguiente al corte del ejercicio, dentro de esas obligaciones podría entrar también, los pagos por aniversario, los pagos realizados después de haber trabajado un largo periodo en la empresa como años sabáticos. (National Laws on Labour, Social Security and Related Human Rights, 2022)

##### ❖ Importancia



Para el empleador es importante conocer las obligaciones principales que nacen de la relación laboral y que tiene no solo frente a sus propios trabajadores, sino frente a entidades que regulan el ámbito laboral a través de los cuales se cumplen esas obligaciones. (National Laws on Labour, Social Security and Related Human Rights, 2022)

❖ Proyección

Es el monto de las obligaciones laborales que se debe provisionar para que existan los fondos suficientes al momento en que se deba hacer frente a la obligación valuadas a los valores nominales que se tendrán a la fecha de la liquidación. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022)

### 2.3.5. Formalización Laboral

Según Añez (2015, pág. 253) define a la formalización laboral como a las relaciones pactadas que se establecen entre el trabajador y el bien, en el ámbito del desarrollo productivo. Esta relación se define en un contrato de trabajo escrito, donde se detallan los derechos y deberes que acuerdan ambas partes.

Según Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018, pág. 421) señalan que es el vínculo sujeto a la legislación laboral, fiscalización del empleo, de seguridad social y fondo de pensiones, que reportan efectos positivos para mejorar la productividad en la economía de un país.

### 2.3.6. Regímenes laborales

Según Espinal (2008), los regímenes laborales deben entenderse como la situación legal en que se encuentra una determinada relación laboral que se produce entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la cual se le aplican un conjunto de dispositivos legales que regularán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que les corresponden a las partes, en concordancia al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. (Espinal Sante, 2008)



### 2.3.7. Régimen laboral especial de la Micro Y Pequeña Empresa

El régimen de la micro y pequeña empresa se oficializó con la Ley 27268 – Ley general de la pequeña y microempresa y su sigla era Pyme.

Con el Decreto Legislativo 1086, vigente desde octubre del 2008 se le cambió el nombre y se le denominó Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente – MYPE.

El Decreto Supremo 013-2013- PRODUCE aprobó el Texto único Ordenado de la Ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial (MYPE), que contiene actualmente la regulación de las micro y pequeñas empresas. (LPDerecho, 2021)

El Remype laboral, es un régimen laboral especial que debe ser acreditado ante el Ministerio de Trabajo. No pueden acceder a este registro empresas del rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar (LPDerecho, 2021)

Las microempresas y pequeñas empresas (MYPE) son unidades de producción con niveles menores de facturación que gozan de incentivos tributarios y laborales. Pueden constituirse en Mypes, siempre y cuando no superen los niveles máximos de facturación anual señalados en la Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa Ley 28015, y las modificaciones realizadas por el Decreto Legislativo 1086 y la LEY N°30056, el Decreto Supremo 013-2013- PRODUCE y el Decreto Supremo 008-2008-TR. La categoría de estas empresas deberá especificarse en el Registro nacional de micro y pequeña empresa (Remype), contando con el Certificado de Inscripción o Reinscripción.

#### ❖ Microempresa

En el caso de una microempresa, su nivel de ventas brutas en el año no podrá superar las 150 UIT. Las microempresas que se constituyeron antes de las normas modificatorias del año 2013





no pueden tener más de 10 trabajadores. Las microempresas que se constituyeron con posterioridad no tienen un límite máximo de trabajadores en planilla, por lo que sólo es relevante el nivel de ventas anuales para ser consideradas microempresas.

Superados los 150 UIT de ventas brutas anuales en un periodo de 2 años consecutivos, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral, después la microempresa debe pasar al régimen pequeña empresa laboral.

❖ Pequeña empresa

En el caso de una pequeña empresa, su nivel de ventas brutas en el año debe estar dentro del rango de 170 UIT a 1700 UIT. Las pequeñas empresas MYPE que se constituyeron antes de las normas modificatorias del año 2013, no pueden tener más de 100 trabajadores. Las pequeñas empresas que se constituyeron después del año 2013 no tienen un tope máximo de trabajadores, sólo es relevante el nivel de ventas anuales.

Superado el monto de 1700 UIT de ventas anuales en 2 años consecutivos, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.



❖ Ventajas y Desventajas de las MYPE

*Tabla 4 Ventajas y Desventajas de una MYPE*

Ventajas	Desventajas
Tienen una estructura ágil que las hace flexibles y adaptables a los cambios técnicos y económicos.	Menos posibilidad de expansión
Son la base de la competitividad a nivel económico, lo cual contribuye a mejorar el nivel de la población al ofrecer mejores productos menores precios.	Acceso a personal menos capacitado.
Presentan una elevada capacidad de innovación.	Tienen más dificultades para financiarse.
Desarrollan principalmente actividades en forma intensiva mano de obra con menor dotación de capital.	La presencia de grandes empresas en su mismo rubro. Escaso poder de negociación con proveedores y clientes.
	Menor margen de ganancias.
	Dificultades para acceder a tecnología.
	Los costos son más altos.

Nota: Fuente SUNAFIL



❖ Derechos laborales de los trabajadores MYPE

Tabla 5 Diferencias MYPE

Beneficios de los Trabajadores	Régimen Especial MYPE	
	Micro Empresa	Pequeña Empresa
Remuneración Mínima Vital	Sí	Sí
Asignación Familiar	No	No
Compensación por Tiempo de Servicios	No	Sí
Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad	No	Sí
Vacaciones	Sí	Sí
Descanso Semanal Obligatorio	Sí	Sí
Feridos No Laborables	Sí	Sí
Jornada de Trabajo		
Trabajo en Sobretiempo	Sí	Sí
Jornada Nocturna	Sí	Sí
Participación en las Utilidades	No	Sí
Seguro Complementario contra Trabajo de Riesgo	No	Sí
Seguro Social de Salud	Sí	Sí
Sistema Pensionario	Sí	Sí
Seguro de Vida	Sí	Sí
Indemnización por Despido Arbitrario	Sí	Sí

Nota: Fuente SUNAFIL

- Remuneración y descansos

Los trabajadores de las micro y pequeñas empresas MYPE tienen derecho a un salario equivalente a una remuneración mínima vital (RMV) como mínimo. De igual forma, ambos tipos de trabajadores tienen el derecho a una jornada de trabajo de 48 horas semanales, descanso semanal obligatorio y la sobretasa en caso trabajen días feriados.



El porcentaje de las horas extras para el régimen laboral general y MYPE es de 25% por cada hora adicional, y 35% luego de la segunda hora adicional.

- Trabajo Nocturno

El trabajo nocturno para los trabajadores de la micro empresa no aplicará la sobretasa del 35% sobre jornada nocturna. Para la pequeña empresa el salario no menor de una RMV más una sobretasa equivalente al 35% de esta

- Vacaciones

Los trabajadores que cumplan el récord de un año completo de servicios tendrán derecho a vacaciones de 15 días calendario anual. Las fechas son acordadas por las partes. De igual forma, las partes pueden acordar la “venta” de vacaciones por un máximo de 7 días, con la debida compensación, en ambos regímenes.

- Seguros

En ambos regímenes, los trabajadores tienen el derecho a un seguro de vida (Decreto Legislativo 688) y, cuando la naturaleza del trabajo comprenda actividades riesgosas, a un Seguro Complementario de Riesgo (Ley 26790), ambos a cargo del empleador.

Los empleadores del régimen micro empresa pueden registrar a sus trabajadores en el Sistema Integral de Salud (SIS), cuya cotización por trabajador está subsidiada en un 50% por el Estado y opcionalmente el ESSALUD, en caso de pequeña empresa si debe ser ESSALUD.

- Utilidades

Los trabajadores de la microempresa MYPE no tienen derecho a utilidades.

Los trabajadores de las pequeñas empresas MYPE, en contraste, sí tienen el derecho a participar en las utilidades, siendo aplicable las disposiciones generales sobre utilidades del Decreto Legislativo 892.



Recordemos que el Decreto Legislativo 892 establece que si una empresa tiene utilidades en un ejercicio económico debe cubrir primero las pérdidas de los ejercicios anteriores, y si hubiera excedente, los trabajadores participarán de dichas utilidades mediante la distribución porcentual de acuerdo con ley, sobre la renta anual antes de impuestos.

Por otra parte, señalamos que de conformidad con la Casación N°3784-97-Lima, los trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha en la que se distribuyan la participación de utilidades tienen derecho a cobrar el monto que les corresponde de forma proporcional. El trabajador de las pequeñas empresas tiene derecho a las utilidades, pese a haber cesado con anterioridad a la distribución.

El porcentaje de las utilidades correspondiente a los trabajadores de la pequeña empresa MYPE dedicada al comercio al por mayor y por menor, y restaurantes es de 8%. Para toda otra actividad, será el 5%, conforme al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892.

- **Compensación por Tiempo de Servicios**

Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios.

Los trabajadores de la pequeña empresa sí tienen derecho a esta compensación, computada a razón de 15 remuneraciones diarias por año de servicios, con un tope de 90 remuneraciones diarias.

- **Gratificaciones**

Los trabajadores de la micro no tienen derecho a gratificaciones.

En contraste, los trabajadores de la pequeña empresa sí tienen derecho a dos gratificaciones anuales por fiestas patrias y navidad, cada una equivalente a media remuneración.



- Sistema Pensionario

En ambos regímenes pueden acogerse al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP).

- Indemnización por despido arbitrario

Los trabajadores de la micro y pequeña empresa MYPE tienen derecho a no ser despedidos de forma injustificada.

La indemnización por despido arbitrario para los trabajadores de las microempresas es de diez remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 90 remuneraciones diarias.

La indemnización por despido arbitrario para los trabajadores de las pequeñas empresas es de 20 remuneraciones diarias por año de servicios, con un tope de 120 remuneraciones. (Nube Cont, 2022)

### 2.3.8. Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

La Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Congreso de la Republica, 2003)

Aunque tienen características y tamaños diferentes, la microempresa y la pequeña empresa se rigen en el Perú por la Ley MYPE (Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa), de acuerdo con esta norma, el Estado fomenta el desarrollo integral y facilita el acceso a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos, con el fin de crear un entorno favorable a su competitividad, promoviendo la conformación de mercados de servicios financieros



y no financieros, de calidad, descentralizado y pertinente a las necesidades y potencialidades de las MYPE. (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administracion Tributaria, 2021)

A efectos de acogerse al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, así como a los demás beneficios (tributarios, financieros, etc.) Establecidos a través del Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE, es preciso que cualquier empresa deba inscribirse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), el cual se encuentra disponible a través de la página web del Ministerio de Trabajo, obteniendo así el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa. (Ministerio de la Produccion, 2013)

### 2.3.9. Contingencias

La contingencia es un evento que podría acontecer en el futuro, con posibles consecuencias positivas o negativas para la empresa, es decir, una contingencia es un hecho que, al materializarse, podría mejorar o empeorar el resultado de una empresa.

Nos referimos con contingencia, por ejemplo, a una deuda que aún no existe. Sin embargo, bajo ciertas condiciones se podría exigir su cumplimiento. (Westreicher, 2023)

#### ➤ Contingencia Laboral

Es la materialización de un riesgo que provoca un estado de necesidad protegido por un ente laboral.

Los riesgos pueden producir incapacidades temporales o permanente, incapacidades parciales o totales; también la muerte.

Ante cualquier eventualidad es fundamental que el empleador pueda acreditar las condiciones de trabajo a lo largo de la relación laboral.



➤ Contingencia tributaria

Es la materialización de un riesgo que provoca un estado de necesidad protegido por un ente tributario.

Las contingencias tributarias acarrear multas e intereses moratorios a las empresas. Muchas de estas contingencias se dan por incompatibilidad entre el dinero que ingresa y el que se gasta. (¿Qué Son Las Contingencias Tributarias Y Cómo Evitarlas?, 2021)

➤ Tipos de contingencias dentro de una empresa

Pese a lo anterior, esto no es lo único que se entiende como contingencias. Dentro del lenguaje contable también es entendida como aquellos riesgos que son inherentes al desarrollo de una empresa. En ese sentido, se pueden identificar las siguientes:

- Error en la interpretación de las normas tributarias o normas laborales.
- Omitir la modificación del domicilio fiscal de su empresa.
- Violación de las normas jurídicas que establecen las obligaciones dentro de una empresa.
- Contratos que no se adecúan a la ley.
- No pagar los impuestos conforme al calendario.
- No contar con permisos, certificados o licencias para que la empresa pueda operar con normalidad.

### 2.3.10. Estructura Remunerativa

La estructura remunerativa establece una delimitación de rangos salariales por niveles y permite realizar la asignación salarial del colaborador. (Ecopetrol, 2014). La estructura remunerativa de una empresa no es más que el grupo de normas, principios, técnicas y los métodos utilizados por la empresa para fijar salarios equitativos internamente.





La estructura remunerativa de una empresa está constituida por el conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos. (conexión ESAN, 2016)

### 2.3.11. SUNAFIL - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

De acuerdo con Jiménez, Quispe, Rojas y García (2017):

“La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.” (Jimenez Coronado, Quispe Carlos, & Rojas Herreros, SUNAFIL Fiscalizacion Laboral, 2017)

Básicamente, el rol de la SUNAFIL es proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores en Perú, y tiene las siguientes direcciones:

**Dirección de Inteligencia Inspectiva:** Es la dirección de la SUNAFIL responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo. También está a cargo de planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y, además, establece los procedimientos en el marco de sus competencias.

**Dirección de Prevención y Promoción:** Está encargada de fomentar tanto la cultura de prevención y del cumplimiento del ordenamiento jurídico social, como de orientar e informar a los ciudadanos sobre los servicios que presta la SUNAFIL a los trabajadores.

**Dirección de Supervisión y Evaluación:** Se encarga del funcionamiento correcto del Sistema de Inspección del Trabajo, que incluye las dependencias de los Gobiernos Regionales encargados de la Inspección del Trabajo. También es responsable de la revisión de las actuaciones



inspectivas y del procedimiento administrativo sancionador; evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos institucionales y los procesos en materia de inspección laboral; de supervisar a los distintos niveles del Sistema de Inspección del Trabajo; de revisar y evaluar los procedimientos administrativos concluidos de las actuaciones inspectivas, entre otras funciones.

Junto con estas tres direcciones, otro organismo de la SUNAFIL que vale la pena mencionar es el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), un órgano colegiado resolutivo de la SUNAFIL que tiene independencia técnica para resolver -como última instancia administrativa- los casos presentados a través de un recurso de revisión que procede cuando se detecta la falta de aplicación o interpretación errónea de las normas del derecho laboral. El TFL es autónomo y está integrado por tres vocales, quienes permanecen en el cargo por tres años renovables por un período adicional.

La ley N° 29981 señala como funciones de SUNAFIL:

- “Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.



- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectoras de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.

- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.

- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.

- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden socio laboral.

- En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.

- Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.” (Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2013)

Uno de los procesos más habituales de la SUNAFIL, así como para cualquier otra entidad de gobierno encargada de resguardar los derechos de los trabajadores, es la fiscalización. A través de la fiscalización es la única forma de confirmar que las empresas están cumpliendo con las leyes laborales como corresponde, sin irregularidades.

En la SUNAFIL la fiscalización está a cargo de sus funcionarios conocidos como Inspectores SUNAFIL, quienes realizan visitas a las empresas y ejecutan revisiones de la actividad



empresarial de la misma, para así garantizar que las relaciones laborales se desarrollen con armonía, legalidad y veracidad.

La SUNAFIL fiscaliza a las empresas como mínimo una vez al año, pero las compañías también pueden ser fiscalizadas por una denuncia o solicitud de un trabajador.

Las principales sanciones que puede imponer un inspector SUNAFIL a las empresas son de carácter monetario, las cuales se expresan en multas que la organización debe pagar.

Si durante la inspección laboral a cargo de la SUNAFIL se encuentran irregularidades o faltas a la normativa laboral en la empresa fiscalizada, el inspector puede imponer multas que van de los 50 UIT hasta los 200 UIT, dependiendo de la gravedad de la falta.

La SUNAFIL tiene tres categorías de gravedad: Leve, Grave y Muy Grave. Además, cuánto será el monto de la multa cursada a la organización dependerá de si está es una microempresa, pequeña empresa o gran empresa (esta última clasificación incluye a todas las empresas que no sean ni micro ni pequeña) y dentro de estas clasificaciones por tamaño, también influye la cantidad de trabajadores que tiene la empresa. Como podrán imaginar, a más grande la empresa, más alto es el monto de la multa. (Silva, 2023)

Las infracciones laborales son de tres clases: infracciones leves, infracciones graves e infracciones muy graves, que se sancionan con multa en función de un porcentaje de la UIT, considerando el número de trabajadores afectados y el régimen laboral de la empresa que puede ser microempresa, pequeña empresa y mediana y gran empresa.

Las infracciones leves están referidas al incumplimiento de obligaciones formales a cargo del empleador. Las infracciones graves están referidas al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las infracciones muy graves son aquellas que tienen especial trascendencia y afectan los derechos constitucionales de los trabajadores.



La sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley se reducen en 50%. las multas no pueden exceder el 1% de los ingresos netos obtenidos en el ejercicio fiscal anterior a la generación de la orden de inspección.

➤ Infracciones leves

- No entregar al trabajador, en los plazos establecidos, las boletas de pago, la hoja de liquidación de CTS y la información sobre el cálculo de las utilidades.
- No exhibir en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.
- No entregar la copia del Reglamento Interno de Trabajo, de ser el caso.
- No informar a los bancos sobre la libre disponibilidad e intangibilidad de la CTS.
- Cualquier otro incumplimiento de obligaciones formales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

➤ Infracciones graves

- No pagar oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores.
- No depositar en los plazos fijados la CTS de los trabajadores.
- No pagar oportunamente las gratificaciones de julio y diciembre.
- Incumplir con retener y entregar las cuotas sindicales.
- No otorgar facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.
- No registrar oportunamente los contratos de seguro de vida ley
- No contar con oficina o dependencia de relaciones industriales y de asistenta social, cuando corresponda.
- Contratar servicios de construcción civil de trabajadores no registrados en el RETCC.
- No capacitar al teletrabajador o en trabajo remoto.



- Incumplir las disposiciones sobre los lactarios.
- No adoptar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.
- Infracciones muy graves
  - No contar con el registro de control de asistencia al centro de trabajo o que el registro no contenga la información mínima o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.
  - No pagar la remuneración mínima vital.
  - Incumplir las normas sobre contratos a plazo fijo.
  - Incumplir las normas sobre jornada de trabajo, refrigerio, horas extras, trabajo nocturno, descanso vacacional, licencias por paternidad, maternidad y lactancia.
  - Incumplir las normas sobre trabajo de menores de 18 años.
  - Negativa injustificada de recibir el pliego de reclamos.
  - Realizar actos que impidan el ejercicio del derecho de huelga.
  - Realizar actos que afecten la libertad sindical.
  - El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.
  - Realizar actos de hostilidad que afecten la dignidad del trabajador.
  - Incumplir las normas de protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
  - Discriminar al trabajador por motivo de origen, raza, color, religión, idioma y otros.
  - Imponer el trabajo forzoso.
  - No registrar al trabajador en la planilla de la empresa.
  - No contar con el cuadro de categorías y funciones de los trabajadores.



Tabla 6 Multas Sunafil

Microempresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Graves	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy Graves	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Graves	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy Graves	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Graves	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Graves	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Nota: Fuente SUNAFIL



### 2.3.12. MTPE – Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

Promueve un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada en la ciudadanía.

Impulsa la formalización laboral, a través de información y asesoramiento, para contribuir con la creación y desarrollo de empleo decente, en concordancia con las políticas de desarrollo productivo y sostenible de la economía.

Mejora las competencias laborales para incrementar la empleabilidad de la población en edad de trabajar, con énfasis en la población juvenil y otras poblaciones vulnerables, acorde a la demanda real del mercado laboral y a las perspectivas de desarrollo económico del país. (Información Institucional, 2022)

### 2.3.13. SUNAT – Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria

De acuerdo con Jiménez, Quispe, Rojas y García (2017):

“La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa que, en virtud a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 061-2002-PCM, expedido al amparo de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N° 27658, ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad.” (Jiménez, Quispe, Rojas, & García, 2017).





❖ Facultad de fiscalización

“La facultad de fiscalización de la Administración Tributaria de acuerdo con el Código Tributario (2013) se ejerce en forma discrecional [...]. El ejercicio de la función fiscalizadora incluye la inspección, investigación y el control del cumplimiento de obligaciones tributarias, incluso de aquellos sujetos que gocen de inafectación, exoneración o beneficios tributarios.” (Decreto Supremo N.º 133-2013- EF - Texto único Ordenado del Código Tributario, 2013)

❖ Fiscalización de obligaciones laborales por parte de la SUNAT

Mediante el Decreto Supremo N.º 039-2001-EF, se aprobó el Reglamento de la Ley N.º 27334 y se establecieron los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y la ONP.

De acuerdo con el artículo 2 de dicho Decreto Supremo:

“La SUNAT ejercerá las funciones a que se refiere el artículo 5 de su Ley General respecto de las Aportaciones a la Seguridad Social, de acuerdo con las facultades y atribuciones que le otorga el Código Tributario y demás normas tributarias”. Así mismo, de acuerdo con el artículo 5 “corresponde a la SUNAT la administración de las

Aportaciones a la Seguridad Social, incluyendo lo relacionado a la inscripción y/o declaración de las entidades empleadoras y de sus trabajadores y/o pensionistas, sin distinción del período tributario.” (Decreto Supremo N.º 039-2001-EF – Reglamento de la Ley N.º 27334 y establecen los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y ONP, 2001)

Por ende, la SUNAT es la entidad encargada de administrar las aportaciones a ESSALUD y a la ONP, sin distinción del período tributario del que se trate; lo cual implica que puede ejercer



todas las facultades que le confiere el Texto único Ordenado del Código Tributario, entre ellas la de fiscalización.

❖ Facultad sancionadora

La Administración Tributaria tiene la facultad discrecional de sancionar las infracciones tributarias.

En virtud de la facultad discrecional puede aplicar gradualmente las sanciones por infracciones tributarias, en la forma y condiciones que ella establezca, mediante Resolución de Superintendencia o norma de rango similar.

#### 2.4. Marco Conceptual

a. Administradora de Fondos de Pensiones:

Son instituciones privadas que tienen como fin la administración de los fondos de sus afiliados en busca de generar rentabilidad para ellos a largo plazo bajo la modalidad de cuentas personales (BBVA,2022)

b. Beneficios sociales:

Los beneficios sociales, también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, en el caso en que la empresa los tenga contemplados en su política retributiva, son una componente más de su estructura salarial, es decir, un componente de la retribución de los trabajadores. (Faura, 2018)

c. Contratos de duración determinada:

Para esta modalidad de contratación, la legislación requiere prueba de una causa objetiva que permita esta condición.

d. Contratos de plazo indefinido:



Constituyen la regla general para la contratación en el Perú y no tienen una duración expresamente definida.

e. Contrato de trabajo

Es un acuerdo que celebran en forma voluntaria el empleador y el trabajador, en virtud del cual el primero se compromete a prestar sus servicios y el segundo a pagar una remuneración como contraprestación. Con el contrato de trabajo se inicia vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones de ambas partes.” (Bernuy, 2020, p. 65)

Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. (Bernuy, 2020, p. 65)

Empleador

Es 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.º 027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. (Decreto Supremo N.º 018-2007-TR y modificatorias, 2007)

ESSALUD:

Seguro social de salud, el empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.



i. Ingresos:

Son los pagos en dinero o en especie que reciben las personas por la realización de una actividad o la prestación de un servicio (Bembibre, 2009)

Ingresos no Remunerativos:

Por su naturaleza, no serían remuneraciones, como las condiciones de trabajo. Tampoco las que tienen carácter liberal, como la gratificación extraordinaria. Texto único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728)

Jornada de trabajo para los empleados:

Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas por semana como máximo.

Laboral:

Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada. (Bembibre, 2009)

Ley:

La ley es una norma jurídica dictada por una autoridad competente, en general, es una función que recae sobre los legisladores de los congresos nacionales de los países, previo debate de los alcances y el texto que impulsa la misma y que deberá observar un cumplimiento obligatorio por parte de todos los ciudadanos, sin excepción, de una Nación, porque de la observación de estas dependerá que un país no termine convertido en una anarquía o caos. (Constitución de 1933)

MTPE:

El ministerio de trabajo y promoción del empleo promueve un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables.



Participación en los beneficios:

Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa.

Percibir:

Recibir algo y encargarse de ello, por ejemplo, percibir la renta o dinero. (RAE, Real Academia Española 23° edición, 2014)

Periodo de prueba:

Todos los contratos antes mencionados permiten un periodo de prueba de 3 meses. Durante este plazo, el empleado no tiene derecho a indemnización en caso de despido arbitrario. Este periodo de prueba se puede extender a 6 meses para los trabajadores cualificados o aquellos en puestos de confianza y a 12 meses para el personal directivo.

PLAME

Se denomina PLAME a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO), así como de los Prestadores de Servicios que obtengan rentas de 4ta Categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT. (SUNAT, s.f.)



#### Planilla electrónica

Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. La Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del 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. (Decreto Supremo N.º 018-2007-TR y modificatorias, 2007)

#### Política remunerativa:

Es el conjunto de decisiones organizacionales que se topan en asuntos referentes a la remuneración y las prestaciones otorgadas a los colaboradores. (Chavenato, 2018, pág. 308)

#### Obligaciones Laborales

Son todas aquellas obligaciones 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.” (Latapi, 2011)

#### Remuneración:

Se define como tal, al pago de dinero registrado en los libros de planillas, que recibe el trabajador por prestar sus servicios a un empleador. (MINTRA, 2012)

#### w. Sistema de Pensiones:

El empleado puede optar por unirse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP). La tasa aplicable del SNP es del 13% de la remuneración mensual del trabajador y la tasa del SPP es en promedio de 13.2%. Esta aportación es asumida por el empleado, pero el empleador es responsable de su cobro.



x. Trabajador:

Se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Aroco, 2007)

y. Trabajo:

El trabajo es un derecho y deber social, no es mercancía; exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia. (Arco, 2007)

z. T-Registro:

Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados. (SUNAT, s.f.)

## 2.5. Hipótesis de la Investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) en el presente trabajo no se formula hipótesis por ser un trabajo de alcance descriptivo.

## 2.6. Variables

### 2.6.1. Identificación de la Variable: Obligaciones Laborales

Conjunto de deberes contractuales, como aquella originada de la relación laboral entre un trabajador y un empleador, donde el primero pone a disposición del segundo sus servicios de manera personal, directa y subordinada, a cambio de una contraprestación. (Latapi Ramirez, 2011)

### 2.6.2. Operacionalización de variables

Es aquella que nos indica cómo se tiene que proceder con la medición de la variable:



Tabla 7 Operacionalización de Variables

Cumplimiento de Obligaciones Laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la Ciudad del Cusco, Periodo 2021

Variable	Definición De La Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<i>Obligaciones Laborales</i>	Conjunto de deberes contractuales, como aquella originada de la relación laboral entre un trabajador y un empleador, donde el primero pone a disposición del segundo sus servicios de manera personal, directa y subordinada, a cambio de una contraprestación, de la cual nacen derechos y obligaciones de ambas partes hasta el término del vínculo, regulados por diferentes normas para su cumplimiento. (Latapi, 2011)	En cuanto a las obligaciones, (Castillo Freyre, 2014) señala que estas se clasifican por su independencia (en cuanto a su objeto) en obligaciones formales o accesorias y obligaciones sustanciales o principales.	Obligaciones Laborales Formales <hr/> Obligaciones Laborales Sustanciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de trabajadores en el T-Registro</li> <li>• Declaración PLAME</li> <li>• Entrega de boletas de pago</li> <li>• Registro de control de asistencia</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de remuneraciones, derechos y beneficios</li> <li>• Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador</li> <li>• Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador</li> </ul>

Nota. Elaborado a partir del Marco teórico





## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1. Enfoque de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 37) indica que se considera un enfoque cuantitativo debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar con métodos estadísticos. Por otro lado, con los estudios cuantitativos pretenden confirmar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la formulación y demostración de teorías. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)

#### 3.2. Alcance del Estudio

Tiene un alcance descriptivo, según Hernández et al. (2014, pág. 92) porque se describió las características y rasgos importantes de la variable “Obligaciones Laborales “, así mismo, está en función a los objetivos de la investigación, mediante la recolección de datos para su análisis e interpretación de resultados (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)

#### 3.3. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental porque es una investigación observacional, solo se observan los hechos en su estado natural para luego analizarlas, de igual forma no se propician cambios intencionales, los datos se recogieron en un determinado tiempo, solo se observa los fenómenos y hechos tal como se presentan en la realidad, la razón de este estudio es poder inferir los resultados de la muestra (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)



Adicionalmente, de acuerdo con la naturaleza del trabajo de investigación, se empleó el tipo de investigación transversal, puesto que se centrará en la comparación de determinadas características o situaciones de diferentes sujetos en un momento concreto.

### 3.4. Población y muestra de la investigación

#### 3.4.1. Población

El presente trabajo tiene una población que abarca a toda la empresa, ya que se consideró toda la documentación laboral durante el año de estudio y así mismo a los 25 colaboradores que la integran.

#### 3.4.2. Muestra

La muestra será no probabilística, está constituida por la totalidad de la población. 20 empleados y 5 ejecutivos.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información han sido seleccionadas en base a los objetivos de estudio.

#### 3.5.1. Técnicas

Carrasco (2012), señala que: “son diversas, y que deben ser seleccionadas según el estudio a realizar”, en la presente investigación utilizaremos las siguientes:

**Análisis Documental:** Permite realizar el análisis de la información que contribuye a describir y presentar los documentos de forma unificada y sistemática. Mediante esta se pudo extraer la información, desglosando y examinando las partidas pertinentes basado en los documentos proporcionados por la empresa



Entrevista: Mediante este se obtendrá la información pertinente suministrada por los directivos en la empresa. La información se obtuvo para realizar la evaluación de la formalización laboral.

### 3.5.2. Instrumentos

Los instrumentos aplicados fueron la ficha de análisis documental y guía de entrevista.

Guía de análisis documental: Trata sobre la documentación necesaria para establecer el cumplimiento de las normas contables y las normas laborales.

Guía de entrevista: Está elaborada en base a interrogantes al conocimiento de los directivos que están referidas sobre el cumplimiento y la formalización laboral en la empresa.

### 3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se procedió a recibir el apoyo de un experto en materia laboral, con el fin de que estos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos.

### 3.7. Procesamiento de Datos

Se recolecto y reviso los datos, los instrumentos de investigación fueron aplicados y se verificaron si están debidamente contestados y llenados, se realizó la interpretación de datos para redactar el capítulo de Resultados y finalmente, elaboramos la discusión, conclusiones y recomendaciones.

### 3.8. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica, pura o teórica. Este tipo de investigación se caracteriza porque se enmarca únicamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos, está orientada en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos. (Escudero & Cortez, 2018)



## CAPÍTULO IV





### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo presentaremos el resultado correspondiente a la variable estudiada, ya que para cumplir el objetivo general y los objetivos específicos se consideró la utilización de los siguientes instrumentos: guía de análisis documental, como refuerzo la entrevista, con el objetivo de describir el nivel de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.

Para la obtención del nivel de cumplimiento de obligaciones laborales y al concluir la aplicación de los instrumentos mencionados, se usó la baremación o escala de valoración, según los parámetros de semaforización que se establecen de acuerdo con la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), que es un instrumento para el diseño, organización, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora, que se derivan de un proceso de planeación realizado con base en la Metodología de Marco Lógico (MML).

Los parámetros de semaforización, para identificar si el nivel de cumplimiento del indicador fue el adecuado o esperado, se indica con el objeto de evaluar su efectividad, según:

*Tabla 8 Semaforización de Variables*

Medición del Nivel de Cumplimiento	Semaforización	%
Sin Resultado		0
Critico		<60
Con Riesgo		>60, <80
Aceptable		<80, >120

*Nota. SEPAF (Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas). Gobierno del Estado de Jalisco, 2019*



#### 4.1. Resultados respecto a los Objetivos Específicos

➤ Para el Objetivo Específico 1:

Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.

❖ Análisis de la Guía de Análisis Documental:

Se procedió a realizar la revisión de los siguientes documentos: Contratos del Personal, Ficha de Registro Único de Contribuyentes, Comprobantes de Información Registrada de altas y bajas de T-Registro, Reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes), Reporte R02 (trabajadores – detalle de ingresos), Reporte R03 (trabajadores – bases de cálculo de tributos y aportes), Reporte R06 (trabajadores – jornada laboral), Reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes), y Reportes de Control de Asistencia; toda la documentación del periodo 2021 .

##### 1. Registro de los Trabajadores en el T- Registro



CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO

Conste por el presente documento, un Contrato de Trabajo por TIEMPO DETERMINADO, que celebran de una parte la Empresa [REDACTED] identificada con RUC [REDACTED] representado por el Gerente Sr. [REDACTED] con DNI [REDACTED] con domicilio en la [REDACTED] del Dist., Prov. Y Dpto. de Cusco, a quien en adelante se le denominara "EL EMPLEADOR"; y de otra el(la) Sr(ta) ..... Identificado(a) con DNI ....., a quien en adelante se le denominara "EL TRABAJADOR"; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO. - "EL TRABAJADOR" estará sujeto al Régimen Laboral Especial de la MICROEMPRESA contemplado en la LEY Nro. 28015, Decreto Supremo Nro. 013-2013- PRODUCE y normas modificatorias.

SEGUNDO. - El presente contrato es por tiempo DETERMINADO, el mismo que comienza el día ..... De ..... del año 202... y culmina el.....de ..... del año 202.... Si "EL TABAJADOR" desea renunciar, deberá comunicar por escrito con un mes de anticipación a "EL EMPLEADOR", caso contrario i/o si "EL TRABAJADOR" se conduce o realiza labores en forma negligente, desleal y/o sin observar el Reglamento Interno del Centro de Trabajo. "EL EMPLEADOR" se verá obligado de prescindir de sus servicios.

TERCERO. - "EL TRABAJADOR", se desempeñará en el cargo que se le asigne previo acuerdo mutuo, cumpliendo el Horario de Trabajo estipulado dentro de la Ley. Con 8 horas de trabajo diario y un máximo de 48 horas a la semana.

CUARTO. - "EL TRABAJADOR", está obligado a:

- 1.- Mantener reserva de toda la información que reciba u obtenga por cualquier vía de "EL EMPLEADOR".
- 2.- Cumplir con las normas del Reglamento Interno y las de Seguridad e Higiene Ocupacional.

QUINTO. - "EL TRABAJADOR", percibirá una retribución mensual equivalente a la remuneración mínima legal vigente, según las horas y días trabajados.

SEXTO. - Según las normas se procederá a realizar los descuentos por régimen Pensionario a "EL TRABAJADOR" si se obliga y el "EMPLEADOR" efectuará el pago por el régimen Previsional de Salud, según Ley 28015 y Normas Complementarias.

SETIMO. - Hecho el (3) ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto, los que se firman en Cusco a los ..... días Del mes de ..... del año 202....

EMPLEADOR

TRABAJADOR





CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

Conste por el presente documento que se extiende por duplicado, el Contrato de Prestación Servicios que suscriben de una parte [REDACTED] con Registro Único de Contribuyente N° [REDACTED] representado por su Titular Gerente Sr. [REDACTED], identificado con DNI [REDACTED] con domicilio en la [REDACTED], del Dist., Prov. Y Dpto. de Cusco, a quien en adelante se denominará “EL COMITENTE”; y, de la otra parte, [REDACTED], identificada con DNI: [REDACTED], domiciliado en [REDACTED], Distrito de [REDACTED], Provincia y Departamento de [REDACTED] a quien en adelante se le denominará “EL PRESTADOR”, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: Por el presente contrato, EL PRESTADOR, se precisa a prestar sus servicios para realizar actividades de apoyo al área de [REDACTED], de acuerdo a las instrucciones que al efecto sean impartidas por la empresa, entre otras funciones que se le delegue de acuerdo a la necesidad de la empresa.

SEGUNDO: EL PRESTADOR tendrá derecho a percibir las siguientes prestaciones a título de retribución: El honorario mensual ascendente a [REDACTED], se pagarán por periodos mensuales vencidos.

TERCERO: Queda expresamente establecido y entendido por ambas partes que el presente Contrato es de carácter netamente civil y que, en consecuencia, se rige por lo dispuesto en el artículo 1764° del Código Civil, por lo tanto, cada una de las partes es exclusivamente responsable en cuanto a sus obligaciones en materia laboral, tributaria, administrativa y en general, para el normal desarrollo de sus actividades y el fiel cumplimiento del presente Contrato.

CUARTO: EL PRESTADOR se obliga a no divulgar información confidencial relacionada con las actividades de la empresa a la cual tenga acceso con motivo de sus servicios, asimismo EL PRESTADOR se obliga a no desarrollar actividades económicas relacionadas con el giro de la empresa, por si o a través de terceros. EL PRESTADOR acepta y reconoce que todos los documentos y/o informes son propiedad exclusiva de EL COMITENTE.

QUINTO: Son obligaciones de EL COMITENTE: Cumplir con efectuar el pago oportuno de los honorarios pactados en el presente Contrato, brindar las herramientas necesarias que puedan necesitar para el buen desenvolvimiento de sus servicios y ejecutar las obligaciones a su cargo contenidas en el presente Contrato.

SEXTO: EL PRESTADOR acepta que todo quien les preste servicios se regirá por una conducta personal y profesional coherente y acorde a los valores y estándares éticos de EL COMITENTE.

Suscrito en [REDACTED], en dos (2) ejemplares de idéntico contenido y valor legal, en señal de conformidad con todos los términos que anteceden.

EL PRESTADOR

EL COMITENTE



Interpretación y análisis:

Según el art 54° y 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DS 003-97-TR (TUO del D. Leg. 728), indica que un contrato a plazo fijo de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, originado por el inicio de una nueva actividad empresarial, entendiéndose como tal el comienzo de la actividad productiva o la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de actividades nuevas o el incremento de las ya existentes. Su duración máxima es de tres años.

*Tabla 9 Tipo de Contratos de Colaboradores*

Tipo de contrato	# de colaboradores	%
Plazo Fijo	20	80
Prestación de Servicios	5	20
Total	25	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Esto quiere decir que el 20% de los colaboradores de la empresa tienen un contrato como prestadores de servicios y el 80% de los colaboradores restantes tienen un contrato a plazo fijo.

Se verifico que existen 25 trabajadores de los cuales 20 tienen un contrato con la empresa a plazo fijo, y los otros 5 tienen un contrato con la empresa como prestadores de servicios. Se observo que estos trabajadores mantienen una relación laboral desde su constitución y tuvieron renovaciones, hablando de los contratos a plazo fijo, cada año. Automáticamente estos contratos se desestimarían y pasarían a ser contratos indeterminados, en ambos casos ya que se parte de un principio base en materia de legislación laboral que viene a ser la presunción de laboralidad, que en concreto viene a ser si existe un contrato civil, pero se demuestra la relación laboral, automáticamente estas personas tienen todos los derechos laborales.





Tabla 10 Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios

#	Ocupación	Tipo de trabajador	Tipo de contrato	Periodo de ingreso	Régimen laboral	Régimen de salud	Régimen de pensiones
1	Chef 1	Empleado	A plazo fijo	1/12/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Integra
2	Chef 2	Empleado	A plazo fijo	1/12/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Integra
3	Cocinero 1	Empleado	A plazo fijo	1/12/2019	Micro empresa	Essalud Regular	Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP
4	Cocinero 2	Empleado	A plazo fijo	1/12/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Integra
5	Encargado de almacén y logística	Empleado	A plazo fijo	1/01/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Prima
6	Cocinero 3	Empleado	A plazo fijo	1/01/2019	Micro empresa	Essalud Regular	Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP
7	Camarero 1	Empleado	A plazo fijo	1/12/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Prima
8	Camarero 2	Empleado	A plazo fijo	1/12/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Prima
9	Camarero 3	Empleado	A plazo fijo	1/01/2019	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Integra
10	Camarero 4	Empleado	A plazo fijo	1/12/2020	Micro empresa	Essalud Regular	SPP Hábitat
11	Asistente de almacén	Empleado	A plazo fijo	1/01/2019	Micro empresa	Essalud Regular	Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP



1	Camarera 1	Emplea	A	plazo	1/01/20	Micro	Essalud	SPP Integra
2		do	fijo		19	empresa	Regular	
1	Camarera 2	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	SPP Prima
3		do	fijo		20	empresa	Regular	
1	Camarera 3	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	SPP Profuturo
4		do	fijo		19	empresa	Regular	
1	Camarera 4	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP
5		do	fijo		19	empresa	Regular	
1	Asistente de logística	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	SPP Hábitat
6		do	fijo		19	empresa	Regular	
1	Encargado de R.R.H.H.	Emplea	A	plazo	1/01/20	Micro	Essalud	SPP Prima
7		do	fijo		20	empresa	Regular	
1	Asistente de R.R.H.H.	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	SPP Integra
8		do	fijo		20	empresa	Regular	
1	Asistente de limpieza 1	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	SPP Integra
9		do	fijo		19	empresa	Regular	
2	Asistente de limpieza 2	Emplea	A	plazo	1/12/20	Micro	Essalud	SPP Hábitat
0		do	fijo		19	empresa	Regular	

*Nota. Elaboración propia*



Interpretación y análisis:

De acuerdo con los Decretos Supremos 015-2010-TR y 008-2011-TR (modificatorias del DS 018-2007-TR), y; la Resolución Ministerial 121-2011-TR, el empleador se encuentra obligado a registrar el alta, la baja o la modificación de los datos en el T-registro de sus trabajadores.

*Tabla 11 Resumen del Registro de Trabajadores, Pensionistas y otros Prestadores de Servicios*

#	Ocupación	%
2	Chef	10
3	Cocineros	15
2	Cajeros	10
8	Camareros	40
1	Encargado de Almacén	5
1	Encargado de Logística	5
1	Encargado de RRHH	5
2	Asistentes de Limpieza	10
20	Total	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de trabajadores registrados en el T – Registro, el 10% de los colaboradores de la empresa son chef, el 15 % son cocineros, el otro 10% son cajeros, el 40% son camareros, un 10% son los asistentes de limpieza y el 15% de los colaboradores restantes representan al área de almacén, RRHH y logística.



Se verifica que si se registran a los trabajadores en el sistema T-Registro de SUNAT ósea el 80%; sin embargo, se tiene el faltante de 5 trabajadores que sería un 20 %, como se contrasto con la estructura remunerativa interna de la empresa, de igual forma pudimos ver que esos trabajadores que figuran en la tabla 11 son empleados mas no ejecutivos según la categoría ocupacional del T – Registro.

*Tabla 12 Resumen del Régimen de Pensiones del Registro de Trabajadores, Pensionistas y otros Prestadores de Servicios*

#	Régimen de pensiones	%
4	Decreto Ley 19990 – Sistema Nacional de Pensiones – ONP	20
3	SPP Hábitat	15
5	SPP Prima	25
7	SPP Integra	35
1	SPP Profuturo	5
20	Total	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de trabajadores registrados en el T – Registro, el 20% de los colaboradores de la empresa se encuentran dentro del régimen de pensiones del Decreto Ley 19990 – Sistema Nacional de Pensiones – ONP, el 15 % de los colaboradores de la empresa se encuentran dentro del régimen de pensiones SPP Hábitat, el 25% de los colaboradores de la empresa se encuentran dentro del régimen de pensiones SPP Prima, un 5% de los colaboradores de la empresa se encuentran dentro



del régimen de pensiones SPP Profuturo y el 35% de los colaboradores restantes de la empresa, se encuentran dentro del régimen de pensiones SPP Integra.

*Tabla 13 Registro de Prestadores de Servicios que no están registrados en Planilla*

#	Ocupación	Tipo de trabajador	Tipo de contrato	de Periodo de ingreso	de Régimen laboral	Régimen de salud	Régimen de pensiones
1	Contador interno	Ejecutivo	Prestación de servicios	1/05/2018	Micro empresa	Ninguno	Sin régimen Pensionario/ No Aplica
2	Asesor tributario y laboral	y Ejecutivo	Prestación de servicios	1/03/2018	Micro empresa	Ninguno	Sin régimen Pensionario/ No Aplica
3	Gerente	Ejecutivo	Prestación de servicios	1/08/2018	Micro empresa	Ninguno	Sin régimen Pensionario/ No Aplica
4	Administrador	Ejecutivo	Prestación de servicios	1/08/2018	Micro empresa	Ninguno	Sin régimen Pensionario/ No Aplica
5	Jefe de operaciones	Ejecutivo	Prestación de servicios	1/11/2018	Micro empresa	Ninguno	Sin régimen Pensionario/ No Aplica

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Se verifica que no se registraron a 5 trabajadores en el sistema T-Registro de SUNAT, como se contrasto con la estructura remunerativa interna de la empresa, asimismo no existe evidencia que se declararon a estos trabajadores como prestadores de servicios según el Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes).



El “Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales del Decreto Supremo N° 019 – 2006 – TR y Decreto Supremo N° 008 – 2011 – TR: No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo No 018-2007-TR y sus modificatorias, para el caso de las Mypes, la multa oscila entre 0.045 UIT y 0.68 UIT, mientras que, para las empresas medianas o grandes, la sanción monetaria fluctúa entre 0.09 UIT y 52.53 UIT.»

*Tabla 14 Registro de Derechohabientes*

#	Titular	Tipo de vínculo	Situación
1	Chef 1	Hijo Menor de edad	Activa
2	Chef 2	Cónyuge	Activa
3	Cocinero 1	Concubina	Activa
4	Cocinero 2	Concubina	Activa
5	Cajero 2	Concubina	Activa

*Nota. Elaboración propia*

#### Interpretación y análisis:

De acuerdo con el artículo 4 del Decreto Supremo 015-2010-TR, el empleador debe registrar en el T-registro, la información laboral a implementarse en SOL, que incluye información del empleador, de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación laboral, personal de terceros y derechohabientes.

Se verifica que no se registraron a los derechohabientes (si los hubiese) de esos 5 trabajadores faltantes, sin embargo, se cumple con el registro de los derechohabientes de los otros 20 trabajadores, esto quiere decir que del total de derechohabientes registrados en el T – Registro, es el 80%, del 10% de los que deberían estar registrados, de los colaboradores dentro de la empresa.



2. Declaración Plame

Tabla 15 R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

RUC:

Empleador:

Periodo: 12/2021

PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Ocupación	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-06294539	Camarera 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	120.90	1079.10	83.70
2	01-25000319	Camarero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	124.06	1075.94	83.70
3	01-44575176	Chef 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	2000.00	2000.00	0.00	123.60	1876.40	83.70
4	01-45174666	Cajera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	124.06	1175.94	83.70
5	01-47122910	Camarero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	123.60	1076.40	83.70
6	01-48542537	Encargado de Logística	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	124.06	1175.94	83.70
7	01-48951554	Encargado de RRHH	ACTIVO O SUBSIDIADO	1700.00	1700.00	0.00	124.06	1575.94	83.70
8	01-71328965	Chef 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	2000.00	2000.00	0.00	123.60	1876.40	83.70
9	01-72916148	Camarera 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	124.90	1075.10	83.70
10	01-73979206	Asistente de limpieza 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	930.00	0.00	124.90	805.10	83.70
11	01-73981156	Camarera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	124.06	1075.94	83.70
12	01-74363789	Camarera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	123.60	1076.40	83.70
13	01-74764257	Cocinero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	1500.00	1500.00	0.00	120.90	1379.10	83.70
14	01-74875380	Cocinero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	1500.00	1500.00	0.00	123.60	1376.40	83.70
15	01-74934664	Encargado de Almacén	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	120.90	1179.10	83.70
16	01-76191071	Cajera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	1300.00	1300.00	0.00	123.60	1176.40	83.70
17	01-76437824	Camarero 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	122.85	1077.15	83.70
18	01-76727951	Asistente de limpieza 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	930.00	0.00	123.60	806.40	83.70
19	01-78461878	Cocinero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	1500.00	1500.00	0.00	120.90	1379.10	83.70
20	01-80027522	Camarero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	1200.00	1200.00	0.00	124.06	1075.94	83.70

Fuente SUNAT PLAME



Interpretación y análisis:

De acuerdo con el numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario, señala que constituye infracción relacionada con el cumplimiento de las obligaciones tributarias:

No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria. Y su sanción aplicable es de acuerdo con la Tablas de Infracciones y Sanciones Tributarias que forman parte anexa del Código Tributario, 50% del tributo por pagar omitido, o, 100% del monto obtenido indebidamente.

Se verifica que se tiene presentado las Declaraciones Juradas PLAME durante los 12 meses del año 2021, en las fechas correctas. Se observa la falta de inclusión de 5 trabajadores en las declaraciones del año en estudio.

*Tabla 16 Resumen del R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes*

#	Tipo de remuneración	%
2	RMV	20
18	Más de la RMV	80
20	Total	100

*Nota. Elaboración propia*





Interpretación y análisis:

Del total de trabajadores registrados en el PLAME, se observa que el devengado es igual al pagado respecto a la remuneración, sin embargo, que los tributos y aportes a cargo del trabajador y empleador no corresponden al monto declarado en el devengue y pago de la remuneración, ósea se estaría incurriendo en la infracción antes señalada puesto que solo se realiza los cálculos para la declaración en base solo a la RMV y no a la real que perciben los trabajadores.

Se observa que el 20% declara que sus ingresos son tan solo la 930 y el 80% declara que sus ingresos son superiores a 930; asimismo se declara que el 100% dentro de los tributos y aportes a cargo del empleador, perciben ESSALUD calculado acorde a la RMV. De igual manera que los tributos y aportes a cargo del trabajador, se calculan en base a la RMV, conforme a sus sistemas de pensiones antes indicados.



Tabla 17 R02: Trabajadores - Detalle de Ingresos

RUC: 20601978688	
Empleador: UCHU GASTR	
Periodo: 12/2021	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Ocupación	Situación	Ingresos Devengado	Ingresos Pagado	Asignaciones Devengado	Asignaciones Pagado	Bonificaciones Devengado	Bonificaciones Pagado	Gratificaciones-Aguinaldos Devengado	Gratificaciones-Aguinaldos Pagado	Indemnizaciones Devengado
				Indemnizaciones Pagado	Conceptos Varios Devengado	Conceptos Varios Pagado	Otros Conceptos Devengado	Otros Conceptos Pagado	Reg. Laboral Público Devengado	Reg. Laboral Público Pagado	Total Ingresos Devengado	Total Ingresos Pagado
1	01-06294539	Camarera 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930							
2	01-25000319	Camarero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	270					1200	1200
3	01-44575176	Chef 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	270					1200	1200
4	01-45174666	Cajera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	1070	1070				2000	2000
5	01-47122910	Camarero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	370	370				1300	1300
6	01-48542537	Encargado de Logística	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	270	270				1200	1200
7	01-48951554	Encargado de RRHH	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	770	770				1700	1700
8	01-71328965	Chef 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	1070	1070				2000	2000
9	01-72916148	Camarera 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	270	270				1200	1200
10	01-73979206	Asistente de limpieza 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930						930	930
11	01-73981156	Camarera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	270	270				1200	1200
12	01-74363789	Camarera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	270	270				1200	1200
13	01-74764257	Cocinero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	570	570				1500	1500
14	01-74875380	Cocinero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	570	570				1500	1500
15	01-74934664	Encargado de Almacén	ACTIVO O SUBSIDIADO	930	930	370	370				1300	1300

Fuente SUNAT PLAME



R02: Trabajadores – Detalle de Ingresos

Nro.	Documento de Identidad	Situación	Ingresos Devengado	Ingresos Pagado	Asignaciones Devengado	Asignaciones Pagado	Bonificaciones Devengado	Bonificaciones Pagado	Gratificaciones-Aguinaldos Devengado	Gratificaciones-Aguinaldos Pagado	Indemnizaciones Devengado
			Indemnizaciones Pagado	Conceptos Varios Devengado	Conceptos Varios Pagado	Otros Conceptos Devengado	Otros Conceptos Pagado	Reg. Laboral Público Devengado	Reg. Laboral Público Pagado	Total Ingresos Devengado	Total Ingresos Pagado
16	01-76191071	Cajera 1	930	930							
17	01-76437824	Camarero 4	930	930	370					1300	1300
18	01-76727951	Asistente de limpieza 1	930	930							
19	01-78461878	Cocinero 3	930	930							
20	01-80027522	Camarero 1	930	930	570					1500	1500
					270					1200	1200

Fuente SUNAT PLAME



Interpretación y análisis:

Se observa que dentro de los ingresos del devengado y pagado solo es considerado la RMV, sin embargo, en las columnas de conceptos varios devengado y pagado, existe un monto en 18 trabajadores que a lo largo del periodo 2021 fue recurrente y por ende computable para el cálculo de los tributos y aportes a cargo del trabajador y empleador. El total de ingresos devengados y pagados corresponde a los importes brutos de la estructura remunerativa contable interna de la empresa, ósea se estaría incurriendo en la infracción antes señalada.

Según la Cas. Lab. 07389-2020, Lima, el bono entregado de forma regular y permanente se debe considerar parte de la remuneración; los alcances para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, se debe cumplir con las siguientes condiciones: i) lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) sea percibido en forma regular; y iii) sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; entonces, en este caso se estaría cumpliendo estas condiciones señaladas.



Tabla 18 Resumen del R02: Trabajadores - Detalle de Ingresos

#	Monto de concepto varios pagado	%
8	270	40
2	1070	10
4	370	20
1	770	5
3	570	15
2	0	10
20	Total	100

*Nota. Elaboración propia*

#### Interpretación y análisis:

Del total de trabajadores registrados en el PLAME, se observa que el 10% de los trabajadores sus ingresos son tan solo la RMV y el 90% de los trabajadores sus ingresos son mayores a la RMV, del 100% de estos, un 40% recibe como concepto varios pagado 270 fuera de la RMV que correspondería a los ingresos devengado y pagado, un 10% 1070, un 20% 370, 5% 770; y 15% 570.



Tabla 19 R03: Trabajadores - Bases de Cálculo de Tributos y Aportes

RUC: 20601978688	
Empleador: UCHU GAST	
Periodo: 12/2021	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Ocupación	Situación	B.C. ESSALUD	Aporte Seg.Regular	Aporte Seg.Agrario	Aporte EsSalud Agrario L. 31110	Aporte Trab.pesq. CBSSP	Base ONP D.Ley 19990	Aporte ONP D.Ley 19990	Base S.P.P.
				Aportes SPP	Base SCTR (ESSALUD)	Tasa (%)	Aporte SCTR (ESSALUD)	Base FDSA	Aporte FDSA	Base Renta 5ta. Categoría Retenciones	Impuesto a Renta 5ta. Retenciones
				Base FCJMMS	Aporte FCJMMS	Base Cuota FCJMMS	Ap.Cuota FCJMMS	Base Retención 4TA Cat CAS	Impuesto Retención 4TA Cat CAS	Base ONP - Independiente	Impuesto ONP - Independiente
				Base REP - Retención	Impuesto REP - Retención	Base REP - Cta. Propia	Impuesto REP - Cta. Propia	Otros emp.	Asegura tu Pensión	EsSalud +Vida	
1	01-06294539	Camarera 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7				930.00	120.90	
						0		NO		1200.00	0.00
2	01-25000319	Camarero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		1200.00	0.00
3	01-44575176	Chef 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		2000.00	0.00
4	01-45174666	Cajera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		1300.00	0.00
5	01-47122910	Camarero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		1200.00	0.00
6	01-48542537	Encargado de Logística	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		1300.00	0.00
7	01-48951554	Encargado de RRHH	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		1700.00	0.00
8	01-71328965	Chef 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		2000.00	0.00
9	01-72916148	Camarera 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7						930.00
				93.00		0		NO		1200.00	0.00

Fuente SUNAT PLAME



R03: Trabajadores – Bases de Cálculo de Tributos y Aportes

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombre	Categoría	B.C. ESSALUD	Aporte Seg.Regular	Aporte Seg.Agrario	Aporte EsSalud Agrario L. 31110	Aporte Trab.pesq. CBSSP	Base ONP D.Ley 19990	Aporte ONP D.Ley 19990	Base S.P.P.
				Aportes SPP	Base SCTR (ESSALUD)	Tasa (%)	Aporte SCTR (ESSALUD)	Base FDSA	Aporte FDSA	Base Renta 5ta. Categoría Retenciones	Impuesto a Renta 5ta. Retenciones
				Base FCJMMS	Aporte FCJMMS	Base Cuota FCJMMS	Ap.Cuota FCJMMS	Base Retención 4TA Cat CAS	Impuesto Retención 4TA Cat CAS	Base ONP - Independiente	Impuesto ONP - Independiente
				Base REP - Retención	Impuesto REP - Retención	Base REP - Cta. Propia	Impuesto REP - Cta. Propia	Otros emp.	Asegura tu Pensión	EsSalud +Vida	
10	01-73979206	Asistente de limpieza 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7						930.00 0.00
11	01-73981156	Camarera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00
12	01-74363789	Camarera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00
13	01-74764257	Cocinero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO	930.00	120.90 1500.00	0.00
14	01-74875380	Cocinero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00
15	01-74934664	Encargado de Almacén	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7			NO	930.00	120.90 1300.00	0.00
16	01-76191071	Cajera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00
17	01-76437824	Camarero 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00
18	01-76727951	Asistente de limpieza 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00
19	01-78461878	Cocinero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	83.7			NO	930.00	120.90 1500.00	0.00
20	01-80027522	Camarero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00 93.00	83.7			NO			930.00 0.00

Fuente SUNAT PLAME



Interpretación y análisis:

Se observa que se toma como base para el cálculo de tributos y aportes tan solo de los ingresos del devengado y pagado, se observa en la columna 5 B.C. ESSALUD, columna 10 Base ONP D. Ley 19990 y columna 12 Base S.P.P, este cálculo fue recurrente. En la columna 5 Aportes al SPP, nos podemos dar cuenta que en los trabajadores que aportan al SPP, el monto constituye el 10%; en la columna 6 Aportes Seg. Regular, el monto constituye el 9% y en la columna 11 Aporte ONP D. Ley 19990, el monto constituye el 13%, de la RMV para los diferentes casos.

*Tabla 20 Resumen del R03: Trabajadores - Bases de Cálculo de Tributos y Aportes*

#	Bases de Cálculo para el Sistema de Pensiones	%
4	Base ONP D. Ley 19990	20
16	Base S.P.P	80
20	Total	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de trabajadores registrados en el PLAME, se observa que el 20% de los trabajadores, sus bases de cálculo para el sistema de pensiones constituyen a la Base ONP D. Ley 19990 y el 80% de los trabajadores, sus bases de cálculo para el sistema de pensiones constituyen a la Base S.P.P.





Tabla 21 Estructura Remunerativa Contable Interna

#	Ocupación	Sin AFP	Régimen de Pensiones	Periodo de Ingreso	Importe	Importe Diario	Días Laborados	Importe AFP u ONP	SNP 13%	AFP Integra 13.29%	AFP Prima 13.34%	AFP Hábitat 13.21%	AFP Profuturo 13.43%	Total AFP u ONP	ESSALUD	Total a Pagar
1	Contador Interno	Rh	Sin Régimen Pensionario/No Aplica	1/05/2018	2800	93.33	30	-					0	0	0	2,800.00
2	Asesor Tributario y Laboral	Rh	Sin Régimen Pensionario/No Aplica	1/03/2018	2500	83.33	30	-		0				0	0	2,500.00
3	Gerente	Rh	Sin Régimen Pensionario/No Aplica	1/08/2018	3500	116.67	30	-			0			0	0	3,500.00
4	Administrador	Rh	Sin Régimen Pensionario/No Aplica	1/08/2018	2800	93.33	30	-			0			0	0	2,800.00
5	Jefe de Operaciones	Rh	Sin Régimen Pensionario/No Aplica	1/11/2018	2500	83.33	30	-		0				0	0	2,500.00
6	Chef 1		SPP Integra	1/12/2020	2000	66.67	30	930		123.597				123.597	83.7	1,876.40
7	Chef 2		SPP Integra	1/12/2020	2000	66.67	30	930		123.597				123.597	83.7	1,876.40
8	Cocinero 1		Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP	1/12/2019	1500	50	30	930	120.9					120.9	83.7	1,379.10
9	Cocinero 2		SPP Integra	1/12/2020	1500	50	30	930		123.597				123.597	83.7	1,376.40
10	Cajera 2		SPP Prima	1/01/2020	1300	56.67	30	930			124.062			124.062	83.7	1,175.94
11	Cocinero 3		Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP	1/01/2019	1500	50	30	930	120.9					120.9	83.7	1,379.10
12	Camarero 1		SPP Prima	1/12/2020	1200	40	30	930			124.062			124.062	83.7	1,075.94
13	Camarero 2		SPP Prima	1/12/2020	1200	40	30	930			124.062			124.062	83.7	1,075.94
14	Camarero 3		SPP Integra	1/01/2019	1200	40	30	930		123.597				123.597	83.7	1,076.40
15	Camarero 4		SPP Hábitat	1/12/2020	1200	40	30	930				122.853		122.853	83.7	1,077.15
16	Asistente de Almacén		Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP	1/01/2019	1300	43.33	30	930	120.9					120.9	83.7	1,179.10
17	Camarera 1		SPP Integra	1/01/2019	1200	40	30	930		123.597				123.597	83.7	1,076.40
18	Camarera 2		SPP Prima	1/12/2020	1200	40	30	930			124.062			124.062	83.7	1,075.94
19	Camarera 3		SPP Profuturo	1/12/2019	1200	40	30	930					124.899	124.899	83.7	1,075.10
20	Camarera 4		Decreto Ley 19990 - Sistema Nacional de Pensiones - ONP	1/12/2019	1200	40	30	930	120.9					120.9	83.7	1,079.10
21	Asistente de Logística		SPP Hábitat	1/12/2019	1300	43.33	30	930				122.853		122.853	83.7	1,177.15
22	Encargado de R.R.H.H.		SPP Prima	1/01/2020	1700	56.67	30	930			124.062			124.062	83.7	1,575.94
23	Cajera 1		SPP Integra	1/12/2020	1300	43.33	30	930		123.597				123.597	83.7	1,176.40
24	Asistente De Limpieza 1		SPP Integra	1/12/2019	930	34.17	30	930		123.597				123.597	83.7	806.403
25	Asistente de Limpieza 2		SPP Hábitat	1/12/2019	930	34.17	30	930				122.853		122.853	83.7	807.147
Total					40,960.00	915.01	600	18,600.00	483.6	865.18	620.31	368.56	124.9	2,462.55	1,674.00	38,497.45

Nota. Elaboración propia



Interpretación y análisis:

Se observa en la estructura remunerativa contable interna que, al realizar el contraste con el PLAME, si está conforme a las declaraciones; sin embargo, como anteriormente se explicó, que solo se considera para el cálculo de aportaciones y contribuciones la RMV, mas no la remuneración real. Asimismo, que no está incluyendo a los cinco primeros trabajadores de la estructura en el PLAME, como la Ley indica.

Respecto a estos últimos, por ejemplo, estarían incurriendo en Infracciones relacionadas con la Obligación de permitir el control de la Administración, Informar y Comparecer ante la misma, de acuerdo con el artículo 177° numeral 13 que dice: No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, la multa será 50% del tributo omitido; porque muy aparte de no estar incluidos en planilla, la empresa no está cumpliendo con retener a sus trabajadores la renta de quinta categoría.

*Tabla 22 Resumen de la Estructura Remunerativa Contable Interna*

Renta de Quinta Categoría	# de colaboradores	%
Deben ser Retenidos	22	88
No deben ser Retenidos	3	12
Total	25	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de colaboradores en la empresa, el 88% no deben ser retenidos por parte de la empresa su impuesto mensual de renta de quinta categoría y el 12% deben ser retenidos por parte de la empresa su impuesto mensual de renta de quinta categoría.



3. Entrega de Boletas de Pago

Tabla 23 R08: Datos de Boleta de Pago

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago

(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1

13/08/2023

20:30:44

RUC: [REDACTED] B  
 Empleador [REDACTED] L.  
 Periodo: 12/2021  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	[REDACTED]	[REDACTED]			ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Régimen Pensionario		CUSPP		
01/01/2021		EMPLEADO	SPP PROFUTURO				
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
31	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				240			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días			
						No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00		
0902	BONO DE PRODUCTIVIDAD	1070.00		
<b>Descuentos</b>				
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		30.60	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		93.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>1876.40</b>

<b>Aportes de Empleador</b>				
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB			83.70

Fuente SUNAT PLAME

Recibi conforme



R08: Trabajador – Datos de boleta de pago

(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1

13/08/2023

20:31:23

RUC: [REDACTED]  
 Empleador: [REDACTED]  
 Periodo: 12/2021  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	[REDACTED]	[REDACTED]			ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Régimen Pensionario		CUSPP		
01/04/2021		EMPLEADO	SPP PROFUTURO				
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
31	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				240			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días			
						No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00		
0909	MOV SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO	270.00		
<b>Descuentos</b>				
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		31.06	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		93.00	
<b>Neto a Pagar</b>				<b>1075.94</b>

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	83.70

Fuente SUNAT PLAME



Interpretación y análisis:

El plazo para entregar la boleta de pago al trabajador se encuentra en el artículo 19 del Decreto Supremo 001-98-TR y dice: será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago, es así que el plazo inicia del día siguiente que se realiza el pago; ya que la infracción por no entregar las boletas de pago constituye una infracción leve en materia de relaciones laborales, regulada en el numeral 2 del artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

Se observa con la evidencia que la empresa si cumple con entregar las boletas de pago, esto quiere decir que los trabajadores fidelizan de qué forma se llevó a cabo el cumplimiento de obligaciones laborales.

Dentro de las boletas de los trabajadores registrados en planilla, no consideran el monto total de su remuneración real, para el cálculo de las aportaciones, lo que causa una disminución en el aporte real del sistema de salud y en el régimen de pensiones, no se considera el sobretiempo, el porcentaje de comisión de AFP y prima de seguro están declarados conjuntamente en la casilla de comisión de AFP.



*Tabla 24 Resumen de la Entrega de Boletas de Pago*

Tipo de conceptos varios	#	%
Bono de Productividad	10	50
Mov. Supedit a Asist cubre traslado	8	40
Solo RMV	2	10
Total	20	100

*Nota. Elaboración propia*

#### Interpretación y análisis:

Se contrasto que respecto a los ingresos solo es considerado la RMV como remuneración básica para el cálculo de los aportes del trabajador y aportes del empleador; durante el periodo 2021, son constantes y repetitivos, que se deberían constituir dentro del código de ingreso 0121 y no como Bono de Productividad que represento el 50% de los trabajadores que se encuentran en planilla o Movilidad Supeditada a Asistencia Cubre Traslado que represento el 40% de los trabajadores que se encuentran en planilla .



4. Registro de Control de Asistencia

Tabla 25 Control de Asistencia

Fecha		31 de Diciembre Del 2021				
#	Ocupación	Entrada	Salida	Descansos	H. Trabajadas	H. Extra
1	Contador Interno	11:00:00 a. m.	11:00:00 p. m.	1.00	11.00	3.00
2	Asesor Tributario y Laboral	11:00:00 a. m.	08:00:00 p. m.	1.00	8.00	0.00
3	Gerente	11:00:00 a. m.	11:00:00 p. m.	1.00	11.00	3.00
4	Administrador	11:00:00 a. m.	11:00:00 p. m.	1.00	11.00	3.00
5	Jefe De Operaciones	11:00:00 a. m.	11:00:00 p. m.	1.00	11.00	3.00
6	Chef 1	12:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	3.00	8.00	0.00
7	Chef 2	04:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	0.00	8.00	0.00
8	Cocinero 1	12:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	3.00	8.00	0.00
9	Cocinero 2	04:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	0.00	8.00	0.00
10	Cajero 2	04:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	0.00	8.00	0.00
11	Cocinero 3	04:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	0.00	8.00	0.00
12	Camarero 1	12:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	3.00	8.00	0.00
13	Camarero 2	12:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	3.00	8.00	0.00
14	Camarero 3	04:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	0.00	8.00	0.00
15	Camarero 4	04:00:00 p. m.	11:00:00 p. m.	0.00	8.00	0.00
16	Encargado de Almacén	11:00:00 a. m.	11:00:00 p. m.	1.00	11.00	3.00



1		12:00:00	11:00:00			
7	Camarera 1	p. m.	p. m.	3.00	8.00	0.00
1		12:00:00	11:00:00			
8	Camarera 2	p. m.	p. m.	3.00	8.00	0.00
1		04:00:00	11:00:00			
9	Camarera 3	p. m.	p. m.	0.00	8.00	0.00
2		04:00:00	11:00:00			
0	Camarera 4	p. m.	p. m.	0.00	8.00	0.00
2		11:00:00	11:00:00			
1	Encargado de Logística	a. m.	p. m.	1.00	11.00	3.00
2		11:00:00	08:00:00			
2	Encargado de R.R.H.H.	a. m.	p. m.	1.00	8.00	0.00
2		12:00:00	11:00:00			
3	Cajero 1	p. m.	p. m.	3.00	8.00	0.00
2		12:00:00	11:00:00			
4	Asistente de Limpieza 1	p. m.	p. m.	3.00	8.00	0.00
2		04:00:00	11:00:00			
5	Asistente de Limpieza 2	p. m.	p. m.	0.00	8.00	0.00
<b>Total, Horas</b>					<b>218.00</b>	<b>18.00</b>
<b>Total, Diferencia Horas</b>					<b>200.00</b>	

*Nota. Elaboración propia*





Tabla 26 R06: Trabajadores - Jornada Laboral

RUC:

Empleador:

Periodo: 12/2021

PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Ocupación	Situación	Días Laborados	Días Subsidiados	Días No Laborados	Horas ordinarias	Horas sobretiempo	Total horas
1	01-06294539	Camarera 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
2	01-25000319	Camarero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
3	01-44575176	Chef 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
4	01-45174666	Cajera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
5	01-47122910	Camarero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
6	01-48542537	Encargado de Logística	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
7	01-48951554	Encargado de RRHH	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
8	01-71328965	Chef 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
9	01-72916148	Camarera 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
10	01-73979206	Asistente de limpieza 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
11	01-73981156	Camarera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
12	01-74363789	Camarera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
13	01-74764257	Cocinero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
14	01-74875380	Cocinero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
15	01-74934664	Encargado de Almacén	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
16	01-76191071	Cajera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
17	01-76437824	Camarero 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
18	01-76727951	Asistente de limpieza 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
19	01-78461878	Cocinero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00
20	01-80027522	Camarero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	31	0	0	240:00		240:00

Fuente SUNAT PLAME



Interpretación y análisis:

El registro de control de asistencia se verifica que es bastante estricto, pero más inducido por una exigencia de carácter interno, porque no se ve reflejado en las declaraciones ante SUNAT las horas extra, por ejemplo. Sin embargo, por documentos internos de control, se reconoce el cumplimiento de remuneraciones por horas extras, descuentos por faltas y otros, sin embargo, se cancelan internamente mediante un cuaderno de cargo.

El ART. 8 del Decreto Supremo N° 004 – 2006 – TR establece las siguientes infracciones: Se considera como falta leve o de tercer grado: No remunerar o compensar el sobretiempo laborado durante la jornada, imponer trabajo sobre la jornada máxima legal, no otorgar tiempo de refrigerio a los colaboradores; se considera como faltas graves, muy graves o de primer grado: No contar con el registro de control de ingresos y salidas, efectuar registros de ingreso y salida sustituyendo al trabajador, 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.

*Tabla 27 Resumen de Control de Asistencia*

Sobretiempo	#	%
Con Horas Extras	6	24
Sin Horas Extras	19	76
Total	20	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Se observa que los 25 colaboradores dentro de la empresa tienen un control de asistencia, 6 trabajadores tienen constante y recurrentemente sobretiempo de horas extras que representa el 24% y el restante, 76% solo cumple con las 48 horas semanales de labores.



❖ Análisis de la Guía de Entrevista

Respecto a la pregunta:

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, pero yo no ejecuto esa labor.
- ADMINISTRADOR: Si, sé que es obligatorio, pero no es mi labor.
- CONTADOR INTERNO: Si, se registra a todos los colaboradores de planta.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si y es obligatorio por lo que registramos al 1er día del ingreso del trabajador.
- JEFE DE OPERACIONES: Entiendo que es obligatorio al inicio de laborar.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la empresa si cumplió con la obligación de registrar a los trabajadores en el T-Registro.

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Tengo entendido que sí, esa es la disposición.
- ADMINISTRADOR: La empresa informa a los trabajadores para cumplir ese derecho.
- CONTADOR INTERNO: Me encargo de comunicar a los trabajadores para que nos brinden esa información.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Se les comunica a los trabajadores y lo informado registramos.
- JEFE DE OPERACIONES: A todo que informa tal hecho se registra.



Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la empresa si cumplió con la obligación de registrar en el T-Registro a los derechohabientes de sus trabajadores.

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, es una disposición desde el primer día de labor.
- ADMINISTRADOR: Se incluye a todos.
- CONTADOR INTERNO: Si a todos por obligación.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, a todos los trabajadores de planta.
- JEFE DE OPERACIONES: Si a todo trabajador.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la empresa considera que se incluye a los trabajadores en la planilla de remuneraciones de la empresa, lo cual demostraría que la empresa declaró a sus trabajadores y a sus prestadores de servicios.

- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Creo que no, pero al trabajador se le cumple lo que corresponde.
- ADMINISTRADOR: Se contrasta en lo necesario.
- CONTADOR INTERNO: No es exactamente igual, existen diferencias no sustanciales.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Contrastamos para que no existan diferencias sustanciales.
- JEFE DE OPERACIONES: Si considero que sí.



Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la empresa realiza un contraste tanto del PLAME con la planilla contable (estructura remunerativa) interna de la empresa, pero que no están seguros completamente, por parte de los directivos que no están ligados directamente con contabilidad.

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, por qué sé que es una obligación.
- ADMINISTRADOR: Si, se entrega.
- CONTADOR INTERNO: Si, con la salvedad que algunos no firman los cargos.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, pero algunos de los trabajadores a veces no los recogen.
- JEFE DE OPERACIONES: Si se entrega boletas.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la empresa realiza la entrega de las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones.

- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Creo que no, pero no afectamos al trabajador.
- ADMINISTRADOR: Tengo entendido que sí.
- CONTADOR INTERNO: Existen faltantes sustanciales.



- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Creo que no, pero cumplimos con lo acordado con el trabajador.
- JEFE DE OPERACIONES: Tengo entendido que sí.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que están dudosos que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa.

- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si.
- ADMINISTRADOR: Si, porque si no afectaríamos al trabajador.
- CONTADOR INTERNO: Sino se afecta al trabajador no.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: A veces el trabajador es el que no desea que se retenga aportes y contribuciones como debería ser.
- JEFE DE OPERACIONES: Obviamente.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que en las boletas de pago de remuneraciones figuran todos los conceptos que se les pagan, pero a veces son ellos mismos los que no desean que se retenga aportes y contribuciones como debería ser.

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE:



- ADMINISTRADOR: Lo realizamos fuera de la boleta.
- CONTADOR INTERNO: Lo realizamos fuera de la boleta ya que los colaboradores no quieren que se incrementen sus ingresos.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Lo realizamos fuera de la boleta ya que los colaboradores no quieren que se incrementen sus ingresos para el cálculo de AFP u ONP.
- JEFE DE OPERACIONES: De ello se encarga el tributarista y la contadora.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la empresa lo realiza fuera de la boleta ya que los colaboradores no quieren que se incrementen sus ingresos para el cálculo de AFP u ONP.

- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, tenemos un control digital y es exacto.
- ADMINISTRADOR:
- CONTADOR INTERNO: Si realizan un control estricto.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si con un trabajo muy aceptable.
- JEFE DE OPERACIONES: Si llevan un control adecuado

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal, ya que la empresa si cuenta con un control de asistencia, hecho que evidencia que la empresa cuenta con un control digital estricto; no obstante, uno de los entrevistados no respondió a la pregunta.

Interpretación, análisis y comentarios para el Objetivo Específico 1:



De la revisión de la documentación antes presentada, la ficha RUC de la empresa se evidenció que las actividades que desarrolló correspondieron a los CIU 5610 actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, es decir la empresa se dedicó a realizar actividad de restaurant. Asimismo, de la revisión a los contratos de personal suscritos en el periodo 2021 se tiene que la empresa suscribió dos (20) contratos a plazo fijo de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad y (5) contratos de prestación de servicios.

Por otra parte, en correspondencia a la revisión de Comprobantes de Información Registrada de altas T-Registro, se evidenció que existen tales documentos de los 20 trabajadores, toda vez que, si se dieron de alta a trabajadores durante el periodo 2021. En consecuencia, los otros 5 trabajadores de la empresa no estuvieron en planilla en dicho periodo.

En relación, a los reportes: Reporte R01 (trabajadores – datos de ingresos, tributos y aportes), Reporte R02 (trabajadores – detalle de ingresos), Reporte R03 (trabajadores – bases de cálculo de tributos y aportes), Reporte R06 (trabajadores – jornada laboral), Reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes), se observó que dichos documentos si existen dado que si se presentó el PLAME. De este modo se evidenció, que esos 20 trabajadores en planilla de la empresa si fueron declarados en el PLAME, sin embargo, como se expuso anteriormente las declaraciones no están conforme a lo dispuesto por Ley.

Finalmente, de la revisión a la documentación obtenida se observó que la empresa cuenta con hojas de control de asistencia, documento que fue suscritos por los trabajadores correspondientes al periodo 2021 (desde el mes de enero hasta el mes de diciembre), documentos que evidenciaron que la empresa si contó con 25 trabajadores durante dicho periodo; no obstante, 5 de ellos son ejecutivos, quienes no fueron declarados como trabajadores en planilla, aun cuando





cumplían con los tres elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal, subordinación y remuneración, contraviniendo de esta manera al principio de “presunción de laboralidad”, el cual establece que para determinar si una persona es o no trabajador de una empresa, prevalece la realidad de los hechos y no las formalidades ni la documentación que pudiera haberse adoptado para simular la inexistencia de una relación laboral.

*Tabla 28 Cumplimiento de Obligaciones Laborales Formales*

Obligaciones Laborales	Semaforización	Nivel	Cumplimiento del 100%	%
Registro de los Trabajadores en el T- Registro		Aceptable	80	20
Declaración Plame		Aceptable	80	20
Entrega de Boletas de Pago		Aceptable	80	20
Registro de Control de Asistencia		Aceptable	100	25
Total		Aceptable		85

*Fuente. SEPAF (Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas). Gobierno del Estado de Jalisco, 2019*

Interpretación y análisis:

El nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales Formales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 85% de promedio sobre sus indicadores y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con el Registro de los Trabajadores en el T- Registro en un 80%, se cumple con la Declaración Plame en un 80%, se cumple con la Entrega de Boletas de Pago en un 80% y se cumple con el Registro de Control de Asistencia en un 100%.



➤ Para el Objetivo Específico 2:

Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.

❖ Análisis de la Guía de Análisis Documental:

Se procedió a realizar la revisión de los siguientes documentos solicitados: Reporte R04 (trabajadores – tributos, aportes y conceptos a cargo del trabajador), Reporte R05 (tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador), Reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes), Planilla de Declaración y Pago de Aportes Previsionales de AFP Integra, AFP Profuturo, AFP Prima, AFP Hábitat; y hojas de control de pagos de los meses de enero a diciembre del 2021.



1. Pago de Remuneraciones, Derechos y Beneficios.

Tabla 29 Pagos de Remuneraciones

#	Ocupación	Total		Pago	HE	Pagado	Revisado
		AFP u ONP	ESSALUD				
1	Contador Interno	-	-	2,800.00	700	Si	Si
2	Asesor Tributario Y Laboral	-	-	2,500.00		Si	Si
3	Gerente	-	-	3,500.00	875	Si	Si
4	Administrador	-	-	2,800.00	700	Si	Si
5	Jefe De Operaciones	-	-	2,500.00	625	Si	Si
6	Chef 1	136.22	92.25	1863.78		Si	Si
7	Chef 2	136.22	92.25	1863.78		Si	Si
8	Cocinero 1	133.25	92.25	1366.75		Si	Si
9	Cocinero 2	136.22	92.25	1363.78		Si	Si
10	Cajero 2	136.74	92.25	1563.27		Si	Si
11	Cocinero 3	133.25	92.25	1366.75		Si	Si
12	Camarero 1	136.74	92.25	1063.27		Si	Si
13	Camarero 2	136.74	92.25	1063.27		Si	Si
14	Camarero 3	136.22	92.25	1063.78		Si	Si
15	Camarero 4	135.4	92.25	1064.6		Si	Si
16	Asistente De Almacén	133.25	92.25	1166.75	325	Si	Si
17	Camarera 1	136.22	92.25	1063.78		Si	Si
18	Camarera 2	136.74	92.25	1063.27		Si	Si
19	Camarera 3	137.66	92.25	1062.34		Si	Si
20	Camarera 4	133.25	92.25	1066.75		Si	Si



21	Asistente De Logística	135.4	92.25	1164.6	325	Si	Si
22	Encargado De R.R.H.H.	136.74	92.25	1563.27		Si	Si
23	Cajero 1	136.22	92.25	1163.78		Si	Si
24	Asistente De Limpieza 1	136.22	92.25	888.78		Si	Si
25	Asistente De Limpieza 2	135.4	92.25	889.6		Si	Si
<b>Total</b>		<b>2,714.10</b>	<b>1,845.00</b>	<b>38,835.90</b>	<b>3550</b>		

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Se verifica de la revisión que el pago de las remuneraciones está acorde a lo pactado con cada trabajador, acorde a su boleta de pagos antes presentada, mas no de acuerdo con ley, en especial respecto a que no se retienen del monto real para las declaraciones en el sistema de pensiones, sino solo lo que corresponde a la RMV que se registra en el PLAME, de manera que el saldo se le entrega al trabajador y no a la entidad administradora (AFP u ONP). Se observa que para el sistema de salud se da el mismo tratamiento.

Se cancelaron las horas extras laboradas en el presente mes fuera de las boletas de pago, conforme al control de asistencia.

La falta de pago de la remuneración a tiempo constituye un acto de hostilidad, de acuerdo con el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR. El no pagar la remuneración a los trabajadores, según la Sunafil, constituye una infracción grave, que puede ser multada con hasta 26,12 unidades impositivas tributarias (UIT).



Tabla 30 Errores PLAME

PDT PLAME V.4.2 Release (2)

## PDT Planilla Electrónica - PLAME

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Ingresos

? [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

**Empleador**

**Declaraciones Juradas**

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

---

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General
**Detalle de Declaración**
Determinación de la Deuda

RUC:  -

**Trabajadores**
Pensionista
Personal en For...
Personal Tercer...
PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombre:	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl	Est
		31	1,200.00		124.08	-1,075.94	83.70	✓

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj...
Jornada Laboral
**Ingresos**
Descuentos
Tributos y Aport...


**Ingresos:**

Código	Concepto	Devengado (S/.)	Pagado (S/.)
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00	930.00
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		
0201	A SIGNACIÓN FAMILIAR		
0303	BONIF. PRODUCCIÓN,ALTURA,TURNO,ETC.		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
0902	BONO DE PRODUCTIVIDAD		
0909	MOV SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO	270.00	270.00
<b>TOTAL INGRESOS:</b>		1,200.00	1,200.00



PDT PLAME V.4.2 Release (2)

## PDT Planilla Electrónica - PLAME



>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Ingresos ? [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

**Empleador**  
**Declaraciones Juradas**

Nueva declaración >>  
Declaraciones registrad... >>  
Declaraciones generadas >>

**Reportes**  
**Parámetros**  
**Utilitarios**  
**Ayuda**

**Información General** | **Detalle de Declaración** | Determinación de la Deuda

RUC: [ ] [ ]

**Trabajadores** | Pensionista | Personal en For... | Personal Tercer... | PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl	Est
[ ]	[ ]	31	2,000.00		123.60	1,876.40	83.70	✓

[cerrar detalle](#)

**Datos del Trabaj...** | **Jornada Laboral** | **Ingresos** | Descuentos | Tributos y Aport...

**Ingresos:**

Código	Concepto	Devengado (S/.)	Pagado (S/.)
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00	930.00
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		
0303	BONIF. PRODUCCIÓN,ALTURA,TURNO,ETC.		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
0902	BONO DE PRODUCTIVIDAD	1,070.00	1,070.00
0909	MOV SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO		
<b>TOTAL INGRESOS:</b>		<b>2,000.00</b>	<b>2,000.00</b>

Grabar

Fuente SUNAT PLAME



*Tabla 31 Resumen de Pagos*

Pagos	#	%
Según Boleta de Pago	20	80
Según RH	5	20
Total	25	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de colaboradores en la empresa, el 80% recibe su remuneración como figura en sus boletas de pago y el 20% recibe su remuneración como prestador de servicios, puede ser con Recibos por Honorarios o no, ya que al realizar un contraste en el Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes) se verifica que no se declara los Recibo por Honorarios, entonces no se estaría cumpliendo de otra forma el contrato de prestación que firmaron los trabajadores con la empresa.





2. Pago de Contribuciones a Cargo del Empleador

Tabla 32 R05: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a Cargo del Empleador

RUC: [REDACTED]  
 Empleador: [REDACTED]  
 Periodo: 12/2021  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Ocupación	Situación	Cód. Req. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leq.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	+Vida Seguro Accidentes (ESSALUD)
1	01-06294539	Camarera 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
2	01-25000319	Camarero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
3	01-44575176	Chef 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
4	01-45174666	Cajera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
5	01-47122910	Camarero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
6	01-48542537	Encargado de Logística	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
7	01-48951554	Encargado de RRHH	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
8	01-71328965	Chef 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
9	01-72916148	Camarera 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
10	01-73979206	Asistente de limpieza 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
11	01-73981156	Camarera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
12	01-74363789	Camarera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
13	01-74764257	Cocinero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
14	01-74875380	Cocinero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
15	01-74934664	Encargado de Almacén	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
16	01-76191071	Cajera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
17	01-76437824	Camarero 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
18	01-76727951	Asistente de limpieza 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
19	01-78461878	Cocinero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						
20	01-80027522	Camarero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	83.70						

Fuente SUNAT PLAME





Interpretación y análisis:

De acuerdo con lo establecido por el inciso a) del artículo 6° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente.

Como expusimos antes podemos de igual forma verificar que el calculo se da en base solo a los 930. En ese sentido, en la medida que la declaración de importes erróneos por concepto de renta de quinta categoría y de aportes a ESSALUD y ONP, la aplicación de tasas o porcentajes distintos a los que corresponde en la determinación de los pagos a cuenta, o de declarar cifras o datos falsos, que influyan en la determinación de la obligación tributaria;; se habrá incurrido en la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario.



Tabla 33 Errores PLAME

PDT PLAME V.4.2 Release (2)

## PDT Planilla Electrónica - PLAME

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Tributos y Aportes [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

**Empleador**

**Declaraciones Juradas**

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

---

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General
Detalle de Declaración
Determinación de la Deuda

RUC:

Trabajadores
Pensionista
Personal en For...
Personal Tercer...
PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
		31	1,500.00		120.90	1,379.10	83.70	✓

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj...
Jornada Laboral
Ingresos
Descuentos
Tributos y Aport...

0602	CONAFOVICER				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		1,500.00		0.00
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		930.00		120.90
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.				
<b>TOTAL APORTES DEL TRABAJADOR:</b>					120.90


**Aportaciones del Empleador:**

Código	Concepto	Base de Cálculo (S/.)	Monto (S/.)
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. 688		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	930.00	83.70
0809	OTRAS APORTACIONES CARGO EMPLEADOR		



PDT PLAME V.4.2 Release (2)

# PDT Planilla Electrónica - PLAME



> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Tributos y Aportes [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

**Empleador**  
**Declaraciones Juradas**

Nueva declaración >>  
Declaraciones registrad... >>  
Declaraciones generadas >>

Información General **Detalle de Declaración** Determinación de la Deuda

RUC: [ ] - [ ]

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl	Est
[ ]	[ ]	31	2,000.00		123.60	1,876.40	83.70	✓

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj... Jornada Laboral Ingresos Descuentos **Tributos y Aport...**

Aportaciones del Trabajador:

Código	Concepto	Base de Cálculo (S/.)	Monto (S/.)
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL	930.00	30.60
0602	CONAFOVICER		
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES	2,000.00	0.00
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA	930.00	93.00
0609	SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA		
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.		
TOTAL APORTES DEL TRABAJADOR:			123.60

Reportes  
Parámetros  
Utilitarios  
Ayuda

Grabar

Fuente SUNAT PLAME



Contrastando la Estructura Remunerativa, con la D.J. PLAME se observa que no se considera el total de la remuneración que, si está en la Estructura Remunerativa de la empresa, por lo anterior, el aporte del empleador al régimen de salud resulta menor de real, en especial de los trabajadores con mayor remuneración; el estado se afecta cuando el porcentaje que debe ser declarado a ESSALUD solo es por el monto de la RMV y no por el total de los ingresos declarados, ya que esos ingresos son computables para el cálculo de aportaciones por ser recurrentes y fijos; al contribuir de forma correcta tendría el Estado mayor recaudación y por ende brindaría un mejor servicio.

No existe aportación de Seguro Vida Ley. Cabe indicar que la empresa decidió aportar a ESSALUD y no al SIS a pesar de ser MYPE.

*Tabla 34 Resumen del R05: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a cargo del empleador*

Tipo de Seguro	#	%
ESSALUD	20	80
Sin seguro	5	20
Total	25	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de colaboradores en la empresa, el 80% se paga la contribución al ESSALUD, según planilla y el 20% no se paga la contribución al ESSALUD, ya que estos no se encuentran registrados en planilla. Cabe recordar que el porcentaje que debe ser declarado a ESSALUD es por el monto del que aparece en la boleta pago como ingresos, no solo de la RMV; como se explicó anteriormente.



3. Pago de Aportes a Cargo del Trabajador

Tabla 35 R04: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a Cargo del Trabajador

RUC: [REDACTED]  
 Empleador: [REDACTED]  
 Periodo: 12/2021  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Ocupación	Situación	S.P.P. Aporte Obligatorio	S.P.P. Aporte Voluntario	S.P.P. Comisión	S.P.P. Seguro	S.N.P. D.Ley 19990 (ONP)	S.N.P. Asegura tu pensión (ONP)	S.N.P. D.Ley 20530	Imp. Renta 5ta. categ.
				Imp. Retención 4ta Cat CAS.	CONAFOVI CER	+Vida Seguro Accidentes (ESSALUD)	Aporte FCJMMS - LEY 29741	Cuota al Fondo CJMMS - Ley 29741	Otras aportaciones	Aporte a ONP - Independientes	Aporte a REP - Retención
1	01-06294539	Camarera 4	ACTIVO O SUBSIDIADO					120.90			0.00
2	01-25000319	Camarero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.06					0.00
3	01-44575176	Chef 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
4	01-45174666	Cajera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.06					0.00
5	01-47122910	Camarero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
6	01-48542537	Encargado de Logística	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.06					0.00
7	01-48951554	Encargado de RRHH	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.06					0.00
8	01-71328965	Chef 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
9	01-72916148	Camarera 3	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.90					0.00
10	01-73979206	Asistente de limpieza 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.90					0.00
11	01-73981156	Camarera 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.06					0.00
12	01-74363789	Camarera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
13	01-74764257	Cocinero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO					120.90			0.00
14	01-74875380	Cocinero 2	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
15	01-74934664	Encargado de Almacén	ACTIVO O SUBSIDIADO					120.90			0.00
16	01-76191071	Cajera 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
17	01-76437824	Camarero 4	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		29.85					0.00

Fuente SUNAT PLAME



*R04: Trabajadores – Tributos, aportes y conceptos a cargo del trabajador*

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	S.P.P. Aporte Obligatorio	S.P.P. Aporte Voluntario	S.P.P. Comisión	S.P.P. Seguro	S.N.P. D.Ley 19990 (ONP)	S.N.P. Asegura tu pensión (ONP)	S.N.P. D.Ley 20530	Imp. Renta Sta. categ.
				Imp. Retención 4ta Cat CAS.	CONAFOVI CER	+Vida Seguro Accidentes (ESSALUD)	Aporte FCJMMS - LEY 29741	Cuota al Fondo CJMMS – Ley 29741	Otras aportaciones	Aporte a ONP – Independientes	Aporte a REP – Retención
18	01-76727951	Asistente de limpieza 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		30.60					0.00
19	01-78461878	Cocinero 3	ACTIVO O SUBSIDIADO					120.90			0.00
20	01-80027522	Camarero 1	ACTIVO O SUBSIDIADO	93.00		31.06					0.00

*Fuente SUNAT PLAME*



Interpretación y análisis:

Contrastando la Estructura Remunerativa, con la D.J. PLAME se observa que no se considera el total de la remuneración que, si está en la Estructura Remunerativa de la empresa, se verifica que los pagos del sistema de pensiones se realizan en forma exacta y dentro de los plazos legales; pero solo de la parte registrada en el PLAME y no de la real, como legalmente debería ser, no existe un pacto colectivo que indique formalmente que se den de esa forma las declaraciones, sin embargo ellos mencionan que los trabajadores por manejar el rubro turístico desean que no se les retenga de manera completa por sus necesidades personales.

Definitivamente el aporte previsional sirve al trabajador para una pensión digna en este caso son los más afectados los que aportan a la AFP ya que mientras sea mayor el aporte, mayor pensión obtendrán, debido a que no les consideran todos sus ingresos en planilla. El aporte previsional es importante debido a que ayudará al trabajador mantenerse obteniendo una pensión digna, no es lo mismo que se calcule una pensión con un sueldo mínimo de S/930.00 que con uno de S/2000.00.

Cabe indicar que el artículo 11° de la Ley del Sistema Nacional de Pensiones dispone que los empleadores y las empresas de propiedad social, cooperativas o similares, están obligados a retener las aportaciones de los trabajadores asegurados obligatorios en el momento del pago de sus remuneraciones.

Si se declara importes erróneos por concepto de renta de quinta categoría y de aportes a ESSALUD y ONP, se incurriría en la infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 178° del TUO del Código Tributario. Por la comisión de la citada infracción corresponde la aplicación de la sanción de multa por el 50% del tributo omitido o el 100% del monto obtenido indebidamente de haber obtenido la devolución.





De igual manera se declara el porcentaje de comisión de AFP y prima de seguro conjuntamente en la casilla de comisión de AFP, sin disgregar las comisiones y seguros.

*Tabla 36 Resumen del R04: Trabajadores - Tributos, Aportes y Conceptos a Cargo del Trabajador*

Tipo de Sistema de Pensión	#	%
AFP	16	80
ONP	4	20
Total	20	100

*Nota. Elaboración propia*

Interpretación y análisis:

Del total de colaboradores en la empresa, el 80% se encuentran aportando a las AFP, según planilla y el 20% se encuentran aportando a las ONP, sin contar a los 5 trabajadores que no están planilla





Tabla 37 Planilla AFP Profuturo



PLANILLA DE DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES PREVISIONALES

Número de Planilla:

Periodo de Devengue:

2021 - 12



IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:		RUC:	
Dirección:		Urbanización o Localidad:	
Distrito: CUSCO	Provincia: CUSCO	Departamento: CUSCO	Teléfono: 950776451
Representante Legal:	DNI: 23983577	Elaborado por: MENDIVIL RIVERO S, RUBEN	Área: Teléfono: 950776451

RESUMEN DE APORTES AL FONDO

Aporte Obligatorio	S/.	93.00
Aporte Complementario - Trabajador	S/.	0.00
Aporte Complementario - Empleador	S/.	0.00
Aporte Voluntario con Fin Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario sin Fin Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario del Empleador	S/.	0.00
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/.	93.00
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Fondo Pensiones</b>	<b>S/.</b>	<b>93.00</b>

RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A

Prima de Seguro Previsional	S/.	16.182
Comisión AFP	S/.	15.72
Sub-total Retenciones y Retribuciones	S/.	31.90
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Retenciones y Retribuciones</b>	<b>S/.</b>	<b>31.90</b>

OTROS

AFP	PROFUTURO
Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE
Tipo de Riesgo	NORMAL
Nro. de Afiliados Declarados	2
Estado de la Planilla	PAGADA
Fecha de Presentación	02/08/2022
Forma de Pago	Pagada vía AFPnet línea
Fecha de Pago	02/08/2022
Banco	BCP

Nro	CUSPP	Ocupación	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Excep. de aportar	Remuneración A segurable	A porte Obligatorio	A portes Complementarios		A portes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador		
1	582981HDEGR7		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	15.72

<p><b>Leyenda:</b></p> <p>- Rel. Lab (Existe Relación Laboral con el afiliado): S = Si, N = No</p> <p>- Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes): S = Si, N = No</p> <p>- Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes): S = Si, N = No</p>	<p>- Excep. de aportar (Motivo por el que excepcionalmente no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser: Vacío = Tiene obligación de aportar, L = Licencia sin goce de haber, U = Subsidio en sector público, J = Pensión por Jubilación, I = Pensión por Invalidez, P = Inicio de R.L. post cierre de planillas, O = Otros, V = Vacaciones, R = Retiro del 95.5%.</p>
--	---

Fuente AFP NET



Tabla 38 Planilla AFP Habitat



PLANILLA DE DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES PREVISIONALES

Número de Planilla:

Periodo de Devengue:

2021 - 12



IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:		RUC:	
Dirección:		Urbanización o Localidad:	
Distrito: CUSCO	Provincia: CUSCO	Departamento: CUSCO	Teléfono:
Representante Legal:	DNI:	Elaborado por:	Área: Teléfono:

RESUMEN DE APORTES AL FONDO

Aporte Obligatorio	S/.	279.00
Aporte Complementario - Trabajador	S/.	0.00
Aporte Complementario - Empleador	S/.	0.00
Aporte Voluntario con F in Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario sin Fin Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario del Empleador	S/.	0.00
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/.	279.00
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Fondo Pensiones</b>	<b>S/.</b>	<b>279.00</b>

RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A

Prima de Seguro Previsional	S/.	48.546
Comisión AFP	S/.	41.01
Subtotal Retenciones y Retribuciones	S/.	89.56
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Retenciones y Retribuciones</b>	<b>S/.</b>	<b>89.56</b>

OTROS

AFP	HABITAT
Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE
Tipo de Riesgo	NORMAL
Nro. de Afiliados Declarados	
Estado de la Planilla	PAGADA
Fecha de Presentación	

Forma de Pago	Pagada vía AFPnet línea
Fecha de Pago	
Banco	BCP

Nro	CUSPP	Ocupación	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Excep. de aportar	Remuneración Asegurable	A porte Obligatorio	A portes Complementarios		A portes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP	
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador			
1	656250DGGI28		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	13.671
2	335931YGO NS3		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	13.671
3	653101ESPA E6		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	13.671

<p><b>Leyenda:</b></p> <p>- Rel. Lab (Existe Relación Laboral con el afiliado): S = Si, N = No</p> <p>- Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes): S = Si, N = No</p> <p>- Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes): S = Si, N = No</p>	<p>- Excep. de aportar (Motivo por el que <u>excepcionalmente</u> no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser: Vacío = Tiene obligación de aportar, L = Licencia sin goce de haber, U = Subsidio en sector público, J = Pensión por jubilación, I = Pensión por Invalidez, P = Inicio de R.L. post cierre de planillas, O = Otros, V = Vacaciones, R = Retiro del 95.5%.</p>
--	--

Impreso el 14/08/2023 04:04:58

Página 1 de 1

Fuente AFP NET



Tabla 39 Planilla AFP Integra



PLANILLA DE DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES PREVISIONALES

Número de Planilla:

Periodo de Devengue:

2021 - 12



IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:		RUC:			
Dirección:		Urbanización o Localidad:			
Distrito: CUSCO	Provincia: CUSCO	Departamento: CUSCO	Teléfono:		
Representante Legal:	DNI:	Elaborado por:	Área:	Teléfono:	

RESUMEN DE APORTES AL FONDO

Aporte Obligatorio	S/.	651.00
Aporte Complementario - Trabajador	S/.	0.00
Aporte Complementario - Empleador	S/.	0.00
Aporte Voluntario con F in Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario sin Fin Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario del Empleador	S/.	0.00
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/.	651.00
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Fondo Pensiones</b>	<b>S/.</b>	<b>651.00</b>

RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A

Prima de Seguro Previsional	S/.	113.27
Comisión AFP	S/.	100.90
Sub-total Retenciones y Retribuciones	S/.	214.17
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Retenciones y Retribuciones</b>	<b>S/.</b>	<b>214.17</b>

OTROS

AFP	INTEGRA
Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE
Tipo de Riesgo	NORMAL
Nro. de Afiliados Declarados	
Estado de la Planilla	PAGADA
Fecha de Presentación	

Forma de Pago	Pagada vía AFPnet línea
Fecha de Pago	
Banco	BCP

Nro	CUSPP	Ocupación	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Excep. de aportar	Remuneración Asegurable	A porte Obligatorio	A portes Complementarios		A portes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador		
1	657270RMGA18		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415
2	576600A GRC D6		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415
3	677070SMHZN1		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415
4	652790BMGGM1		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415
5	522731RMRDE1		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415
6	611901CMSDC7		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415
7	651391JCMCA8		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.415

<p><b>Leyenda:</b></p> <p>- Rel. Lab (Existe Relación Laboral con el afiliado): S = Si, N = No</p> <p>- Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes): S = Si, N = No</p> <p>- Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes): S = Si, N = No</p>	<p>- Excep. de aportar (Motivo por el que excepcionalmente no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser: Vacío = Tiene obligación de aportar, L = Licencia sin goce de haber, U = Subsidio en sector público, J = Pensión por Jubilación, I = Pensión por Invalidez, P = Inicio de R.L. post cierre de planillas, O = Otros, V = Vacaciones, R = Retiro del 95.5%.</p>
--	---

Fuente AFP NET



Tabla 40 Planilla AFP Prima

PRIMA<sup>AF</sup>

PLANILLA DE DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES PREVISIONALES

Número de Planilla:

Periodo de Devengue:

2021 - 12



IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social:		RUC:			
Dirección:		Urbanización o Localidad:			
Distrito: CUSCO	Provincia: CUSCO	Departamento: CUSCO	Teléfono:		
Representante Legal:	DNI:	Elaborado por:	Área:	Teléfono:	

RESUMEN DE APORTES AL FONDO

Aporte Obligatorio	S/.	465.00
Aporte Complementario - Trabajador	S/.	0.00
Aporte Complementario - Empleador	S/.	0.00
Aporte Voluntario con Fin Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario sin Fin Previsional	S/.	0.00
Aporte Voluntario del Empleador	S/.	0.00
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/.	465.00
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Fondo Pensiones</b>	<b>S/.</b>	<b>465.00</b>

RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A

Prima de Seguro Previsional	S/.	80.91
Comisión AFP	S/.	74.40
Sub-total Retenciones y Retribuciones	S/.	155.31
Intereses Moratorios	S/.	
<b>Total Retenciones y Retribuciones</b>	<b>S/.</b>	<b>155.31</b>

OTROS

AFP	PRIMA
Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE
Tipo de Riesgo	NORMAL
Nro. de Afiliados Declarados	
Estado de la Planilla	PAGADA
Fecha de Presentación	

Forma de Pago	Pagada vía AFPnet línea
Fecha de Pago	
Banco	BCP

Nro	CUSPP	Ocupación	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Excep. de aportar	Remuneración A asegurable	A porte Obligatorio	A portes Complementarios		A portes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador		
1	651510TV PGU6		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.88
2	649181LC JTA8		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.88
3	667111ECA TA7		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.88
4	667091RSSST7		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.88
5	630300LCHNM5		S	N	N		930.00	93.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.182	14.88

<p><b>Leyenda:</b></p> <p>- Rel. Lab (Existe Relación Laboral con el afiliado): S = Si, N = No</p> <p>- Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes): S = Si, N = No</p> <p>- Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes): S = Si, N = No</p>	<p>- Excep. de aportar (Motivo por el que excepcionalmente no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser: Vacío = Tiene obligación de aportar, L = Licencia sin goce de haber, U = Subsidio en sector público, J = Pensión por Jubilación, I = Pensión por Invalidez, P = Inicio de R.L. post cierre de planillas, O = Otros, V = Vacaciones, R = Retiro del 95.5%.</p>
--	---

Fuente AFP NET



❖ Análisis y comentarios de la Guía de Entrevista

Respecto a la pregunta:

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, la mayoría percibe más que el mínimo.
- ADMINISTRADOR: La mayoría tiene remuneraciones mayores al mínimo.
- CONTADOR INTERNO: Si, no con mucha diferencia, pero es mayor al mínimo vital.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si gran parte percibe más que el mínimo vital.
- JEFE DE OPERACIONES: Tengo informado que la mayoría está por encima.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que están seguros de que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital, ya que la empresa se dedica a un rubro donde ganan muchas veces de acuerdo con las habilidades, responsabilidades y producción, fuera de sus remuneraciones.

- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: No
- ADMINISTRADOR: Si, tenemos esa bonificación.
- CONTADOR INTERNO: Se entregan incentivos
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, la empresa coloca estos bonos de acuerdo al trabajador.



- JEFE DE OPERACIONES: Si, tenemos esa bonificación.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que dentro de la empresa la mayoría de los trabajadores perciben bonificación por productividad.

- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si como corresponde a las leyes.
- ADMINISTRADOR: Si todos toman sus vacaciones según Ley.
- CONTADOR INTERNO: Si llevamos un control para cumplir a cabalidad.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, esto es de cumplimiento obligatorio.
- JEFE DE OPERACIONES: Si las vacaciones siempre se cumplieron en dar.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que dentro de la empresa que la mayoría de los trabajadores gozan de sus vacaciones anuales.

- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Ese tema lo coordinan con RRHH Y Contabilidad
- ADMINISTRADOR: Si todos toman sus vacaciones según ley pero en dos armadas.
- CONTADOR INTERNO: Se llevamos un control que se cumple partiendo en dos armadas.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Se coordina para las declaraciones respectivas en dos armadas.



- JEFE DE OPERACIONES: Se realiza las coordinaciones respectivas para que no exista inconvenientes con el servicio que se brinda.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que dentro de la empresa que los trabajadores gozan de sus vacaciones anuales, y se les otorga en dos armadas para seguir en coordinación con el área de operaciones del restaurante.

- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: No porque no estamos obligados, sin embargo, otorgamos un monto adicional.
- ADMINISTRADOR: No estamos obligados.
- CONTADOR INTERNO: La ley de micro empresa no obliga, sin embargo, si estuviésemos en pequeña empresa deberíamos hacerlo.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: No, la Ley de micro empresa no obliga, les entregamos voluntariamente; cuando pasemos a pequeña empresa si se les otorgara bajo Ley.
- JEFE DE OPERACIONES: No gratificaciones no se dan.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que dentro de la empresa los trabajadores no perciben gratificaciones por fiestas patrias y por navidad, ya que, en cualquier micro empresa, no se otorga o tienen derecho a una gratificación; sin embargo, deberían otorgarles porque ya se cumplió el tiempo estimado para que pertenezcan a micro empresa y deberían ya estar en pequeña empresa.





- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, dado el control de horarios, se pagan horas extras.
- ADMINISTRADOR: Cuando existan horas extra se remuneran.
- CONTADOR INTERNO: Si, registramos cuando esporádicamente tienen horas extra.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si
- JEFE DE OPERACIONES: Cuando hay horas extra se remuneran.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas si corresponde, lo realizan de manera interna.

- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Cuando corresponden.
- ADMINISTRADOR: Cuando existan horas nocturnas.
- CONTADOR INTERNO: No tenemos horas nocturnas.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Cuando existen lo cumplimos.
- JEFE DE OPERACIONES: Cuando hay se dan.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado, pero usualmente no es, ya que trabajan por turnos de acuerdo a la asistencia que ellos manejan.





- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, cuando hay esa necesidad se cumple.
- ADMINISTRADOR: Cuando es necesario sí.
- CONTADOR INTERNO: Cuando es necesario, otorgamos.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, cuando comisionamos les otorgamos.
- JEFE DE OPERACIONES: Cuando lo necesitan se da.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad, ya que la empresa indica que si hay necesidad cumplen con otorgar, pero en realidad no deberían otorgarles de esa forma porque en las boletas de pago se les otorga para disminuir la remuneración básica para el cálculo de contribuciones y aportes, aceptadas por los trabajadores.

- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: No, porque no estamos obligados, si lo estuviésemos no tendríamos ningún problema.
- ADMINISTRADOR: No, tengo entendido que no nos obligan.
- CONTADOR INTERNO: No estamos obligados, cuando pasemos a pequeña empresa se les otorgara.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: No, estamos obligados en entregar cuando pasemos a pequeña empresa se les otorgara.
- JEFE DE OPERACIONES: No tiene la obligación la empresa.



Comentarios:

Los entrevistados indicaron que los trabajadores en la empresa no perciben pero si deberían percibir se les otorgaría, ya que la empresa indica que no está obligada ya que pertenece al régimen MYPE, en ese sentido, si se tratase de una microempresa (empresa con ventas anuales de hasta 150 UIT) el trabajador no tendrá derecho a percibir la CTS. Siendo que, si se trata de una pequeña empresa (empresa con ventas anuales mayores a 150 UIT y hasta 1700 UIT) el trabajador tendrá derecho a recibir 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, es decir, el 50% de lo que le corresponde a un trabajador del régimen general, como dijimos anteriormente la empresa ya debería estar en pequeña empresa. Así mismo los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a utilidades, en cambio, los trabajadores de la pequeña empresa si gozan de este beneficio, siempre que la empresa haya tenido más de 20 trabajadores en el año al que corresponde las utilidades.

➤ ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, estamos obligados y lo cumplimos.
- ADMINISTRADOR: Si todos los trabajadores contamos con ESSALUD.
- CONTADOR INTERNO: Se aporta al ESSALUD obligatoriamente.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, es un requisito desde el primer día de labor.
- JEFE DE OPERACIONES: Si todos están registrados en ESSALUD.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que la mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD, ya que la empresa indica que de acuerdo con el régimen especial MYPE laboral, la



empresa podría acceder al SIS (sistema integral de salud), lo que no es impedimento, pero ellos deciden pertenecer a ESSALUD.

➤ ¿Tienen ustedes la Remype?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, pero en la práctica lo realizan los encargados.
- ADMINISTRADOR: Tengo entendido que es en el MINTRA.
- CONTADOR INTERNO: Si, aunque no es mi función.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, es parte de mi labor.
- JEFE DE OPERACIONES: No, pero lo realizan los encargados.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, si saben cómo inscribirse en el régimen de la microempresa y/o pequeña empresa, ya que la empresa indica que si se cuenta con la Remype.

➤ ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, parcialmente en otro momento, en el año 2018.
- ADMINISTRADOR: Si hemos tenido, sin problemas.
- CONTADOR INTERNO: Si, se tuvo, sin mayor inconveniente.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, parcialmente y sin inconvenientes.
- JEFE DE OPERACIONES: Si, se tuvo, pero sin problemas.

Comentarios:



Los entrevistados indicaron que, si tuvieron una supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales, en el 2018 pero parcialmente, no se tuvo ningún inconveniente ni ningún problema.

➤ ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Nunca tuve multas.
- ADMINISTRADOR: No tenemos multas al respecto.
- CONTADOR INTERNO: No tenemos multas por esta razón.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Ninguna.
- JEFE DE OPERACIONES: Ninguna que yo sepa.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, no tuvieron multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla y de ningún otro tipo.

➤ ¿La empresa tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: No, nunca tuvimos problemas con trabajadores.
- ADMINISTRADOR: No tenemos denuncias.
- CONTADOR INTERNO: Nunca tuvimos denuncias al respecto.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Ninguna.
- JEFE DE OPERACIONES: No nunca se tuvo.

Comentarios:



Los entrevistados indicaron que, la empresa no tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Siempre les brindamos la información básica necesaria.
- ADMINISTRADOR: Regularmente conocen sus derechos y deberes.
- CONTADOR INTERNO: Les obligamos a imbuirse en sus obligaciones y derechos.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Conocen los dispositivos básicos, se les orienta lo que necesitan.
- JEFE DE OPERACIONES: Creo que es intermedio.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, la empresa si tiene un grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores, ya que indican que siempre se les brinda información básica necesaria, conocen derechos y deberes, ya que se les obliga a imbuirse; conociendo los dispositivos básicos.

- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Tengo la información básica sin algunos detalles.
- ADMINISTRADOR: Si nos informamos permanentemente.
- CONTADOR INTERNO: Si, conozco para informar a los trabajadores.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, en base a los cuales realizamos los registros.



- JEFE DE OPERACIONES: Si en un gran porcentaje conocemos.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, si saben cuáles son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, ya que, si se informan permanentemente, para informar a los trabajadores.

- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Por supuesto que es nuestro deseo.
- ADMINISTRADOR: Si seria lo mejor.
- CONTADOR INTERNO: Si, es necesario.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Por supuesto es lo que queremos.
- JEFE DE OPERACIONES: Si por supuesto.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, están de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros, ya que es deseo como empresa, porque es necesario.

- ¿Considera usted que en las boletas de pago figuran los aportes al EsSalud como la normativa laboral indica?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: En muchos casos existen faltantes que no afectan al trabajador.
- ADMINISTRADOR: Tengo entendido que sí.
- CONTADOR INTERNO: En un 80% a 90% lo cumplimos.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Se registran aportes básicos, no por bonificación adicional.



- JEFE DE OPERACIONES: Tengo entendido que sí.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD, pero no como la normativa laboral indica, ya que existen faltantes que no afectan al trabajador directamente, mencionan.

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si se considera, aunque no estoy seguro con el valor exacto
- ADMINISTRADOR: Si figuran no estoy segura, si es lo correcto.
- CONTADOR INTERNO: Figuran los aportes, pero no completos, sin afectar al trabajador.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, básicamente.
- JEFE DE OPERACIONES: Me parece que sí, aunque no conozco el detalle.

Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, las boletas de pago figuran los aportes al SP, pero no como la normativa laboral indica, ya que figuran los aportes, pero no completos, pero no afectan al trabajador, porque ellos están de acuerdo en que se declare de esa forma.

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP?

Sus respuestas fueron:

- GERENTE: Si, todos aportan.
- ADMINISTRADOR: Si todos aportamos.
- CONTADOR INTERNO: Si, todos aportan.
- ASESOR TRIBUTARIO Y LABORAL: Si, todos aportan a l Sistema de Pensiones.
- JEFE DE OPERACIONES: Si, todos aportan al Sistema de Pensiones.



Comentarios:

Los entrevistados indicaron que, la mayoría de los trabajadores en la empresa si aportan al SP, ya que según la Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros 6202-2013, acotando la incorporación obligatoria a cualquiera de los sistemas de pensiones, sin exceptuar tipo de empresas: indica según el Artículo 2.- Cuando un trabajador ingrese a laborar a un centro de trabajo, el empleador deberá obligatoriamente requerirle que, a partir de su registro en la Planilla Electrónica (PE). De esta manera la MYPE está obligada a inscribir a sus trabajadores en el sistema previsional y retener los porcentajes de AFP y ONP para posteriormente hacer el pago a dicho sistema.

Interpretación, análisis y comentarios para el Objetivo Específico 2:

De la revisión a la documentación obtenida, se observó que la empresa si efectuó el pago de remuneraciones, derechos y beneficios correspondientes al Régimen de Microempresa a sus trabajadores, del mismo modo pagó aportes y contribuciones a que estuvieron a su cargo, toda vez que existe su control de pagos interno. Sin embargo, estos no se sujetaron a lo establecido por el Régimen MYPE, evidenciándose que la empresa no realizo las declaraciones acordes a la normativa laboral.

En relación, a los reportes: Reporte R04 (trabajadores – tributos, aportes y conceptos a cargo del trabajador), Reporte R05 (tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador), Reporte R08 (información del trabajador - boletas de pago), Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes), Planilla de Declaración y Pago de Aportes Previsionales de AFP Integra, AFP Profuturo, AFP Prima, AFP Hábitat; y hojas de control de pagos de los meses de enero a diciembre del 2021, se observó que dichos documentos si existen dado que si se presentó el PLAME y declaraciones a la AFP NET. De este modo se evidenció, que esos 20 trabajadores en planilla de





la empresa si fueron declarados y pagados acorde al PLAME y Estructura Remunerativa de la empresa, sin embargo, como se expuso anteriormente las declaraciones no están conforme a lo dispuesto por Ley.

Finalmente, de la revisión a la documentación obtenida se observó que la empresa cuenta con hojas de control de pagos, las cuales evidenciaron las horas extras de los colaboradores como se indicó en el apartado de control de asistencia, documentos que fueron suscritos por los trabajadores correspondientes al periodo 2021 (desde el mes de enero hasta el mes de diciembre), documentos que evidenciaron que la empresa si contó con 25 trabajadores durante dicho periodo; no obstante, 5 de ellos son ejecutivos, quienes no fueron declarados como trabajadores en planilla, fueron pagados de manera extra, porque no se sabe si entregaron recibos por honorarios ya que no se evidencio mediante el Reporte R12 (rentas de cuarta categoría - comprobantes).

*Tabla 41 Cumplimiento de Obligaciones Laborales Sustanciales*

Obligaciones Laborales	Semaforización	Nivel	Cumplimiento del 100%	%
Pago de Remuneraciones, Derechos y Beneficios		Aceptable	100	46.66
Pago de Contribuciones a Cargo del Empleador		Aceptable	80	26.67
Pago de Aportes a Cargo del Trabajador		Aceptable	80	26.67
Total		Aceptable		87

*Nota. Fuente SEPAF (Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas). Gobierno del Estado de Jalisco, 2019*



Interpretación y análisis:

El nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales Sustanciales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 87% de promedio sobre sus indicadores y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con el Pago de Remuneraciones, Derechos y Beneficios en un 100%, se cumple con el Pago de Contribuciones a Cargo del Empleador en un 80% y se cumple con el Pago de Contribuciones a Cargo del trabajador en un 80%.

#### 4.2. Resultados respecto al Objetivo General

Describir el nivel de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021.

Al respecto para el presente trabajo de investigación se consideró la clasificación de las obligaciones laborales en formales y sustanciales.

Seguidamente se procedió a revisar documentación obtenida de la empresa, así como también se efectuaron las entrevistas al directorio que conforma al gerente, la administradora, la contadora interna, el asesor tributario y laboral y al jefe de operaciones de la empresa del periodo 2021, obteniéndose los resultados según cada objetivo específico.

Asimismo, se debe tener presente la cantidad de ventas anuales que la empresa tuvo desde su constitución, ya que desde esa fecha tiene su Remype, para que se tenga en cuenta como requisito para que pueda pertenecer a la Micro empresa y pasar el siguiente régimen laboral; teniendo en cuenta que en el 2020 se tuvo una suspensión perfecta de labores y suspensión de actividades ante las entidades competentes ya que estuvimos en Pandemia.



Tabla 42 Ingresos de la Empresa

Año	Limite	Ventas Anuales	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2018	S/ 622,500.00	S/ 622,500.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00	S/ 51,875.00
2019	S/ 630,000.00	S/ 1,260,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00	S/ 105,000.00
2020	S/ 645,000.00	S/ 537,500.00	S/ 134,375.00	S/ 134,375.00	S/ 134,375.00	S/ 134,375.00								
2021	S/ 660,000.00	S/ 1,320,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00	S/ 110,000.00
2022	S/ 690,000.00	S/ 2,070,000.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00	S/ 172,500.00
2023	S/ 742,500.00	S/ 2,227,500.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00	S/ 185,625.00
Total Ingresos		S/ 8,037,500.00	S/ 759,375.00	S/ 759,375.00	S/ 759,375.00	S/ 759,375.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00	S/ 625,000.00

Nota. Elaboración prop



Tabla 43 Cumplimiento de Obligaciones Laborales

Obligaciones Laborales		Semaforización	Nivel	Cumplimiento del 100%	%
Obligaciones Formales	Laborales		Aceptable	85	49.42
Obligaciones Sustanciales	Laborales		Aceptable	87	50.58
Total			Aceptable		86

*Nota. Fuente SEPAF (Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas). Gobierno del Estado de Jalisco, 2019*

Interpretación y análisis:

El nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 86% de promedio sobre sus dimensiones y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con las obligaciones laborales formales en un 85% y que se cumple con las obligaciones laborales sustanciales en un 87%.



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

De acuerdo con los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación, se ha identificado que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales es aceptable.

Sin embargo, cabe indicar que esta empresa se encuentra acreditada como régimen micro laboral desde el 2018, desde su constitución, no excedió las 150 UIT con ventas anuales de S/. 622,500.00 con la UIT de 4150 para ese año, en el 2019 si con ventas anuales de S/. 1,260,000.00 con la UIT de 4200 para ese año, en el año 2020, se tuvo una proyección de ventas anuales de S/. 1,612,500.00 con la UIT de 4300, sin embargo, para ese año se presentó una suspensión perfecta de labores a partir de mayo hasta diciembre del mismo año, entonces en el año 2021 ya debieron considerarse en el régimen de la pequeña empresa, sin embargo; como se dio la suspensión, la empresa considero el nuevo conteo, ya que el 2021 se consideró el tercer año que según ley nos dan plazo para pasar al régimen laboral que nos corresponde; por ende para el 2022 ya se debería haber cambiado el régimen laboral hasta la fecha, de acuerdo a la tabla 42.

Dado que el primer objetivo específico de la investigación es describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021, conforme a los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación, se ha identificado que la empresa no cumplió con realizar la alta de los trabajadores en el T- Registro, no cumplió con la presentación y declaración PLAME, no cumplió con la entrega de boletas de pago a los trabajadores, y todo eso a esos 5 trabajadores, como si los trabajadores prestaran sus servicios de forma independiente; sin embargo, la realidad mostró que existió una relación laboral puesto que los mismos cumplían con



tres elementos esenciales: subordinación, remuneración y prestación personal, por lo que, no es correcto considerar que la relación laboral no tuvo ese carácter.

Dado que el segundo objetivo específico de la investigación es describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, período 2021, conforme a los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación se ha identificado que la empresa si cumplió con efectuar el pago de remuneraciones de los 25 trabajadores, pero de esos 5 trabajadores que figuran como prestadores de servicios de manera bruta, sin realizar las contribuciones y aportaciones como indica la normativa legal.

Además, se evidencio contingencias algunas contingencias laborales y tributarias, porque realizando un contraste y cruce de información con la Estructura Remunerativa y las D.J. PLAME, se observó que no se considera el total de los ingresos que tienen los trabajadores registrados en planilla, ya que se declaró y pago erróneamente bajo Bonos de Productividad y Movilidad, como conceptos remunerativos no computables para el cálculo de aportes y contribuciones, cuando son consecutivos, recurrentes y fijos; por lo anterior, el aporte del empleador al régimen de salud resulta menor de real, es entonces que el estado se afecta ya que al contribuir de forma correcta tendría el Estado mayor recaudación y por ende brindaría un mejor servicio y así mismo no existe un pacto colectivo que indique formalmente que se den de esa forma las declaraciones respecto a los aportes al sistema de pensiones elegido por cada trabajador, sin embargo ellos mencionan que los trabajadores por manejar el rubro turístico desean que no se les retenga de manera completa por sus necesidades personales. Respecto a los trabajadores que no están registrados en planilla, observando minuciosamente sus remuneraciones, la empresa no está cumpliendo con retener a sus trabajadores la renta de quinta categoría.



Se verifico que existen 25 trabajadores de los cuales 20 tienen un contrato con la empresa a plazo fijo, y los otros 5 tienen un contrato con la empresa como prestadores de servicios, estos son trabajadores, mantienen una relación laboral desde su constitución, también tuvieron renovaciones, hablando de los contratos a plazo fijo, cada año; es entonces que automáticamente estos contratos se desestimarían y pasarían a ser contratos indeterminados, en ambos casos, ya que para una inspección laboral se partiría de un principio base en materia de legislación laboral que viene a ser la presunción de laboralidad, que en concreto viene a ser si existe un contrato civil, pero se demuestra la relación laboral, automáticamente estas personas tienen todos los derechos laborales.

Y después de la revisión detallada de la documentación obtenida de la empresa, se efectuaron las entrevistas al directorio afirmando los resultados obtenidos.

## 5.2. Limitaciones del estudio

En el presente trabajo de investigación se tuvo las siguientes limitaciones:

- Al no dar de alta a los trabajadores en el T-Registro y por ende no declarar la PLAME, no se pudo verificar el número total de trabajadores que laboraron en la empresa.
- Al revisar los archivos de los recibos por honorarios pagados a favor de algunos de los trabajadores, se verificó que esos mismos, emitieron recibos por honorarios por sus servicios, dificultándonos clasificar quiénes eran locadores de servicio, quienes debían estar bajo el régimen MYPE, y así no se encontró las declaraciones de estos en el PLAME.
- La realización de la investigación se vio obstaculizada principalmente por aspectos de: inexistencia de antecedentes similares a nivel local, nacional e internacional.

## 5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Antecedente Internacional



Según Arango, Barreto & Elizalde (2013), en su tesis titulada: “Análisis de Cumplimiento de las Principales Obligaciones Laborales de las Empresas Comerciales Ubicadas en el Centro Comercial Unicentro y Sector San Isidro de la Ciudad de Villavicencio”, en la: Universidad Cooperativa de Colombia, para tomar: el Grado de Contador Público.

Comparando el estudio realizado con el citado anteriormente observamos que la normativa en el sector labor es amplia en el Perú, particularmente teniendo las MYPES algo particular, no tiene las precisiones y determinaciones exactas en algunos puntos, lo que conlleva a la aplicación incorrecta de algunas de estas obligaciones laborales.

#### Antecedente Nacional

Según Aliaga, Arévalo & Legua (2020), en su tesis titulada: “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018”, en la: Universidad Nacional de Ucayali, para tomar: el Grado de Contador Público.

Del Trabajo de investigación antes mencionado podemos cotejar con el nuestro y puntualizar que siempre existe el incorrecto uso de las normas laborales al dejar de registrar algunos de los trabajadores en planillas bajo la idea de ser directivos o, personal de confianza o propietarios de la Empresa.

#### Antecedente Local

Según Gibaja & Vargas (2019) en su tesis titulada: “El cumplimiento de las obligaciones Tributarias y laborales de las agencias de Servicios turísticos en los contratos de Trabajo con los licenciados y guías de Turismo en la ciudad del cusco periodo 2017””, en: Universidad Andina del Cusco para optar el: Título profesional de Contador Público.

Comparando el estudio de la investigación mencionada con el nuestro podemos afirmar que a pesar de que la proporción es diferente, esto es en el mencionado se incumple todas las





obligaciones sustanciales y en el nuestro solo algunas de ellas y además no siendo el motivo el mismo dado que en el mencionado lo realizan para eludir totalmente las contribuciones el nuestro refleja solo una falta de asesoramiento correcto. Sin embargo, en ambos se incumple con la normativa de alguna manera.

#### 5.4. Implicancias del estudio

Desde un punto de vista teórico, nuestro estudio ha permitido conocer las obligaciones laborales que las empresas que se encuentran en el Régimen MYPE laboral contraen con sus trabajadores y el nivel de cumplimiento de estas en una empresa del rubro turístico.

Asimismo, ha mostrado que las consecuencias por el incumplimiento de tales obligaciones conllevan a infracciones, sanciones y multas que significan un gran perjuicio económico para la empresa.

Desde un punto de vista práctico, las conclusiones de esta investigación permiten la toma de decisiones de las empresas en la contratación de trabajadores previo a la ejecución de la obra a fin de evitar contingencias futuras.

Con los resultados de la presente investigación se ha permitido evidenciar que la situación de la empresa, no está cumpliendo con la norma general sino imparcialmente, razón por la cual el empresario y los trabajadores no logran beneficiarse mutuamente de tal manera la entidad no logra tener la gestión que ella misma quiere alcanzar, por lo tanto deberá analizar y aplicar una política remunerativa adecuada para lograr beneficiarse no solo como empresa, sino también con sus propios trabajadores, para ello será necesario que se tomen atención en cada uno de los elementos de obligaciones laborales formales y sustanciales, ya que esto ayudara al empresario y al mismo tiempo a los trabajadores ya que tendrán un mejor remuneración y clima laboral mejor.



#### 5.4. Aporte de investigación

A continuación, se realizará el cálculo de cómo debería ser de manera correcta el cumplimiento de obligaciones laborales para el periodo 2021. Para efectos de esto se calcularán dichos importes en función al mes de diciembre y se tomará en consideración a efectos del cálculo de gratificaciones de diciembre 2021. No se considerarán horas extras ni permisos, ni CTS, ni Utilidades, vacaciones, bajo el régimen de pequeña empresa laboral.

##### i. Registro de los Trabajadores en el T- Registro

- Respecto a los contratos de trabajo

Acorde con lo señalado anteriormente, ya que existen 25 trabajadores todos deberían encontrarse registrados bajo el régimen de micro empresa, con un contrato a plazo fijo.

- Respecto al registro de trabajadores, pensionistas y otros prestadores de servicios

Acorde con lo señalado anteriormente, ya que existen 25 trabajadores todos deberían encontrarse registrados en el T- Registro, de acuerdo con sus contratos de trabajo.

- Respecto al registro de derechohabientes

Acorde con lo señalado anteriormente, ya que existen 25 trabajadores se debería consultar a los que son nuevos dentro de la planilla si tienen algún vinculo para tener derechohabientes en el T – Registro.

##### ii. Declaración Plame

- Respecto al R01: Trabajadores – Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Acorde a lo expuesto, ya ingresados en el T – Registro, figurarían en el PLAME, con sus sueldos reales y no con la RMV. Respecto al R02: Trabajadores – Detalle de Ingreso

Acorde a lo expuesto, ya no se estaría disgregando en bonos de producción ni movilidad, ya que estos conceptos recurrentes se vuelven computables cuando son dados constantemente.



- Respecto a la Estructura remunerativa contable interna

Acorde a lo expuesto, se estaría realizando el cálculo acorde al PLAME sobre el sueldo real mas no solo la RMV, ya que esto existe para ser manejado como el borrador y pasar a limpio para las DDJJ

iii. Entrega de Boletas de Pago

- Respecto a las Boletas de Pago

Acorde a lo expuesto, a partir de lo declarado en el PLAME ya corregido, nos arrojaría el reporte R8: Información del trabajador con salvedad, para poder hacer entrega de las boletas a los trabajadores siempre con un cargo a RRHH y así poder generarle conjuntamente su transferencia del depósito de su remuneración mensual.

iv. Registro de Control de Asistencia

- Respecto al Control de Asistencia

Acorde a lo expuesto, ya que la empresa hace que sus empleados generen horas extras y de acuerdo con este control se debe tomar en cuenta para cálculo de la jornada laboral al momento de generar las declaraciones.

- Respecto al R06: Trabajadores – Jornada Laboral

Acorde a lo expuesto, ya que la empresa hace que sus empleados generen horas extras y de acuerdo con el control anterior, debemos introducir el sobretiempo en las DDJJ, para realizar una declaración que se vea reflejada a la realidad.

v. Pago de Remuneraciones, Derechos y Beneficios.

- Respecto a los Pagos

Acorde a lo expuesto, luego de verificar que las DDJJ están acorde a la realidad, solo quedaría contrastar con el R8: Información del trabajador con salvedad, para poder hacer entrega



de las boletas a los trabajadores siempre con un cargo a RRHH y así poder generarle conjuntamente su transferencia del depósito de su remuneración mensual.

vi. Pago de Contribuciones a Cargo del Empleador

- Respecto al R05: Trabajadores – Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Acorde a lo expuesto, verificaríamos que estamos realizando como empresa las contribuciones que corresponderían, en este caso el Seguro Vida Ley y ESSALUD.

vii. Pago de Aportes a Cargo del Trabajador

- Respecto al R04: Trabajadores – Tributos, aportes y conceptos a cargo del trabajador

Acorde a lo expuesto, verificaríamos que estamos realizando como empresa los aportes al trabajador, en este caso sus aportaciones a las AFP, ONP Y Renta de Quinta Categoría, como corresponde.

- Respecto a la Planilla de Declaración y Pago de Aportes Previsionales AFP Profuturo

Acorde a lo expuesto, verificaríamos que estamos realizando como empresa los aportes al trabajador, en este caso sus aportaciones a las AFP Profuturo, a los trabajadores que les corresponde.

- Respecto a la Planilla de Declaración y Pago de Aportes Previsionales AFP Hábitat

Acorde a lo expuesto, verificaríamos que estamos realizando como empresa los aportes al trabajador, en este caso sus aportaciones a las AFP Hábitat, a los trabajadores que les corresponde.

- Respecto a la Planilla de Declaración y Pago de Aportes Previsionales AFP Integra



Acorde a lo expuesto, verificaríamos que estamos realizando como empresa los aportes al trabajador, en este caso sus aportaciones a las AFP Integra, a los trabajadores que les corresponde.

- Respecto a la Planilla de Declaración y Pago de Aportes Previsionales AFP Prima

Acorde a lo expuesto, verificaríamos que estamos realizando como empresa los aportes al trabajador, en este caso sus aportaciones a las AFP Prima, a los trabajadores que les corresponde.

El directorio y la gerencia de la empresa deben capacitarse para conocer las normas que rigen el Régimen MYPE, para que con ayuda de sus asesores puedan tomar mejores decisiones y así no incurran en infracciones laborales aun no dadas pero que pueden ser dadas cualquier momento y, además, eviten demandas por parte de los trabajadores.

La empresa debe cumplir con sus obligaciones formales de manera correcta y oportuna, y en correspondencia cumpla con sus obligaciones sustanciales conforme al Régimen MYPE, considerando las remuneraciones y beneficios sociales que correspondan.



Tabla 44 Estructura Remunerativa Contable Interna Correcta

#	Ocupación	Regimen De Pensiones	Periodo De Ingreso	Importe	Importe Diario	Dias Laborados	Gratificación Navidad	Remuneracion Neta	ONP 13%	AFP Integra 13.29%	AFP Prima 13.34%	AFP Habitat 13.21%	AFP Profuturo 13.43%	Total AFP U ONP	ESSALUD	Seguro Vida Ley	Total Contribuciones	Renta de Quinta Categoría	Gratificación Extraordinaria 9%	Total A Pagar
1	Contador interno	SPP INTEGRAL	1/05/2018	2,800.00	93.33	30	1,400	4,200.00		558.18				558.18	378.00	22.26	400.26	47.41	252.00	3,846.41
	Asesor tributario y																			
2	laboral	SPP INTEGRAL	1/03/2018	2,500.00	83.33	30	1,250	3,750.00		498.38				498.38	337.50	19.88	357.38		225.00	3,476.63
3	Gerente	SPP INTEGRAL	1/08/2018	3,500.00	116.67	30	1,750	5,250.00		697.73				697.73	472.50	27.83	500.33	110.60	315.00	4,756.68
4	Administrador	SPP INTEGRAL	1/08/2018	2,800.00	93.33	30	1,400	4,200.00		558.18				558.18	378.00	22.26	400.26	47.41	252.00	3,846.41
5	Jefe de operaciones	SPP INTEGRAL	1/11/2018	2,500.00	83.33	30	1,250	3,750.00		498.38				498.38	337.50	19.88	357.38		225.00	3,476.63
6	Chef 1	SPP INTEGRAL	1/12/2020	2,000.00	66.67	30	1,000	3,000.00		398.70				398.70	270.00	15.90	285.90		180.00	2,781.30
7	Chef 2	SPP INTEGRAL	1/12/2020	2,000.00	66.67	30	1,000	3,000.00		398.70				398.70	270.00	15.90	285.90		180.00	2,781.30
		DECRETO LEY 19990 - SISTEMA NACIONAL DE																		2,092.50
8	Cocinero 1	PENSIONES - ONP	1/12/2019	1,500.00	50.00	30	750	2,250.00	292.50					292.50	202.50	11.93	214.43		135.00	
9	Cocinero 2	SPP INTEGRAL	1/12/2020	1,500.00	50.00	30	750	2,250.00		299.03				299.03	202.50	11.93	214.43		135.00	2,085.98
10	Cajera 2	SPP PRIMA	1/01/2020	1,300.00	43.33	30	650	1,950.00			260.13			260.13	175.50	10.34	185.84		117.00	1,806.87
		DECRETO LEY 19990 - SISTEMA NACIONAL DE																		2,092.50
11	Cocinero 3	PENSIONES - ONP	1/01/2019	1,500.00	50.00	30	750	2,250.00	292.50					292.50	202.50	11.93	214.43		135.00	
12	Camarero 1	SPP PRIMA	1/12/2020	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00			240.12			240.12	162.00	9.54	171.54		108.00	1,667.88
13	Camarero 2	SPP PRIMA	1/12/2020	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00			240.12			240.12	162.00	9.54	171.54		108.00	1,667.88
14	Camarero 3	SPP INTEGRAL	1/01/2019	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00		239.22				239.22	162.00	9.54	171.54		108.00	1,668.78
15	Camarero 4	SPP HABITAT	1/12/2020	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00				237.78		237.78	162.00	9.54	171.54		108.00	1,670.22
		DECRETO LEY 19990 - SISTEMA NACIONAL DE																		1,813.50
16	Encargado de almacén	PENSIONES - ONP	1/01/2019	1,300.00	43.33	30	650	1,950.00	253.50					253.50	175.50	10.34	185.84		117.00	
17	Camarera 1	SPP INTEGRAL	1/01/2019	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00		239.22				239.22	162.00	9.54	171.54		108.00	1,668.78
18	Camarera 2	SPP PRIMA	1/12/2020	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00			240.12			240.12	162.00	9.54	171.54		108.00	1,667.88
19	Camarera 3	SPP PROFUTURO	1/12/2019	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00					241.74	241.74	162.00	9.54	171.54		108.00	1,666.26
		DECRETO LEY 19990 - SISTEMA NACIONAL DE																		1,674.00
20	Camarera 4	PENSIONES - ONP	1/12/2019	1,200.00	40.00	30	600	1,800.00	234.00					234.00	162.00	9.54	171.54		108.00	
21	Encargado de logística	SPP HABITAT	1/12/2019	1,300.00	43.33	30	650	1,950.00				257.60		257.60	175.50	10.34	185.84		117.00	1,809.41
22	Encargado de R.R.H.H.	SPP PRIMA	1/01/2020	1,700.00	56.67	30	850	2,550.00			340.17			340.17	229.50	13.52	243.02		153.00	2,362.83
23	Cajera 1	SPP INTEGRAL	1/12/2020	1,300.00	43.33	30	650	1,950.00		259.16				259.16	175.50	10.34	185.84		117.00	1,807.85
24	Asistente de limpieza 1	SPP INTEGRAL	1/12/2019	930.00	31.00	30	465	1,395.00		185.40				185.40	125.55	7.39	132.94		83.70	1,293.30
25	Asistente de limpieza 2	SPP HABITAT	1/12/2019	930.00	31.00	30	465	1,395.00				184.28		184.28	125.55	7.39	132.94		83.70	1,294.42
		TOTAL		40,960.00	796.67	750.00	20,480.00	35,850.00	1,072.50	4,830.25	1,320.66	679.65	241.74	8,144.81	5,529.60	325.63	5,855.23	205.42	3,686.40	56,776.18

Nota. Elaboración propia



Tabla 45 Asientos de Planilla de Remuneraciones

Periodo: Diciembre 2021

ASIENTO 1				DEBE	HABER
<b>62</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL DIRECTORES Y GERENTES</b>			<b>70,981.63</b>	
<b>621</b>	Remuneraciones			61,440.00	
<b>6211</b>	Sueldos y salarios	40,960.00			
<b>6214</b>	Gratificaciones	20,480.00			
<b>622</b>	Otras remuneraciones			3,686.40	
<b>6221</b>	Bonificación Extraordinaria	3,686.40			
<b>627</b>	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			5,855.23	
<b>6271</b>	Régimen de prestaciones de salud	5,529.60			
<b>6274</b>	Seguro Vida Ley	325.63			
<b>40</b>	<b>TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SISTEMA PÚBLICO PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR</b>				<b>6,807.52</b>
<b>401</b>	Gobierno Nacional				205.42
<b>4017</b>	Impuesto a la Renta				
<b>40173</b>	Renta de Quinta Categoría	205.42			
<b>403</b>	Instituciones públicas				6,602.10
<b>4031</b>	ESSALUD	5,529.60			
<b>4032</b>	ONP	1,072.50			
<b>41</b>	<b>REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>				<b>64,174.11</b>
<b>411</b>	Remuneraciones por pagar				
<b>4111</b>	Sueldos y salarios por pagar	56,776.18			
<b>417</b>	Administradora de Fondos de pensiones				
<b>4171</b>	AFP	7,072.31			
<b>419</b>	Primas de Seguro				
<b>4191</b>	Seguro Vida Ley	325.63			
Por la provisión de planilla de sueldos					
ASIENTO 2				DEBE	HABER
<b>92</b>	<b>COSTO Y GASTOS DE PERSONAL</b>			<b>64,174.11</b>	
<b>79</b>	<b>CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS</b>				<b>64,174.11</b>
Por el destino del costo del personal					
ASIENTO 3				DEBE	HABER
<b>41</b>	<b>REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>			<b>64,174.11</b>	
<b>10</b>	<b>EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO</b>				<b>64,174.11</b>
Por la cancelación del pago al personal					

Nota. Elaboración propia



## CONCLUSIONES

OG. El nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 86% de promedio sobre sus dimensiones y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con las obligaciones laborales formales en un 85% y que se cumple con las obligaciones laborales sustanciales en un 87%. La empresa cuenta con algunas contingencias laborales y por ende tributarias, ya que existen 25 trabajadores de los cuales deberían mantener contratos indeterminados, según la presunción de laboralidad; también la empresa debería estar considerada como pequeña empresa en el ámbito laboral; además realizando un contraste y cruce de información con la Estructura Remunerativa y las D.J. PLAME, no se considera el total de los ingresos que tienen los trabajadores registrados en planilla, se declaró y pago erróneamente bajo Bonos de Productividad y Movilidad, como conceptos remunerativos no computables para el cálculo de aportes y contribuciones, cuando son consecutivos, recurrentes y fijos y de igual manera no se está cumpliendo con retener a sus trabajadores la renta de quinta categoría.

OE1. El nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales Formales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 85% de promedio sobre sus indicadores y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con el Registro de los Trabajadores en el T- Registro en un 80%, se cumple con la Declaración Plame en un 80%, se cumple con la Entrega de Boletas de Pago en un 80% y se cumple con el Registro de Control de Asistencia en un 100%.

OE2. El nivel del cumplimiento de Obligaciones Laborales Sustanciales se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptable, ya que se tiene un 87% de promedio sobre sus indicadores y su semaforización es verde. Así se puede decir que se cumple con el Pago de Remuneraciones, Derechos y Beneficios en un 100%, se cumple con el Pago de Contribuciones a Cargo del Empleador en un 80% y se cumple con el Pago de Contribuciones a Cargo del trabajador en un 80%.





## RECOMENDACIONES

OG. La empresa debe contar con asesores laborales competentes, especializados y capacitados para evitar incurrir en infracciones laborales que conlleven al establecimiento de sanciones y multas elevadas que finalmente solo causarán perjuicio económico para la empresa. Dichos asesores, deberán actuar en todo momento bajo principios éticos, objetivamente y observando las disposiciones normativas. Así también, el directorio de la empresa debe contar con conocimientos básicos sobre el Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa Laboral para poder tomar mejores decisiones de la mano de sus asesores.

OE1. La empresa debe cumplir correctamente con sus obligaciones laborales formales registrando a sus trabajadores en el Régimen Laboral correspondiente y así asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales sustanciales.

OE2. La empresa debe cumplir correctamente con sus obligaciones laborales sustanciales, es decir, con el pago de las remuneraciones y beneficios sociales que a los trabajadores les corresponde conforme al Régimen Especial de Micro y Pequeña Empresa Laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2022). Asignacion Familiar. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Actualidad Empresarial. (2021). *Actualidad Empresarial*.
- Actualidad Gubernamental. (22 de 10 de 2021). Delinean causal de ampliación ilegal del período de prueba. Instituto Pacifico SAC.
- Aliaga Quispe, Maria Isabel; Arevalo Pezo, Isabel; Legua Sicora, Luisa. (2020). Los beneficios laborales en las Micro y Pequeñas empresas del distrito de Calleria, 2018. Pucalpa, Peru: Universidad Nacional de Ucayali.
- Alvarez, & Niquen. (2019). Diseño de estructura salarial para una empresa de construccion del rubro inmobiliario. Lima, Peru: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Añez Hernandez , C. (2015). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? . TeloS Universidad Privada Dr Rafael Belloso Chacin .
- Arango Marin, J., Barreto Rojas, M., & Elizalde Ruiz, J. (2013). Analisis de Cumplimiento de las Principales Obligaciones Laborales de las empresas comerciales ubicadas en el centro comercial unicentro y sector san isidro de la ciudad de Villavicencio.
- Arevalo Mogollon, J., & Hirache Flores, L. (2010). *Tratamiento contable y tributario para asociaciones sin fines de lucro*. Lima: Instituto Pacifico.
- Artedynamico. (2018). Asiento Contable. Medellin, Colombia: Bekar.
- Bautista, & Cueva. (2020). Control interno y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el grupo Fogon Dorado EIRL de la ciudad de cajamarca . Cajamarca, Peru: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Caceres Paredes, J. (s.f.). La Remuneracion como derecho fundamental, A propósito de la delimitación de su contenido esencial . Peru.
- Candela Casas, R. (2018). Manual del Régimen Laboral Especial Construcción Civil 2017-2018. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Carbajal Ligas , Á., & Quispe Pfoccori , R. (2021). Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción civil – caso Perú proyect chilloroya s.a. de la provincia de chumbivilcas-cusco periodo 2018. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.
- Carrasco. (2012). Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Peru: San Marcos.
- Castillo Freyre, M., & Rosas Berastain, V. (2017). Sobre las obligaciones y su clasificación. Lima, Peru: Fondo Eitorial Pontificia Universidad Catolica Del Peru. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170669/13%20Derecho%20de%20las%20obligaciones%20con%20sello.pdf?fbclid=IwAR0aopPoN6lVPirHz6E59OLli9ybAFrZf2ktxpp3BNIB7lGIJnAxlVBsQ-I>
- Castro Cabrera, J. (2020). Normatividad Laboral y Contingencias de Remuneraciones en las Mypes Contratistas de Telecomunicaciones de la Empresa GILAT TO HOME PERU S.A. Huancayo, Peru: Universidad Nacional del Centro del Peru.



- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del Talento Humano Tercera Edición*. Mc Graw Hill.
- Chino Choquenaira, M., & Elaez Ramirez, R. (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,.
- Conexion ESAN. (2016). *El diseño de estructuras salariales*. Lima, Peru: ESAN.
- Congreso de la Republica. (1992). *Decreto Supremo N° 012-92-TR*. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Congreso de la Republica. (2003). *Ley 28015 Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Cusco Dining Restaurants. (s.f.). *Cusco Dining Restaurants*. Obtenido de [www.cuscodining.com](http://www.cuscodining.com)
- Del Rosario. (2015).
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
- Díaz Aroco, T. (2007). *Derecho Individual del Trabajo*.
- Díaz Terán, D. (2012). *Nivel de Cumplimiento de las Obligaciones Laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el Centro de la Parroquia de Conocoto*.
- Diez, E., & Rosa, I. (2004). *Gestión de precios*. Madrid: Esic .
- Escárrega Rojo, J. (2005). *Análisis Integral de Sueldos y Salarios Aplicado a la empresa Ranboy Sportwear SA de CV*.
- Escudero, & Cortez. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Espinal Sante, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. (E. y. Real, Ed.) Lima: Centro de Estudios Gubernamentales IPAC. Obtenido de <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=41357>
- Gaceta Laboral. (2016). Lima, Peru: Gaceta Laboral.
- Gastañaga, & Gallegos. (2018). *Cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias en las pequeñas empresas de servicios de cafetería y repostería acogidas al REMYPE*. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.
- Gibaja, & Vargas. (2019). *El cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco*. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.
- Gobierno del Peru. (2022). *Aportes a ESSALUD recaudados por SUNAT*. Peru: Gobierno del Peru.
- Gobierno del Peru. (2022). *Seguro Regular ESSALUD*. Peru: Gobierno del Peru.
- Gobierno del Peru. (06 de Agosto de 2023). *¿Qué son las Utilidades?* Lima, Peru. Obtenido de <https://www.gob.pe/1044-que-son-las-utilidades>
- Gobierno del Perú. (2023). *Seguro Integral de Salud*. Lima, Peru. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sis/institucional>



- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodologia de la Investigacion Sexta Edicion. Mx Graw Hill.
- Huaman Cruz, W. (2019). Analisis de las remuneraciones de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui SAC. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.
- Jimenez Coronado, L. (2016). El Proceso de Inspeccion Laboral. Lima, Peru: Actualidad Empresarial Pacifico Editores SAC.
- Jimenez Coronado, L., Quispe Carlos, M., & Rojas Herreros, J. (2017). SUNAFIL Fiscalizacion Laboral. Lima, Peru: Instituto Pacifico SAC.
- Latapi Ramirez, M. (6 de 12 de 2011). Obligaciones Laborales. Mundo Contable. Obtenido de <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>
- Latapi, M. (2011). Mundo Contable. Obtenido de <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>
- LIVON, L. V. (2021). Implicancias Tributarias de las Asociaciones sin Fines de Lucro. *Actualidad Empresarial*.
- LPDerecho. (2 de Septiembre de 2021). Todo lo que debes conocer sobre el regimen REMYPE LABORAL.
- Manzo , & Moncallo. (2004). Remuneracion salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida . Caracas.
- Martinez. (2020). La planilla electronica y su incidencia en la gestion de personal de la empresa constructura FTR COGESA. Lima, Peru: Universidad Ricardo Palma.
- Mejia. (2015). Gobierno del Peru. Obtenido de trabajador.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2009). Ley 29408 Ley General del Turismo. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). Decreto Supremo N° 011- 2019 – MINCETUR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Economia y Finanzas. (2000). Decreto Supremo N 054-97-EF. Gobierno del Peru.
- Ministerio de Economia y Finanzas. (2013). Decreto Supremo N° 133-2013-EF - Texto Unico Ordenado del Codigo Tributario,. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Economia y Finanzas. (2022). Norma Internacional de Contabilidad 37. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Codigo Civil Peruano*. Lima : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Ministerio de la Produccion. (2013). Decreto Supremo N°013 - 2013- PRODUCE. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (1992). Resolución Ministerial N.º 091-92-TR. Lima: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (1997). Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios DS N° 001-97-TR. Lima: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (1997). Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima, Peru: Gobierno del Peru.



- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2002). Boletin de Economia Laboral. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2002). Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2002). Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2011). Regulacion Legal de las Gratificaciones y su nuevo Marco Juridico entorno a la reduccion de Costos Laborales . Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2016). Compendio de Normas sobre la Legislacion Laboral. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (1992). Decreto Legislativo N° 713- Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2002). Decreto Supremo N° 008 – 2002 – TR- Reglamento del Texto Unico Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2003). Ley N° 28015 - Ley De Promocion Y Formalizacion De La Micro Y Pequeña Empresa. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2006). Decreto Supremo N° 004-2006-TR- Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2006). Revision de la remuneracion minima vital en el Peru. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2007). Decreto Supremo N° 001-98-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2007). Decreto Supremo N° 018-2007-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2007). Resolución Ministerial N° 250-2007-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2008). Decreto Supremo N° 008-2008-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2010). Decreto Supremo N° 015-2010-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2011). Decreto Supremo N° 008-2011-TR. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2011). Resolución de Superintendencia N° 010-2011-SUNAT. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2011). Resolucion de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT. Lima, Peru: Gobierno del Peru.



- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (2022). Resolución Ministerial N° 091-92-TR-Remuneracion Minima Vital. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (s.f.). Decreto Legislativo N° 688. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (s.f.). Decreto Legislativo N°1086 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo decente. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Ministerio del Trabajo y Promocion del Empleo. (s.f.). Ley N° 25129- Asignación Familiar. Lima , Peru: Gobierno del Peru.
- Moreno, A., & Guzman, J. (2019). Control de Remuneraciones y su Incidencia en el Pago de Beneficios Sociales a los Trabajadores de la Institucion Educativa Privada Prolog SAC del distrito de Villa Maria del Triunfo. Lima: Universidad Autonoma del Peru.
- National Laws on Labour, Social Security and Related Human Rights. (2022). Sintesis de Legislacion Laboral. Peru.
- Nube Cont. (2022). Legislacion Laboral de la micro y pequeña empresa MYPE.
- Ocampo, J., & Garzon, M. (2016). The Labor Risk System before Workers of the Informal Sector. Opinion Juridica Vol 15 No 30. Obtenido de <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a9>
- Paredes, B., Garcia, A., & Valderrama, L. (2014). Remuneraciones y beneficios sociales. (G. Juridica, Ed.) Lima, Peru: Soluciones Laborales.
- PCM. (1993). Constitucion Politica del Peru. Lima, Peru: Gobierno del Peru.
- Perez Royo, F. (2012). Derecho Financiero y Tributario. 144. (E. Aranzadi, Ed.) Parte General, Vigésimo Segunda Edición. Obtenido de file:///C:/Users/Conta/Downloads/12573-Texto%20del%20art%C3%ADculo-49997-1-10-20150514%20(1).pdf
- Philco, & Gamarra. (2019). La composicion de las remuneraciones percibidas y la carga tributaria que soporta la docencia ordinarizada de la Universidad Andina del Cusco. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.
- Presidencia del Congreso de Ministros. (1993). *Constitucion politica del Perú*. Lima: Presidencia del Congreso de Ministros.
- Ramos. (2018). Implementacion de una nueva estructura remunerativa en SEDAPAR SA . Arequipa, Peru: Universidad San Agustin de Arequipa.
- Revista Asesor Empresarial. (2012). Aspectos tributarios y contables de las Asociaciones sin fines de lucro. *Asesor Empresarial.*, 3-4.
- Reyes Acho, J. (2022). Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería Ucayali 2022. Ucayali, Peru: Universidad Privada de Pucallpa.
- Salazar Salvatierra, S. (2019). Formalización laboral y su incidencia en la percepción de estabilidad laboral en los trabajadores de un mercado minorista, Independencia, 2019. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.





- Salazar Xirinachs, J., & Chacaltana, J. (2018). Políticas de Formalización en América Latina. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_645159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf)
- Sotelo Castañeda, E. (2000). Sujeción Pasiva en la Obligación Tributaria N°17. Derecho & Sociedad, Revista editada por alumnos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de [file:///C:/Users/Conta/Downloads/12573-Texto%20del%20art%C3%ADculo-49997-1-10-20150514%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Conta/Downloads/12573-Texto%20del%20art%C3%ADculo-49997-1-10-20150514%20(1).pdf)
- Souza, N. (2018). Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrearán la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador. Rosario, Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2020). *Ley del impuesto a la Renta*. Lima.
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2021). Regimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. Gobierno del Perú.
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2022). PLAME. Gobierno del Perú.
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2022). Planilla Electrónica. Gobierno del Perú.
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (2022). T- Registro. Gobierno del Perú.
- Thompson Reuters, & Feria Valverde. (2019). Tratamiento que debe tener la bonificación con periodicidad anual. Checkpoint.
- Toyama Miyagusuku, J. (2002). Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano. Lima: IUS ET VERITAS. Obtenido de <file:///C:/Users/Conta/Downloads/16212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-64430-1-10-20170120.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J., & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). Los conceptos no Remunerativos. Gobierno del Perú.
- Velasquez Chicoma, L. (2018). “Caracterización de los aspectos laborales de las empresas industriales del Perú: Caso constructora e inmobiliaria Vermell E.I.R.L. Trujillo, 2017”. Trujillo, Perú: Universidad Católica Los Angeles Chimbote.
- Westreicher, G. (13 de 05 de 2020). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/minuta.html>



APÉNDICES

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Cumplimiento de Obligaciones Laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso restaurante turístico de la Ciudad del Cusco, Periodo 2021

Formulación del problema	Objetivos	Metodología
Problema general	Objetivo general	Tipo, alcance y Enfoque:
¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021?	Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021	Básica, descriptivo, cuantitativo Diseño: No experimental de corte transversal Población: El presente trabajo tendrá una población que abarca a toda la empresa, ya que se consideró toda la documentación laboral durante el año de estudio y así mismo a los 25 trabajadores que la integran.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Muestra:
P.E.1. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021?	O.E.1. Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021.	No Probabilística, se tomará el total de la población
P.E.2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021?	O.E.2. Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en el Régimen Micro y Pequeña Empresa Caso Restaurante Turístico de la ciudad del Cusco, periodo 2021.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Entrevista con Guía de Entrevista y Análisis Documentario con Ficha de Análisis Documental.





MATRIZ DE GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

Nombre De La Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems O Reactivos
Obligaciones Laborales	Obligaciones Laborales Formales	Registro De Trabajadores En El T- Registro	¿En La Empresa Se Encuentran Registrados En El T-Registro Todos Los Colaboradores? ¿En La Empresa Se Encuentran Registrados En El T-Registro Los Derechohabientes De Todos Los Colaboradores?
		Declaración Plame	¿Considera Usted Que Se Incluye A Todos Los Colaboradores En El Plame De La Empresa? ¿Se Realiza Un Contraste Tanto Del Plame Con La Estructura Remunerativa Interna De La Empresa?
		Entrega De Boletas De Pago	¿Entregan Ustedes Las Boletas De Pago A Sus Trabajadores Al Momento De Realizar El Pago De Sus Remuneraciones? ¿Considera Usted Que Las Boletas De Pago De Los Trabajadores Están En Conformidad Con Las Obligaciones Laborales De La Empresa? ¿Considera Usted Que En Las Boletas De Pago De Remuneraciones Deben Figurar Todos Los Conceptos Que Se Les Pagan?
		Registro De Control De Asistencia	¿Considera Usted Que Cuando Recibe Su Boleta De Pago Figura El Pago Por Concepto De Horas Extras? ¿Considera Usted Que El Área De Recursos Humanos Lleva Un Control Adecuado Sobre La Asistencia Del Personal?
	Obligaciones Laborales Sustanciales	Pago De Remuneraciones, Derechos Y Beneficios	¿La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Perciben Más De La Remuneración Mínima Vital? ¿Considera Que La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Perciben Bonificación Por Productividad? ¿Considera Que La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Gozan De Sus Vacaciones Anuales?



		<p>¿De Qué Forma Toman Sus Vacaciones Los Trabajadores?</p> <p>¿Considera Que La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Deberían Percibir Gratificaciones Por Fiestas Patrias Y Por Navidad?</p> <p>¿Considera Que La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Perciben Horas Extras Remuneradas Cuando Es Coordinado?</p> <p>¿Considera Que La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Perciben Por Trabajos Nocturnos Remunerados Cuando Es Coordinado?</p> <p>¿La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Perciben Pago Por Movilidad?</p> <p>¿Considera Que La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Deben Percibir Cts Y Utilidades?</p>
Pago De Contribuciones A Cargo Del Empleador	De A Del	<p>¿La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Cuentan Con Essalud?</p> <p>¿Tienen Ustedes La Remye?</p> <p>¿Ha Tenido Usted Supervisión Del Ministerio De Trabajo Para La Verificación De Sus Obligaciones Laborales?</p> <p>¿Tiene Multas Por No Registrar A Sus Trabajadores En Su Planilla?</p> <p>¿La Empresa Tuvo Denuncias Por Parte De Sus Trabajadores Ante El Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo?</p> <p>¿Cuál Es Su Grado De Conocimiento Sobre Deberes Y Obligaciones Con La Administración Tributaria Por Parte De Sus Trabajadores?</p> <p>¿Sabe Usted Cuales Son Los Derechos Laborales De Los Trabajadores De Las Micro Y Pequeñas Empresas?</p> <p>¿Usted Está De Acuerdo Con Mejorar La Gestión De La Empresa Y Evitar Problemas Futuros?</p> <p>¿En Las Boletas De Pago Figuran Los Aportes Al Essalud Como La Normativa Laboral Indica?</p>
Pago De Aportes A Cargo Del Trabajador	De A Del	<p>¿En Las Boletas De Pago Figuran Los Aportes Al Sp Como La Normativa Laboral Indica?</p> <p>¿La Mayoría De Los Trabajadores En La Empresa Aportan Al Sp?</p>



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA  
DE LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN:

La presente guía, tiene por finalidad analizar los documentos de la MYPE. Esta guía solo se limita a recolectar los datos con fines investigativos, los mismos que se mantendrán en reserva y absoluta confidencialidad, los mismos que se encuentran debidamente autorizados por los directivos de la empresa misma.

DATOS DE LA MYPE

Fecha de Revisión:	31/08/2022
Revisor:	Kiara Milena Mendivil Claros

Instrucciones:

Marque con una “x” según corresponda

Documentos	Tiene		Se revisó	
	Si	No	Si	No
Contratos de personal 2021	Si		Si	
Ficha de Registro Único de Contribuyentes (RUC).	Si		Si	
Comprobantes de Información Registrada de altas y bajas de T-Registro.	Si		Si	
Reporte R01 (Trabajadores – Datos de ingresos, tributos y aportes) 2021	Si		Si	
Reporte R02 (Trabajadores – Detalle de ingresos) 2021	Si		Si	
Reporte R03 (Trabajadores – Bases de Cálculo de Tributos y Aportes) 2021	Si		Si	
Reporte R04 (Tributos aportes y conceptos a cargo del trabajador) 2021	Si		Si	
Reporte R05 (Tributos aportes y conceptos a cargo del empleador) 2021	Si		Si	
Reporte R08 (Información del trabajador - Boletas de pago) 2021	Si		Si	
Boletas de pago de los periodos 2021	Si		Si	
Reportes de control de asistencia de los periodos 2021	Si		Si	
Hojas de control de pagos de los periodos 2021	Si		Si	



RESULTADO DE VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS:

Indicadores	Tiene		Se revisó	
	Si	No	Si	No
<b>OBLIGACIONES FORMALES</b>				
Registro de los trabajadores en el T- Registro	Si		Si	
Declaración PLAME	Si		Si	
Entrega de Boletas de Pago	Si		Si	
Registro de Control de Asistencia	Si		Si	
<b>OBLIGACIONES SUSTANCIALES</b>				
Pago de remuneraciones, derechos y beneficios.	Si		Si	
Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador	Si		Si	
Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	Si		Si	

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA

1. PLANILLA DE SUELDOS Y SALARIOS INTERNA DE LA EMPRESA

Instrucciones:

Marque con una "x" según corresponda y justifique en el casillero de observaciones:

ESTRUCTURA REMUNERATIVA	Tiene		Está acorde a la Normativa Laboral		Observaciones
	Si	No	Si	No	
Se considera la RMV	Si			No	Con error
Se consideran las Bonificaciones	Si			No	Con error
Se considera las Vacaciones	Si			No	Con error
Se considera las Gratificaciones		No		No	
Se consideran as Horas Extras Y Sobretasa Nocturna	Si			No	Con error
Se consideran las Gratificaciones Extraordinarias	Si			No	Con error
Se considera la Movilidad	Si			No	Con error
Se considera la CTS		No		No	
Se considera los aportes al SPP	Si			No	Con error
Se considera los aportes a ESSALUD	Si			No	Con error



## 2. PLANILLA ELECTRÓNICA PRESENTADA A SUNAT

Instrucciones:

Marque con una “x” según corresponda y justifique en el casillero de observaciones:

Documentos Analizados	Tiene		Está acorde a la Normativa Laboral		Observaciones
	Si	No	Si	No	
T – Registro	Si			No	Con error
PLAME	Si			No	Con error

### ➤ T- REGISTRO

Marque con una “x” según corresponda y justifique en el casillero de observaciones:

T – REGISTRO	Tiene		Está acorde a la Normativa Laboral		Observaciones
	Si	No	Si	No	
Todos los trabajadores se encuentran inscritos y se tiene las altas		No		No	Con error
Todos los trabajadores cuentan con un régimen pensionario		No		No	Con error
Todos los trabajadores cuentan con algún régimen de salud		No		No	Con error



➤ PLAME

Marque con una “x” según corresponda y justifique en el casillero de observaciones:

PLAME	Tiene		Está acorde a la Normativa Laboral		Observaciones
	Si	No	Si	No	
Se considera la RMV	Si			No	Con error
Se consideran las Bonificaciones	Si			No	Con error
Se considera las Vacaciones	Si			No	Con error
Se considera las Gratificaciones		No		No	
Se consideran as Horas Extras Y Sobretasa Nocturna	Si			No	Con error
Se consideran las Gratificaciones Extraordinarias	Si			No	Con error
Se considera la Movilidad	Si			No	Con error
Se considera la CTS		No		No	
Se considera los aportes al SPP	Si			No	Con error
Se considera los aportes a ESSALUD	Si			No	Con error



Universidad  
Andina  
del Cusco

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD  
GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS PERSONALES DEL DIRECTIVO

Estimado Señor (a) Directivo, antes de completar la guía de entrevista es necesario completar los datos siguientes o marcar con una “X”, según corresponda:

Género:	Masculino			Femenino	
Edad:					
Periodo de Gerencia:					
Años de antigüedad en la empresa:					

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de preguntas en relación con el conocimiento sobre el cumplimiento de obligaciones laborales en ella empresa periodo 2021

VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES

Dimensión 1: OBLIGACIONES LABORALES FORMALES

Registro de trabajadores en el T- Registro

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores?
- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores?

Declaración PLAME

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa?
- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa?

Entrega de boletas de pago

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones?
- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa?
- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan?

Registro de control de asistencia

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras?
- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal?

Dimensión 2: OBLIGACIONES LABORALES SUSTANCIALES

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital?
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad?



- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales?
- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores?
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad?
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado?
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado?
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad?
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades?

#### Pago de contribuciones a cargo del empleador

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD?
- ¿Tienen ustedes la Remype?
- ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales?
- ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla?
- ¿La empresa tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?
- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores?
- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas?
- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros?
- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD como la normativa laboral indica?

#### Pago de aportes a cargo del trabajador

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica?
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP?





VALIACION DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL DE LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES

TITULADO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES EN EL RÉGIMEN MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA CASO RESTAURANTE TURÍSTICO DE LA CIUDAD DEL CUSCO, PERIODO 2021".

INVESTIGADOR: Br. KIARA MILENA MENDIVIL CLAROS

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS: *MgT.CPC. María del Rosario Madrid Jiménez.*  
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Docente en la Universidad Andina del Cusco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					85%
	Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					84%
	Objetividad	Esta expresado en conducta observable					85%
Contenido	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					85%
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					86%
	Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					87%
Estructura	Organización	Existe una organización lógica					85%
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativo					88%
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					88%
	Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					85%

I. Opinión de aplicabilidad: favorable

II. Promedio de valoración *85.8%*

III. Luego de revisado el instrumento:

Procede su aplicación ( )

Debe corregirse ( )

*Rosario Madrid J*

Sello y firma del experto

Colegiatura N° 536

DNI N° 83868837



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS GENERALES

TITULADO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES EN EL RÉGIMEN MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA CASO RESTAURANTE TURÍSTICO DE LA CIUDAD DEL CUSCO, PERIODO 2021".

INVESTIGADOR: Br. KIARA MILENA MENDIVIL CLAROS

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS: *Mgt. CPC. María del Rosario Madrid Jiménez*  
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Docente en la Universidad Andina del Cusco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					90%
	Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					90%
	Objetividad	Esta expresado en conducta observable					85%
Contenido	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					85%
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					85%
	Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					90%
Estructura	Organización	Existe una organización lógica					90%
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativo					85%
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90%
	Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85%

I. Opinión de aplicabilidad: favorable

II. Promedio de valoración 87.5%

III. Luego de revisado el instrumento:

Procede su aplicación ( )

Debe corregirse ( )

*Rosario Madrid J*

Sello y firma del experto

Colegiatura N° 536

DNI N° 23868837





ENTREVISTAS



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS PERSONALES DEL DIRECTIVO

Estimado Señor (a) Directivo, antes de completar la guía de entrevista es necesario completar los datos siguientes o marcar con una "X", según corresponda:

Género:	Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
Edad:				
Periodo de Gerencia:	Gerente			
Años de antigüedad en la empresa:	11 años.			

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de preguntas en relación con el conocimiento sobre el cumplimiento de obligaciones laborales en ella empresa periodo 2021

VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES

Dimensión 1: OBLIGACIONES LABORALES FORMALES

Registro de trabajadores en el T- Registro

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores? *Si, pero yo no ejecuto esa labor*
- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores? *temgo entendido que si*

Declaración PLAME *esa es la disposicion.*

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa? *Si, es una disposicion desde el 1<sup>er</sup> dia de labor*
- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa? *Creo que no, pero al trabajador se le cumple lo que corresponde*

Entrega de boletas de pago

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones? *Si, por que se que es una obligacion*
- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa? *Creo que no, pero no afectamos al trabajador*
- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan? *Si*

Registro de control de asistencia

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras? *—*
- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal? *Si, tenemos un control digital y es exacto*



Dimensión 2: OBLIGACIONES LABORALES SUSTANCIALES

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital? Si, la mayoría percibe mas que el mínimo
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad? Si, pero no es una politica de la empresa
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales? Si, como corresponde a las leyes
- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores? Coordinan con RRHH y contabilidad
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad? No, porque no estamos obligados, si embargo otorgamos un monto adicional
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado? Si, dado el control de horarios, se pagan horas extras
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado? Cuando corresponden
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad? Si cuando hay esa necesidad se cumplen
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades? No, porque no estamos obligados, si lo estuvieramos tendríamos muchos problemas

Pago de contribuciones a cargo del empleador

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD? Si estamos obligados y lo cumplimos
- ¿Tienen ustedes la Remtype? Si, en la practica lo realizan los encargados
- ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales? Si, por casualmente en el año 2018
- ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla? Nunca tuve multas
- ¿La empresa tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? Nunca tuvimos problemas con los trabajadores
- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores? Siempre los brindamos la información hacia nosotros
- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas? Tengo la información básica
- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros? Por su puesto, que es mucho deseo
- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD como la normativa laboral indica? En muchos casos existen faltantes que no afectan al trabajador

Pago de aportes a cargo del trabajador

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica si se considera, aunque no este seguro con el valor exacto
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP? Si todos aportan





UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS PERSONALES DEL DIRECTIVO

Estimado Señor (a) Directivo, antes de completar la guía de entrevista es necesario completar los datos siguientes o marcar con una "X", según corresponda:

Género:	Masculino	Femenino	X
Edad:			
Periodo de Gerencia:	Administradora		
Años de antigüedad en la empresa:	5 años		

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de preguntas en relación con el conocimiento sobre el cumplimiento de obligaciones laborales en ella empresa periodo 2021

VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES

Dimensión 1: OBLIGACIONES LABORALES FORMALES

Registro de trabajadores en el T- Registro

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores? *Si, se que es obligatorio, pero no es mi labor*
- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores? *la empresa informa a los trabajadores para cumplir ese derecho.*

Declaración PLAME

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa? *Se incluye a todos*
- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa? *Se contrasta lo necesario*

Entrega de boletas de pago

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones? *Si, se entregan*
- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa? *tengo entendido que s*
- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan? *Si, pr que si no afectaríamos al trabajador*

Registro de control de asistencia

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras? *lo realizamos fuera de la boleta*
- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal? *—*



Dimensión 2: OBLIGACIONES LABORALES SUSTANCIALES

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital? *La mayoría tiene <sup>rem</sup> más al mínimo vital.*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad? *Si, tenemos esa bonificación*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales? *Si, todos toman vacaciones según ley*
- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores? *Si, todos toman sus vacaciones según ley por <sup>según ley por</sup> en dos armadas*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad? *No estamos obligados*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado? *Cuando existen horas extras se remuneran*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado? *Cuando existen horas nocturnas*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad? *Cuando es necesario si*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades? *No, tengo entendido que no nos obligan*

Pago de contribuciones a cargo del empleador

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD? *Si todos los trabajadores contamos con ESSALUD*
- ¿Tienen ustedes la Remype? *tengo entendido que es en el MIN. trabajo*
- ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales? *Si hemos tenido sin problemas*
- ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla? *No tenemos multas*
- ¿La empresa tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? *No tenemos denuncias*
- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores? *Regularmente como en*
- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas? *Si nos informamos permanentemente <sup>sus derechos y deberes</sup>*
- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros? *Si sería lo mejor*
- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD como la normativa laboral indica? *Tengo entendido que si*

Pago de aportes a cargo del trabajador

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica? *Si figura nocturno según si es lo correcto*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP? *si todos aportamos*





UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS PERSONALES DEL DIRECTIVO

Estimado Señor (a) Directivo, antes de completar la guía de entrevista es necesario completar los datos siguientes o marcar con una "X", según corresponda:

Género:	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
Edad:				
Periodo de Gerencia:	Contador Interim			
Años de antigüedad en la empresa:	5 años			

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de preguntas en relación con el conocimiento sobre el cumplimiento de obligaciones laborales en ella empresa periodo 2021

VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES

Dimensión 1: OBLIGACIONES LABORALES FORMALES

Registro de trabajadores en el T- Registro

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores? *Si, se registra a todos los colaboradores de planta*
- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores? *Me encargo de comunicar a los trabajadores para que me informen*

Declaración PLAME

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa? *Si, a todos por obligación*
- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa? *No es exactamente igual, existen diferencias no sustanciales.*

Entrega de boletas de pago

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones? *Si, con la salvedad que algunos no firman cargos*
- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa? *Existen faltantes sustan- ciales*
- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan? *Si no se afecta al trabajador, no*

Registro de control de asistencia

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras? *Lo realizamos fuera de boleta ya que los trabajadores no quieren que se incrementen sus ingresos*
- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal? *Si, realiza un control estricto*



### Dimensión 2 OBLIGACIONES LABORALES SUSTANCIALES

#### Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital? *Si, con una cantidad diferente, pero mayor al mínimo establecido*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad? *Se entregan incentivos en este tipo de bonificación*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales? *Si, esto es de cumplimiento obligatorio*
- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores? *Si lo hacen un mes a la vez*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad? *La ley de Microempresas obliga a las empresas si funcionan por lo menos 10 días*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado? *Si, registramos cuando es posible, cuando fueren horas extra*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado? *No registramos horas nocturnas*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad? *Cuando es necesario otorgamos*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades? *No estamos obligados cuando fuere una pyme se lo otorga*

#### Pago de contribuciones a cargo del empleador

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD? *Se aplica a ESSALUD Obliga permanentemente*
- ¿Tienen ustedes la Remyte? *Si, aunque no es mi función*
- ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales? *Si, se tuvo sin mayor inconveniente*
- ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla? *No tenemos multas por esta razón*
- ¿La empresa tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? *Nunca tuvimos denuncias al respecto*
- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores? *Les obligamos a cumplir en su día*
- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas? *Si, como se pasa informes a los trabajadores*
- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros? *Si es necesario*
- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD como la normativa laboral indica? *Es un 80 o 90% lo cumplimos*

#### Pago de aportes a cargo del trabajador

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica? *Figuran los aportes pero no completos, sin afectar al trabajador*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP? *Si todos aportan*





UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS PERSONALES DEL DIRECTIVO

Estimado Señor (a) Directivo, antes de completar la guía de entrevista es necesario completar los datos siguientes o marcar con una "X", según corresponda:

Género:	Masculino	Femenino
Edad:		
Periodo de Gerencia:	Asesor tributario y labuscal	
Años de antigüedad en la empresa:	11 años	

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de preguntas en relación con el conocimiento sobre el cumplimiento de obligaciones laborales en ella empresa periodo 2021

VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES

Dimensión 1: OBLIGACIONES LABORALES FORMALES

Registro de trabajadores en el T- Registro

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores? *Si, y es obligatorio por lo que registramos el 1º día de ingreso al trabajador*
- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores? *Se les comunica a los trabajadores y lo informado registramos*

Declaración PLAME

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa? *Si, a todos los trabajadores de planta*
- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa? *Contratamos para que no existan diferencias sustanciales*

Entrega de boletas de pago

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones? *Si, pero algunos trabajadores no los recogen.*
- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa? *Creo que no, pero cumplo con lo acordado con el trabajador*
- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan? *A veces el trabajador es el que no desea aportes y contribuciones, (que se retengan como debería ser)*

Registro de control de asistencia

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras? *lo realizamos fuera de boleta ya que los colaboradores no quieren que se incrementen sus ingresos.*
- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal? *Si, con un trabajo muy aceptable*



Dimensión 2: OBLIGACIONES LABORALES SUSTANCIALES

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital? *Si, gran parte percibe más que el mínimo vital*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad? *Si, la empresa coloca estos bonos de acá al trabajador*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales? *Si, esto es de cumplimiento obligatorio*
- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores? *Se cuenta con las de las vacaciones respectivamente en dos o tres o más*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad? *No, la ley de Micro empresa no obliga, empresa más voluntariamente cuando pueden a pagar lo*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado? *Si, esto se realiza con un acuerdo a un esfuerzo*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado? *Cuando existen lo cumplimiento*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad? *Si, cuando hay esa necesidad se cumple*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades? *No estamos obligados en entregas cuando se son pyme se otorga*

Pago de contribuciones a cargo del empleador

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD? *Si es un requisito desde el primer día de labor*
- ¿Tienen ustedes la Remype? *Si es parte de una labor*
- ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales? *Si periódicamente y sin inconvenientes*
- ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla?
- ¿La empresa <sup>Ninguna</sup> tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? *Ninguna*
- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores? *comocento de sus deberes*
- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas? *Si en base a los cuales realizamos los registros*
- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros? *por supuesto en lo que queremos*
- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD como la normativa laboral indica? *Se registran a parte hacia no por bonificación adicional*

Pago de aportes a cargo del trabajador

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica? *Si básicamente*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP? *Si todos aportan al sistema de pensiones*





UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS

DATOS PERSONALES DEL DIRECTIVO

Estimado Señor (a) Directivo, antes de completar la guía de entrevista es necesario completar los datos siguientes o marcar con una "X", según corresponda:

Género:	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
Edad:				
Periodo de Gerencia:	Jefe de Operaciones			
Años de antigüedad en la empresa:	8 años			

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de preguntas en relación con el conocimiento sobre el cumplimiento de obligaciones laborales en ella empresa periodo 2021

VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES

Dimensión 1: OBLIGACIONES LABORALES FORMALES

Registro de trabajadores en el T- Registro

- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro todos los colaboradores? *entiendo que es obligatorio al inicio de laborar*
- ¿En la empresa se encuentran registrados en el T-Registro los derechohabientes de todos los colaboradores? *A todo que uniforma tal hecho, si registra.*

Declaración PLAME

- ¿Considera usted que se incluye a todos los colaboradores en el PLAME de la empresa? *Si, a todo trabajador*
- ¿Se realiza un contraste tanto del PLAME con la estructura remunerativa interna de la empresa? *Si, considero que si*

Entrega de boletas de pago

- ¿Entregan ustedes las boletas de pago a sus trabajadores al momento de realizar el pago de sus remuneraciones? *Si se entrega boletas*
- ¿Considera usted que las boletas de pago de los trabajadores están en conformidad con las obligaciones laborales de la empresa? *tengo entendido que*
- ¿Considera usted que en las boletas de pago de remuneraciones deben figurar todos los conceptos que se les pagan? *obviamente.*

Registro de control de asistencia

- ¿Considera usted que cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras? *de ello se encarga el tributarista y la contadora*
- ¿Considera usted que el área de recursos humanos lleva un control adecuado sobre la asistencia del personal? *Si, llevan un control adecuado*



Dimensión 2: OBLIGACIONES LABORALES SUSTANCIALES

Pago de remuneraciones, derechos y beneficios

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben más de la Remuneración Mínima Vital? *Tengo entendido que la mayoría está por encima*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben bonificación por productividad? *Si, fírmelos: esa bonificación*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa gozan de sus vacaciones anuales? *Si las vacaciones siempre se cumplen en dos*
- ¿De qué forma toman sus vacaciones los trabajadores? *Se realizan los coordinaciones*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deberían percibir gratificaciones por fiestas patrias y por navidad? *No, gratificaciones no se dan*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben horas extras remuneradas cuando es coordinado? *Si, dado el control de horarios, se pagan horas extras.*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa perciben por trabajos nocturnos remunerados cuando es coordinado? *Cuando hoy se dan*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa perciben pago por movilidad? *Cuando lo necesitan se da.*
- ¿Considera que la mayoría de los trabajadores en la empresa deben percibir CTS y utilidades? *No tiene la obligación la empresa.*

Pago de contribuciones a cargo del empleador

- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa cuentan con ESSALUD? *Si todos están registrados en ESSALUD*
- ¿Tienen ustedes la Remyte? *No, pero lo realizan los encargados*
- ¿Ha tenido usted supervisión del Ministerio de Trabajo para la verificación de sus obligaciones laborales? *Si se tuvo pero sin problemas*
- ¿Tiene multas por no registrar a sus trabajadores en su planilla?
- ¿La empresa tuvo denuncias por parte de sus trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? *No nunca se tuvo*
- ¿Cuál es su grado de conocimiento sobre deberes y obligaciones con la administración tributaria por parte de sus trabajadores? *Creo que es un término*
- ¿Sabe usted cuales son los derechos laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas? *Si en gran medida y como es*
- ¿Usted está de acuerdo con mejorar la gestión de la empresa y evitar problemas futuros? *Si por supuesto*
- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al ESSALUD como la normativa laboral indica? *Tengo entendido que si*

Pago de aportes a cargo del trabajador

- ¿En las boletas de pago figuran los aportes al SP como la normativa laboral indica? *Me parece que si, aunque no conozco el detalle*
- ¿La mayoría de los trabajadores en la empresa aportan al SP? *Si todos aportan al Sistema de pensión*





## AUTORIZACIÓN



UCHU GASTRONOMIA PERUANA S.R.L.

RUC : 20601978688

### AUTORIZACION

YO, ERIKC ERNESTO PAZ GALLEGOS, CON DNI 23983577, EN CALIDAD DE GERENTE DE LA EMPRESA "UCHU GASTRONOMIA PERUANA S.R.L." CON RUC 20601978688, CON DOMICILIO EN LA CALLE PALACIO 135 A, DE LA CIUDAD DE CUSCO, CON LA ACTIVIDAD DE RESTAURANTE TURISTICO, AUTORIZO A LA SRTA. KIARA MILENA MENDIVIL CLAROS, CON DNI 72801568, PARA QUE CON MOTIVO NETAMENTE DE ESTUDIOS ACADEMICOS, UTILICE LOS DATOS REFERIDOS AL MOVIMIENTO LABORAL DE MI EMPRESA POR EL AÑO 2021.

SE ACLARA QUE PODRA REALIZAR PREGUNTAS A LOS DIRECTIVOS Y ASESORES Y CONSULTAS DOCUMENTARIAS NECESARIAS.

CUSCO. JUNIO DEL AÑO 2022.

Erikc Ernesto Paz Gallegos  
GERENTE GENERAL

ERIKC ERNESTO PAZ GALLEGOS

DNI 23983577