



Facultad de Administración y Negocios
Contabilidad

Trabajo de Suficiencia Profesional:
“Análisis Comparativo de los Principales Costos
Laborales del Trabajador Formal de la Ley 728 y sus
Infracciones Laborales para el Empresario del
Régimen General”

Bachilleres:
Sandra Hermelinda Chusi Ccasani
Fabiola Del Pilar Parra Ccasa
Sandra Yuly Taco Mamani

Para optar el Título Profesional de Contador Público

Arequipa – Perú
2017

Dedicatoria

A Dios, por haberme guiado por el camino correcto y permitido llegar al logro de mis objetivos.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación como en mi vida, por su incondicional apoyo.

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo.....	5
Introducción	6

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Descripción del Problema	8
1.2. Objetivos	9
1.3. Justificación	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptos Generales.....	11
2.2. Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral	12
2.3. Costos Laborales	14
2.3.1 Remuneración Básica	15
2.3.2 Gratificaciones Legales	16
2.3.3 Descansos Remunerados	16
2.3.3.1 Vacaciones	16
2.3.3.2 Descanso Semanal Obligatorio	17
2.3.3.3 Feriados no Laborables.....	17
2.3.3.4 Subsidios	18
2.3.4 Asignación Familiar	19
2.3.5 Compensación por Tiempo de Servicio	20
2.3.6 Participación de Utilidades	21
2.3.7. Aportes del Empleador	22
2.3.7.1 Seguro Social de Salud.....	22
2.3.7.2 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).....	24

2.3.7.3	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI).....	25
2.3.7.4	Seguro Vida Ley	26
2.4	Entidades Fiscalizadoras	26
2.4.1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	26
2.4.1.1	Ley General de Inspección del Trabajo- Ley N° 28806.....	27
2.4.1.2	Infracciones y Sanciones en Materia de Relaciones Laborales	27
2.4.2	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	28
2.5	Planteamiento del Caso Practico	32
A.	Historia.....	32
B.	Enunciado del Caso Practico	33
C.	Desarrollo.....	35

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo consiste en el análisis comparativo de los principales costos laborales, que se aplican en las empresas de régimen general, así como sus respectivas infracciones laborales en el caso que no se cumpliera con la norma, y determinar las implicancias económicas y tributarias de las mismas para el empresario que se desarrolla bajo el régimen laboral de la actividad privada, para lo cual se estudia los principales beneficios laborales que componen este régimen; así como a las entidades competentes que se encargan de detectar las faltas, realizar el procedimiento de inspección y si es necesario aplicar las respectivas sanciones, las cuales se gradúan de acuerdo a diferentes criterios.

Para el análisis de estas dos circunstancias se harán los cálculos en el caso que el empleador cumpla oportunamente con el registro en planilla así como el pago de beneficios laborales; y en el caso opuesto que se incumpla con los puntos antes mencionados se realizará el cálculo de las multas laborales y su incidencia en los Estados Financieros.

Se concluye que las multas impuestas por estar infringiendo la norma laboral son superiores económicamente, en comparación a los pagos que se harían en el caso de haber ingresado oportunamente al trabajador en planilla, respetando todos los beneficios que por ley le corresponde. Tributariamente estas multas elevan la base de cálculo del Impuesto a la Renta, originando un mayor desembolso económico para el empresario.

Adicionalmente, se estableció que en el caso la empresa hubiese cumplido la norma laboral esos costos y gastos laborales en los cuales se incurre, serían aceptados tributariamente para ser deducidos de la base del Impuesto a la renta, lo que representaría un ahorro para el empresario.

Introducción

La informalidad es un fenómeno general que afecta la economía de un País, está conformado por empresas, trabajadores y actividades que se desarrollan fuera de las normas legales y al margen de las obligaciones tributarias. Estar en el sector informal implica no contar con la protección y los servicios que el Estado ofrece bajo la aplicación de las leyes.

En el Perú son cada vez más las empresas que desarrollan actividades económicas por lo tanto están inmersos en diferentes costos y gastos; los cuales son necesarios para el inicio, funcionamiento y mantenimiento de la empresa; uno de los más significativos es el costo laboral, teniendo en cuenta que el trabajador es uno de los principales recursos dentro de una organización. Es en este punto, que el empresario debe decidir mediante el análisis y conocimiento de las normas laborales, de qué manera deberá mantener al recurso humano, evaluar las necesidades de la organización, si es preciso tener personal a tiempo completo, parcial o trabajadores esporádicos es decir independientes; con el fin de que pueda establecer el costo y gasto que esta decisión implicaría.

El presente trabajo tiene como objetivo el análisis comparativo de los principales costos laborales formales y sus respectivas sanciones para el empresario del régimen general. Determinar de qué manera influye económica y financieramente al empresario el pago de sueldos y beneficios sociales de trabajadores incorporados en la planilla y compararlos con las multas y sanciones que se debe pagar en el caso que se trabaje en la informalidad.

Por ello es necesario estudiar las características y los puntos más importantes de cada uno de los costos y beneficios laborales; desde la remuneración básica que es el desembolso dinerario que se hace mensualmente en beneficio del trabajador,

hasta aquellas erogaciones de dinero que se realizan en periodos de tiempo determinados como son las gratificaciones, CTS, vacaciones, otros. Cada uno de estos regidos bajo una norma legal.

Por otro lado se encuentran las sanciones laborales, a cargo del Ministerio de Trabajo y SUNAFIL que son entes fiscalizadores encargados de regular y garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Descripción del Problema

Como es bien conocido en nuestra época, la globalización es uno de los cimientos de cambio, nos muestra un nuevo entorno, que tiene relación estrecha con los cambios en las empresas y en la formación de estrategias para hacerlas más competitivas y financieramente estables.

En ese entorno de intensa competencia, la mayor ventaja son y seguirán siendo las personas que las conforman, que aportan talento y conocimientos; a su vez también representan uno de los principales costos para la empresa, la que desarrolla relativamente la necesidad de abaratar el costo de la fuerza de trabajo, que pueda permitir cubrir la demanda, sin que la utilidad se vea demasiado afectada, lo que implica que con mayor frecuencia el empresario contrate trabajadores de manera informal.

Los costos laborales tienen una representación significativa dentro de los desembolsos mensuales que realiza la empresa, distinguiendo que es primordial contar con mano de obra para el desarrollo normal de la actividad económica. Sin embargo, esta necesidad puede ser satisfecha con el empleo de conceptos no remunerativos cuyo costo laboral es menor, es decir, no formarán base de cálculo de los beneficios sociales del trabajador que gravan las remuneraciones en condición de dependencia.

Esta situación lleva a que muchos empresarios decidan correr el riesgo que estas contrataciones representan, muchas veces terminando en fiscalizaciones,

sanciones laborales, significando un mayor gasto económico y pérdida de tiempo que el mantener una planilla de manera formal y respetando los beneficios laborales que por ley corresponde a sus colaboradores.

Toda esta problemática nos lleva a analizar y comparar los costos laborales formales con los gastos del pago de multas y sanciones por el incumplimiento de la norma; que representan los trabajadores para el empresario del régimen general.

1.2. Objetivos

A. Objetivo General

- Analizar comparativamente los principales costos laborales y sus respectivas sanciones laborales, para el empresario del régimen general.

B. Objetivos Específicos

- Analizar los costos laborales formales y su incidencia financiera y tributaria en la organización.
- Determinar las implicancias económicas y tributarias de las multas y sanciones laborales para el empresario del régimen general.

1.3. Justificación

El presente trabajo se enfoca en analizar los costos laborales directos e indirectos que tiene como obligación el empresario, que maneja personal a su cargo; para lograr el desarrollo óptimo de las actividades económicas, ya que debido a la preocupación organizacional por mantener presencia y relevancia en el mercado mediante la estabilidad financiera, muchas veces el empresario procura disminuir los costos laborales mediante decisiones arriesgadas, como contrataciones informales e

incumplimiento de normas laborales, que una vez detectadas por las autoridades encargadas, son sancionadas con sumas pecuniarias importantes.

Así el presente trabajo permitirá comparar la importancia que tiene la formalidad, el respeto y aplicación de las normas laborales en las organizaciones y el incumplimiento de las mismas que se ven reflejadas en multas y sanciones, logrando que el empresario conozca las implicancias económicas que estas dos circunstancias representan en la empresa y pueda tomar las mejores decisiones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptos Generales

A) Costos Laborales

Son obligaciones del empleador con el trabajador, que surgen por la prestación de sus servicios (...) de este modo se considera que todo costo laboral tiene como contrapartida un beneficio para el trabajador, ya sea en forma de ingreso monetario o la prestación de algún servicio. (Arze Vargas, 1999, pág. 11).

“En términos económicos, se conceptualiza como el pago por el servicio del factor trabajo dentro del proceso productivo durante un tiempo establecido. En términos contables egresos del empleador, vinculado al inicio, mantenimiento y termino de la relación laboral”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2004).

“Costos laborales son aquellos egresos del empleador comprendidos desde el propio salario laboral hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales, contribuciones y cualquier otro gasto que tenga relación con la contratación e incluso con el despido del trabajador”. (Zavaleta Rodriguez, 2009).

B) Infracciones Laborales

“Las Infracciones Laborales son definidas como las acciones u omisiones de los sujetos responsables, solamente empresarios en este caso, contrarias a las leyes, reglamentos y clausulas normativas de los convenios colectivos”. (García Rubio, 1999, págs. 159-194).

Desde el punto de vista del derecho también puede llamarse sanción laboral a la acción disciplinaria que ejerce el empleador como reacción a una transgresión de alguna obligación por parte del trabajador, también llamada infracción laboral, mediante la cual le hace saber que está actuando en contra de las reglas de la Organización y recae en una acción disciplinaria. (Castro Arguelles, 1993, pág. 203).

Con respecto a las infracciones laborales manifiesta, la Organización Internacional del Trabajo, la cual nos indica que una multa es un medio eficaz para hacer cumplir la ley, y que quizás lo más importante es su cuantía, la cual se calculara en función a las circunstancias económicas y a las normas que se hayan omitido. Una multa de poca cuantía será muy probablemente ignorada y no influirá en el cambio del empleador, sin embargo si es lo contrario y se aplica a la fuerza, puede hacer que peligre la viabilidad de la empresa y puede ser tomado con mayor mesura por parte del empleador. Por otro lado las multas deben ser flexibles para adaptarse a las

ocurrencias y situaciones de diferentes países ya que estos son los que establecen gamas de multas de acuerdo a su legislación. (Vega & Robert, 2013).

C) Régimen General

“El Régimen General al Impuesto a la Renta, es un régimen tributario que comprende las personas naturales y jurídicas que generan rentas de tercera categoría (aquellas provenientes del capital, trabajo o de la aplicación conjunta de ambos factores)”. (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, 2008).

2.2. Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Es un régimen que busca incentivar la formalización laboral de las empresas, proporcionando facilidades para las contrataciones formales y para el trabajador el acceso a los beneficios laborales y de seguridad social, garantizando la estabilidad y la tranquilidad para el trabajador y su familia.

Este régimen tiene como principios esenciales los siguientes:

- a) Potenciar las capacidades del trabajador con el objetivo de lograr mayor rendimiento en la productividad.
- b) Incentivar el traslado del personal enfrascado en actividades de bajo rendimiento a otros de mayor envergadura.
- c) Garantizar que el trabajador reciba ingresos justos y protegerlo de la suspensión arbitraria del desarrollo de sus labores, de acuerdo a la constitución y sus derechos fundamentales.
- d) Agrupar las reglas sobre contratación de personal y fortalecer las ventajas de los beneficios sociales existentes. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

Implementa un conjunto de normas que protegen al trabajador en su posición de subordinado y por lo tanto con menor ventaja, también indica las

facultades del empleador de tomar medidas disciplinarias por incumplimientos por parte de los trabajadores, así como modificar turnos, horas de trabajo siempre dentro de la razonabilidad y necesidades de la empresa.

Esta ley también resalta la importancia de la capacitación periódica de los trabajadores, con el fin de mejorar la productividad.

La razón fundamental de capacitar a los trabajadores, es mejorar sus conocimientos, aptitudes y destrezas que son necesarias para lograr un desempeño empresarial y personal satisfactorio. Toda persona requiere aprender constantemente para desarrollar sus habilidades y poder afrontar y evitar riesgos, es por eso que necesita constante adiestramiento y actualización para que su rendimiento crezca y sea adecuado para la organización. (Grados, 2001).

La ley menciona los motivos por los cuales se dan las suspensiones perfectas (no se abona remuneración) e imperfectas (se abona remuneración sin recepción de servicios), así como también los motivos de la extinción del vínculo laboral.

Una parte fundamental de esta norma es el capítulo V, que menciona los derechos del trabajador frente a un despido arbitrario, en cuyo caso le corresponde una indemnización (una remuneración por cada año de servicio) adicional al pago de todos sus beneficios sociales o en caso de acciones de hostilidad donde el trabajador puede demandar que cese la misma y de tener razón, el empleador debe pagar una multa de acuerdo a la gravedad de la falta. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

Contratos sujetos a Modalidad: Este tipo de pacto puede darse de acuerdo al dinamismo del mercado y la rentabilidad de la empresa, se clasifican en tres grupos, primero están los que tienen naturaleza temporal los cuales se dan por el inicio lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado o por

reconversión empresarial. El segundo grupo es de naturaleza accidental, que puede ser por una emergencia, por suplencia o por ocasión. El tercer grupo son los contratos por obra o servicio que están compuestos por contrato específico, intermitente o de temporada. Estos contratos para ser legales deben contar con ciertas características y formalidades, como son:

Estar escritos, especificando claramente la duración, las actividades que estarán a cargo del contratado, y todas las condiciones de la relación laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

En el caso que no existiera un contrato de trabajo, el trabajador podrá optar por tomar medidas, como dar aviso a las autoridades laborales.

Para demostrar el vínculo laboral y la existencia de subordinación, bastara con que el demandante pruebe estar laborando en relación de dependencia y percibiendo una remuneración, a estos efectos la autoridad de trabajo suele verificar que no se encubran estos actos, a través de otras modalidades de contrataciones civiles, para lo cual principalmente examina, el parecido de las labores realizadas entre un trabajador contratado y otro que no lo esté; en el caso de modalidades formativas si aún terminando su convenio siguen desarrollando las mismas actividades; la existencia de elementos sustanciales que demuestren el vínculo. (Vinatea Recoba & Toyama Miyagusuku, 2011, págs. 36-37).

Los elementos que se consideran para suponer una relación laboral son: Subordinación o dependencia, remuneración y prestación personal del servicio.

2.3. Costos Laborales

Son desembolsos que realiza el empleador con el objetivo de iniciar, permitir la sustentación y finalizar la relación con sus colaboradores, siguiendo y respetando las disposiciones legales que ello implica. (Bernedo A, 1998).

Estos costos o gastos laborales están conformados por la contraprestación directa, como por otros gastos que tengan relación indirecta, con la prestación de la labor e incluso con la conclusión del vínculo laboral.

Entre estos costos o gastos encontramos dos principales que son: los directos y los indirectos. Los primeros mencionados se componen por los desembolsos ordinarios y todos los beneficios sociales que se calculan usando como base imponible la remuneración básica, y son otorgados sin miramientos al empleado. Los otros, igualmente se calculan considerando a las remuneraciones como base de cálculo; a diferencias estas son transferidas a otros organismos que pueden ser estatales o privados.

La relación laboral involucra a tres componentes principales como son: el empleador y trabajador, como segmentos primordiales; y al Gobierno que es el que estipula normas y lineamientos y percibe los tributos generados de estas unidades.

2.3.1 Remuneración Básica

Es la retribución, que es entregada al trabajador a cambio del desarrollo de diversas actividades que este pone a disposición del empleador.

La remuneración reviste un carácter oneroso, ya que lo recibido como contraprestación incrementa la riqueza del trabajador. Para que se considere salario debe existir una relación de dependencia es decir estar a la disposición del empleador cumpliendo con las necesidades de la organización. El autor también menciona que hay ocasiones en los cuales sin estar prestando algún tipo de servicio, se puede seguir percibiendo una remuneración, situaciones conocidas como descansos remunerados. (Rodríguez Mancini , 2004, págs. 269-270).

2.3.2 Gratificaciones Legales

Los colaboradores que estén al servicio de un mismo empleador por más de seis meses, tendrán derecho a que se les deposite la gratificación correspondiente al semestre en el que estén laborando, estas gratificaciones se depositan en dos ocasiones durante un año, una con motivo de festejar las fiestas Patrias y la otra por Navidad, la primera hasta la quincena de julio y la segunda hasta la quincena de diciembre.

Estas retribuciones son iguales a las remuneraciones que el trabajador este obteniendo en la ocasión en que se le deposite este beneficio. Es importante también precisar que en caso que el colaborador no cuente con un semestre completo, debe recibir la proporción que le corresponda según los meses laborados. Por último, se resalta que no se consideran los días menores a un mes, ya que las gratificaciones se computan por sextos. Adicional a las gratificaciones, la ley 30334 establece que se debe entregar al trabajador una bonificación temporal equivalente a las aportaciones a Essalud (9%), ambas gratificaciones más bonificaciones no se sufren ningún tipo de deducción o aportación, excepto renta de quinta categoría. (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2002).

2.3.3 Descansos Remunerados

2.3.3.1 Vacaciones

Al término de un año completo de servicio bajo un mismo empleador, el colaborador tiene derecho a gozar de 30 días calendarios

considerados como descanso vacacional, que por ley le corresponde, para obtener este beneficio el trabajador debe tener una jornada de 4 horas diarias como mínimo o 24 horas semanales en promedio. El record vacacional se computa desde la fecha de ingreso del empleado y el pago debe hacerse en el momento que se inicia las vacaciones, de forma que este pueda disponer de los fondos otorgados. También existen situaciones en las que, el colaborador decide vender parte de las vacaciones o gozar solo un fragmento de ellas las cuales no pueden ser menores a 07 días calendario y debe ser de mutuo acuerdo con el empleador. En el caso que el cese se dé antes de cumplido el record, deberá computarse de acuerdo a la proporción de los meses y días en los que se encontraba ejerciendo sus funciones. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991).

2.3.3.2 Descanso Semanal Obligatorio

Por cada semana de labor, el trabajador obtiene un día completo o 24 horas seguidas de suspensión de sus actividades, consideradas como descanso remunerado, que de preferencia se otorga en día domingo. Cuando se haga indispensable por el sector del negocio, el empleador podrá establecer los días de trabajo y descansos, respetando que se cumplan las 24 horas, o designar como día de descanso un día de la semana distinto al domingo. La penalidad de laborar en el día de descanso es del 100% como sobretasa. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991).

2.3.3.3 Feriados no Laborables

Existen en el calendario días considerados como feriados no laborables, por lo que en estos días el trabajador tiene derecho a disfrutar del descanso remunerado, percibiendo lo que normalmente obtiene producto de su

jornada ordinaria. Si por algún motivo se trabajara durante estos días, el pago estaría afecto aun sobretasa del 100%. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1991).

2.3.3.4 Subsidios

a) Subsidio por Lactancia: Es el monto que entrega Essalud a la trabajadora, con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, el monto del subsidio asciende a 820.00 soles por cada lactante. El subsidio se entrega en términos y condiciones establecidas por las normas vigentes.

Tienen derecho al subsidio por lactancia las trabajadoras que tengan 3 meses de contribución sucesiva y/o 4 no consecutivas dentro de los 6 meses calendarios anteriores al alumbramiento, al finalizar el periodo pos natal la madre tiene derecho a una 1 hora diaria de autorización por lactación materna hasta que el niño tenga un año de edad. (Ministerio de Salud, 1997).

b) Subsidio por Maternidad: Retribución que concede Essalud a todas las trabajadoras, con ocasión del alumbramiento de un bebe, es percibido durante un periodo denominado pre y post natal. Para poseer este derecho se debe cumplir con estar afiliada en el momento de producirse del embarazo, así mismo con las aportaciones de ley.

El subsidio consta de 98 días distribuyéndose en meses inmediatamente anteriores y posteriores al parto, el monto del subsidio será el promedio diario de las doce últimas remuneraciones de la empleada. El descanso postnatal se extenderá por treinta (30) días en caso de nacimiento múltiple. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

c) Subsidio por Incapacidad Temporal: Puesto que nadie está libre de sufrir algún tipo de accidente que le produzca incapacidad física,

temporal o permanente. La normatividad incluye el subsidio por incapacidad, que está compuesto por una prestación económica, que se otorga a aquellos que hayan sufrido un accidente durante el desarrollo de la actividad laboral.

Teniendo como requisito para este derecho, las aportaciones consecutivas exigidas por norma a la fecha en que se produce la contingencia, es decir 3 meses consecutivos o 4 no consecutivos durante el último semestre.

El empleador cubre el subsidio los 20 primeros días, a partir del vigésimo primer día el subsidio corre por cuenta de Essalud, hasta un máximo de 11 meses y 10 días seguidos o 540 días no consecutivos en un periodo máximo de 36 meses. (Ministerio de Salud, 1997).

d) Prestación por Sepelio: Dinero que se otorga a la persona beneficiaria por la muerte de un asegurado titular, el deudo debe acreditar mediante comprobantes de pago, haber realizado todos los gastos de los servicios funerarios, otorgándose un máximo de S / . 2,070.

Teniendo en cuenta, que esta prestación le corresponde a la persona asegurada que cuenta con las aportaciones mencionadas en la ley. El beneficiario tiene la potestad de presentar la solicitud de devolución, hasta los 6 meses contados a partir desde fallecimiento del asegurado titular, y si esta persona acredita correctamente los gastos de sepelio, podrá recibir la prestación en 72 horas (Ministerio de Salud, 1997).

2.3.4 Asignación Familiar

Los trabajadores que demuestren fehacientemente tener hijos menores de edad, o hijos mayores que aun estén cursando estudios superiores, menores a 24 años, perciben adicional a su remuneración ordinaria; el 10% de la remuneración mínima vital vigente como asignación familiar. Para esto debe

solicitarse al encargado de las planillas la incorporación, presentando el DNI del menor o en el caso de mayoría de edad documentos que sustenten el desarrollo de estudios superiores. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1989).

Cabe resaltar que la asignación familiar tiene criterio y características remunerativas, por lo que es considerado como base de cálculo para diferentes conceptos, como lo es la remuneración ordinaria.

En el caso de que ambos padres laboren en la misma empresa, recae en ambos el derecho a recibir la asignación, de igual manera; si el trabajador labora en más de una empresa podrá obtener el monto, por cada uno de los empleadores. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1989).

2.3.5 Compensación por Tiempo de Servicio

La CTS se entrega para enfrentar contingencias que pudieran surgir producto de la finalización del nexo laboral. Se obtiene desde el primer mes, siempre que la jornada de trabajo sea de mínimo cuatro horas durante el día y se computa por treintavos. Este beneficio se otorga dos veces al año. De noviembre a abril que se deposita hasta el 15 de mayo y; de mayo a octubre que se abona hasta el 15 de noviembre.

La remuneración que se considera para el cálculo de la CTS es la que se percibe en los meses de abril y octubre, adicionalmente se toman en cuenta las que tengan periodicidad semestral, tales como horas extras, comisiones, destajos y otras. Estas deben considerarse en promedio y siempre que se den por lo menos en tres ocasiones dentro del semestre correspondiente, sumándole un sexto de la última gratificación percibida. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

2.3.6 Participación de Utilidades

Todas las empresas que tengan más de veinte trabajadores, que sean generadores de renta de tercera categoría y además hayan obtenido utilidades en el resultado del ejercicio tiene la obligación de otorgar la participación de las utilidades a los trabajadores. Para determinar si un empleador tiene esta obligación se debe sumar la cantidad de trabajadores que tiene laborando cada mes, este total debe dividirse entre doce y si este resultado excede el límite establecido debe efectuar la distribución. Adicionalmente la utilidad por trabajador no puede exceder de 18 remuneraciones mensuales, en cuyo caso el exceso será entregado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) a cargo del MTPE para que este gestione la capacitación laboral, la promoción del empleo así como obras de infraestructura Pública si el excedente por región supera las 2200 UIT.

El porcentaje que se otorga es de acuerdo a las actividades que desarrollen las empresas, como sigue:

Empresas pesqueras, de Telecomunicaciones y las que se dedican a la producción deben repartir el 10%.

Las empresas que se dedican a la minería y las de comercio de venta por menor y por mayor y restaurantes, están obligadas a distribuir el 8% y por último las que se dedican a otras actividades, el 5%.

La base para la participación se determina considerando los días efectivamente laborados 50%, y el otro 50% en base al monto de la remuneración.

Laboralmente el plazo de entrega o depósito es hasta treinta días naturales una vez hecha la declaración jurada anual, tributariamente se debe

pagar antes de la presentación de la DJ Anual. Cabe precisar que los que hayan prestado sus servicios por un periodo inferior a un año, recibirán la utilidad de manera proporcional. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1996).

2.3.7. Aportes del Empleador

2.3.7.1 Seguro Social de Salud

El seguro de salud se basa en garantizar la seguridad y el libre ingreso a los servicios prestados por todas las entidades tanto públicas, como privadas que se dedican al cuidado de la salud. Se desenvuelve dentro en un entorno de igualdad y protección, está orientado a conseguir el beneficio de la universalidad logrando en todo momento el ingreso a las prestaciones de salud a fin de resguardar a la población en general. Mediante el cual el país fomenta los sistemas de previsión para la salubridad e integración de esfuerzos tanto de las instituciones públicas y privadas que otorgan los servicios de salud. (Ministerio de Salud, 1997).

a) Seguro Social Essalud: El seguro brinda protección a todos sus asegurados, otorgando diferentes asistencias para el cuidado y bienestar de la salud. Se integra con diferentes programas ofrecidos por los entes de salud que se encuentran debidamente acreditados, es financiado por los aportes del empleador y demás pagos establecidos por ley. Dichos aportes no solo generan beneficios para el titular sino también para los derechohabientes los cuales son: el (la) esposo(a), el (la) concubino(a), los hijos que sean menores de edad, hijos con incapacidad en forma general. (Ministerio de Salud, 1997).

b) El periodo de latencia: En caso de cese del vínculo laboral y de suspensión perfecta de labores que genere la pérdida del derecho de cobertura de salud, los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud durante un período de latencia de hasta doce meses, siempre que cuenten con un mínimo de cinco meses de aportación. (Ministerio de Salud, 1997).

La cobertura en el periodo de latencia se divide en dos categorías de acuerdo al tipo de intervenciones que cubre el seguro.

- Capa simple: Conjunto de intervenciones de salud de mayor frecuencia y menor complejidad (prevención, chequeos médicos, ayuda al diagnóstico, entre otros).
- Capa compleja: Conjunto de intervenciones de salud de menor frecuencia y mayor complejidad (intervenciones quirúrgicas, tratamientos crónicos, entre otros). (Ministerio de Salud, 1997).

Tabla 01

Periodo de cobertura ante el cese laboral

Periodos aportados en los tres años previos al cese o pérdida de cobertura	Total periodo de latencia	Cobertura durante el periodo de latencia	
		Capa simple y compleja	Capa compleja y maternidad
Entre 05 y 09 meses	02 meses	Primer mes	Segundo mes
Entre 10 y 14 meses	04 meses	02 primeros meses	02 siguientes meses
Entre 15 y 19 meses	06 meses	03 primeros meses	03 siguientes meses
Entre 20 y 24 meses	08 meses	04 primeros meses	04 siguientes meses

Entre 25 y 29 meses	10 meses	05 primeros meses	05 siguientes meses
Entre 30 y 36 meses	12 meses	06 primeros meses	06 siguientes meses

Recuperado de www.essalud.gob.pe

2.3.7.2 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

Otorga cobertura suplementaria a todos los aportantes, por accidentes en la ejecución de las labores y enfermedades en el ejercicio de la profesión. La obligación de la aportación está a cargo de las entidades empleadoras que se han constituido como empresas y desarrollen actividades de riesgo. El porcentaje de la aportación dependerá de la entidad que se contrate para este fin. Los accidentes de trabajo son aquellos originados en el centro de labores o fuera de este siempre y cuando el empleador ordene su ejecución

Considerando necesario precisar que el accidente de trabajo es toda lesión orgánica originada en el área de labores, de manera accidental, fortuita u originada por un impulso externo. Las retribuciones de salud se ocupan del asesoramiento y asistencia de manera preventiva tanto para el empleador como los asegurados respectivos, brindando en todo momento asistencia médica, hasta una total recuperación del trabajador o en el peor de los casos el fallecimiento. En el caso que se sufra una enfermedad profesional, se encarga de la rehabilitación y readaptación del asegurado a través de los centros de atención vinculados a nivel nacional, teniendo en cuenta que la enfermedad profesional se conoce como un estado patológico que puede ser duradero o transitorio y que se originó en el desarrollo de una profesión y por cuenta ajena. (Ministerio de Salud, 1997).

2.3.7.3 Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)

Su objetivo principal es proporcionar la formación profesional y la capacitación tanto de las funciones de la industria manufacturera así como de las actividades de reparación, mantenimiento e instalación ejecutadas por las empresas que desarrollan actividades industriales comprendidas en la categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). (Empresarial, 2013).

Los sujetos afectos para el pago de la contribución son las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales, labores de instalación, reparación y mantenimiento de la categoría D y que en el año anterior hayan tenido en promedio superior a 20 trabajadores. También pueden contribuir de manera voluntaria las empresas que no superen los 20 trabajadores aportando el 2% de la Unidad Impositiva Tributaria vigente. (Empresarial, 2013).

La base imponible para realizar la contribución está conformada por la remuneración computable ordinaria calculada para el personal dedicado a la actividad industrial y a las labores de instalación, reparación y mantenimiento. El pago a la institución se realiza hasta los doce días hábiles del mes siguiente. Actualmente el monto de aportación de este tributo es de 0.75%. Las empresas obligadas a la aportación del SENATI deben presentar la declaración jurada anual hasta el 30 de junio de cada año. (Empresarial, 2013).

Las remuneraciones que no están comprendidas para el pago de la contribución son: Las asignaciones que se otorguen por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento y otros de naturaleza semejante; CTS, participación de utilidades, valor de pasajes, pensiones de jubilación, y toda

remuneración que no sea de libre disposición del empleado y que por su monto o naturaleza sean considerados con carácter no remunerativo. (Empresarial, 2013).

2.3.7.4 Seguro Vida Ley

Este seguro corre por cuenta del empleador, y se contrata una vez que el colaborador haya cumplido 4 años desarrollando actividades dentro de una misma empresa, sin embargo no hay impedimento de que el empleador lo pueda adquirir desde los tres meses de iniciada la relación laboral. Una vez que esta relación culmina, se extingue también la obligación de pagar la prima. Independientemente el trabajador puede comunicar a la aseguradora que desea seguir pagando la prima. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2010).

2.4 Entidades Fiscalizadoras

2.4.1 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Es el ente rector del Sistema Funcional de la Inspección del Trabajo, que tiene como función velar por el correcto funcionamiento del mismo, realizando políticas y planteando funciones en materia de inspección del trabajo. Así mismo, se encarga de la emisión de normas, reglamentos, etc. materia de inspección del trabajo. Cuyas principales competencias son:

- Reglamentar y verificar que las normas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo sean aplicadas en el centro de labores.
- Fomentar el ejercicio efectivo de los derechos laborales.
- Promover el empleo y mejora de las condiciones de trabajo.

2.4.1.1 Ley General de Inspección del Trabajo- Ley N° 28806

Tiene por objetivo normar el procedimiento de inspección del trabajo, así como los componentes de su estructura y facultades del que es responsable. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006).

Es un sistema organizado, adecuado y compuesto a cargo del MTPE, único, que está conformado por personas que velan por el cumplimiento de las reglas en materia laboral, teniendo como prioridad la disminución de riesgos del trabajador, custodiar el desarrollo de menores de edad en el campo laboral, cuidar de los derechos del trabajador, etc. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006).

2.4.1.2 Infracciones y Sanciones en materia de Relaciones Laborales

Las infracciones recaen en los sujetos responsables de la organización ya sean personas naturales o jurídicas como son el empleador o los empleadores si se trata de una sociedad.

Infracciones: Se considera infracción de la relación laboral a las faltas y/o omisiones de obligaciones establecidas en la ley N° 28806 de los sujetos responsables, en los cuales se considera a todos aquellos pagos no otorgados tales como; sueldos y salarios, no incluir en planilla a uno o varios trabajadores, no inscribir a los trabajadores en la seguridad social, no haber pagado a los trabajadores los beneficios sociales cuando corresponda, no implementar equipo de seguridad a los trabajadores, no contar con control de asistencia, no haber entregado boleta de pagos dentro de los plazos establecido por ley, excluir el ingreso del inspector fiscalizador al centro laboral, entre otros. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006).

Así mismo serán sancionados acorde a lo regulado en la norma, teniendo en cuenta los derechos del trabajador en cuanto a su vida, salud, integridad y deber de cumplimiento por parte del empleador. Las infracciones se gradúan de la siguiente manera:

- Leves: Incumplimientos que afecten obligaciones meramente formales o documentales.
- Graves: A todo acto que sean contrarios a los derechos del trabajador.
- Muy graves: Los que tienen especial trascendencia por naturaleza del deber infringido. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006)

Sanciones: Pena o castigo por consecuencia de cometer una infracción en relación laboral, dependiendo de la gravedad de la falta ejecutada y afectación de los trabajadores.

2.4.2 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Es el organismo técnico especializado, este se encarga de la fiscalización dentro del ámbito de su competencia, así mismo como el de vigilar el cumplimiento del procedimiento formal socio laboral de las empresas; imponiendo sanciones por el incumplimiento de las normas laborales, establecidas en el ejercicio de su competencia.

Se encarga de la prevención y corrección de las conductas infractoras, en este ámbito se establece un plazo de tres años, contados a partir del 12 de julio del 2014, durante este tiempo se otorgaran acciones de prevención y corrección sobre las infracciones, adicionalmente durante este

periodo, de la multa que se imponga solo se debe pagar el 35%. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Tal tope no se aplicara en los siguientes puntos:

- Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente la libertad de asociación y la libertad sindical.
- Infracciones referidas a la contravención de la normatividad vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescencia, cualquiera sea su forma de contratación, y la normativa vigente sobre la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.
- Actos de reincidencia, entendiéndose por tal la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

La finalidad preventiva es la implementación de campañas con el fin del cumplimiento de las obligaciones socio laborales, brindando de esta manera información adecuada a sus empleadores para el cumplimiento de sus obligaciones. Tales visitas serán coordinadas tanto para empleadores como trabajadores. Aclarando que hay dos tipos de visitas una de carácter orientador, la segunda que son las visitas originadas por denuncias.

Con respecto a la subsanación de infracciones socio laborales, el inspector al momento de verificar el incumplimiento de la norma, emitirá una medida de requerimiento con el objetivo que el empleador subsane las infracciones detectadas, siempre y cuando sean sujeto de subsanación. Si el empleador subsana las infracciones impuestas, antes de la inspección, el encargado emitirá un informe dando por culminado el procedimiento, cabe resaltar que el procedimiento concluye siempre y cuando la subsanación se realice antes de la emisión del acta de infracción. En caso del que inspector verifique que subsiste la infracción el emitirá el acta correspondiente, para dar inicio al procedimiento sancionador. Si la empresa corrige la falta dentro del proceso de investigación, podrá acogerse al 90% de descuento. Luego de emitida la Resolución de Multa sin mediar subsanación de la infracción, el empleador podrá acogerse al 70% de descuento en primera instancia mientras que en segunda instancia el descuento será del 50% y por ultimo si no se regularizan las observaciones en los tiempos establecidos la multa se aplicara solo con el tope del 35%. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

La ley también precisa acerca de infracciones insubsanables como son:

- El incumplimiento en relación al trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, cuyas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas admitidas y se consideren peligrosos, que perjudiquen de manera importante su desarrollo físico y mental, así como su proceso educativo.
- El trabajo forzoso sea o no remunerado y la trata de personas con el mismo fin. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

Para lo cual se aplica las siguientes unidades impositivas tributarias:

TIPO DE INFRACCIÓN	UIT
No Mype	200
Pequeña Empresa	100
Mype	50

Las multas máximas por infracciones descubiertas por la entidad de trabajo no pueden ser superiores a 300 UIT vigentes en el año donde se comprobaron las faltas cometidas. Las multas impuestas a la micro o pequeña empresa según ley se reducirán en un 50%.

En caso de reiteración de una infracción sancionada anteriormente ya sea leve, grave o muy grave, las multas se incrementaran hasta en un 100% la cual no puede exceder el tope máximo para cada infracción. La escala de multas para la micro, pequeña empresa y las no mype son como lo detalla la siguiente tabla. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

Tabla 02

Multas SUNAFIL

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	1,000 y más
Leve	0.5 UIT	1.70 UIT	2.45 UIT	4.50 UIT	6.00 UIT	7.20 UIT	10.25 UIT	14.70 UIT	21.00 UIT	30.00 UIT
Grave	3.0 UIT	7.50 UIT	10.0 UIT	12.5 UIT	15.0 UIT	20.0 UIT	25.0 UIT	35.0 UIT	40.0 UIT	50.0 UIT
Muy Grave	5.0 UIT	10.00 UIT	15.00 UIT	22.00 UIT	27.00 UIT	35.00 UIT	45.00 UIT	60.00 UIT	80.00 UIT	100 UIT

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 a mas
Leve	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT

Microempresa

Gravedad de la Infracción	Número de Trabajadores Afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y mas
Leve	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT	UIT

Recuperado de www.mintra.gob.pe

2.5 Planteamiento del Caso Practico

A. Historia

La empresa industrial Imprime ABC S.A. Inicio sus actividades en el año de 1990. Por lo cual ya logro estabilidad y trayectoria en el mercado nacional. Desde el comienzo de sus actividades se dedicó y especializo en el rubro de fabricación de cajas, calendarios, etiquetas, brochures, etc. e impresión y edición de libros.

Con el paso de los años, se fue innovando y modernizando con las nuevas líneas de producción, con el objeto principal de ofrecer productos novedosos a sus clientes y lograr una constante mejora en el desarrollo de sus actividades.

Actualmente cuenta con un excelente grupo de colaboradores entregados a los altos estándares éticos y profesionales que exige la empresa, recibiendo constante capacitación y preparación para enfrentar las innovaciones y cambios tecnológicos.

Financieramente se encuentra estable en el mercado y su objetivo es crecer y posicionarse como una de las mejores empresas en su rubro.

B. Enunciado del Caso Practico

El trabajador inicio su vínculo laboral el 01 de enero del 2016, ocupando el puesto de encargado de imprenta, labora 8 horas al día, 6 días a la semana y eventualmente realiza horas extras, en el momento de la contratación se pactó de mutuo acuerdo que sus honorarios serian 2000 soles, pero que adicional a esto se le otorgaría 75 soles como concepto de asignación familiar, que en mayo se incrementó a 85 soles, el monto total se incluye en el pago que percibe emitiendo recibos por honorarios, el trabajador cuenta con la Constancia de suspensión de retención de cuarta categoría. En agosto el trabajador envía una carta a la empresa solicitando se le ponga en planilla para poder recibir los beneficios sociales que le corresponde, sin embargo aun después de mucha insistencia no obtuvo una respuesta, por lo decide denunciar de forma anónima su caso ante la autoridad laboral correspondiente, el encargado de recursos humanos incumple con los plazos establecidos para la subsanación de las observaciones encontradas por el inspector a cargo y no comunica oportunamente de la situación que está aconteciendo al

Gerente. Ante el incumplimiento de la obligación laboral por parte de la empresa, Sunafil extiende el Acta de Infracción, iniciando el Procedimiento Administrativo Sancionador en el cual se determina que se ingrese al trabajador a planilla desde la fecha que nació la obligación y se regularicen todos los beneficios que se le deben al trabajador hasta la fecha, además del pago de las multas por haber incumplido con la norma laboral. Para poder analizar y comparar los costos laborales formales con el pago de multas se procederá a realizar los siguientes cálculos:

a) Determinar los costos laborales del trabajador, en el caso que la empresa cumpla con el registro en planilla, así como el pago de las gratificaciones, depósitos de CTS, cálculo de vacaciones y participación de utilidades de acuerdo a ley durante el año 2016.

b) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con incorporar a la planilla al trabajador dependiente que cumple con la jornada laboral máxima.

c) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con los depósitos oportunos de la CTS y por ende no entregar la liquidación respectiva.

d) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con el depósito oportuno de las gratificaciones.

e) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con el depósito oportuno de la participación de utilidades.

f) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con el pago de la remuneración vacacional.

g) Elaborar un cuadro comparativo de los costos formales que el trabajador representa para la empresa durante el año 2016 y sus respectivas sanciones laborales.

C. Desarrollo

a) Determinar los costos laborales del trabajador, en el caso que la empresa cumpla con el registro en planilla, así como el pago de las gratificaciones, depósitos de CTS, cálculo de vacaciones y participación de utilidades de acuerdo a ley durante el año 2016. Se tiene los siguientes datos:

- Nombre del trabajador: Gonzales Prada, Héctor Armando
- Cargo del trabajador: Encargado de imprenta
- Fecha de Inicio de cálculo: 01/01/2016
- Fecha fin de cálculo: 31/12/2016
- Tiempo de cálculo: 1 año
- Remuneración mensual: 2,000.00 + Asignación familiar
- Jornada de trabajo: 8 horas
- CTS Trunco: Enero - Abril
- CTS: Mayo - Octubre
- CTS Trunco: Noviembre - Diciembre
- Gratificación Fiestas Patrias: Enero - Junio
- Gratificación por Navidad: Julio - Diciembre
- Vacaciones: Enero - Diciembre
- Participación de utilidades: 1 año

Cálculos:

Meses de calculo	Remuneración	Asignación Familiar	Valor día	Total remuneración por hora
Enero	2,000.00	75.00	69.17	8.65
Febrero	2,000.00	75.00	69.17	8.65
Marzo	2,000.00	75.00	69.17	8.65
Abril	2,000.00	75.00	69.17	8.65
Mayo	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Junio	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Julio	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Agosto	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Septiembre	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Octubre	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Noviembre	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Diciembre	2,000.00	85.00	69.50	8.69
Total	24,000.00	980.00	832.67	104.08

Meses de calculo	Horas Extras		Valor hora + Sobretasa	
	25%	35%	25%	35%
Enero	5	0	10.81	11.67
Febrero	4	2	10.81	11.67
Marzo	0	0	10.81	11.67
Abril	4	3	10.81	11.67
Mayo	0	0	10.86	11.73
Junio	5	2	10.86	11.73
Julio	5	5	10.86	11.73
Agosto	4	0	10.86	11.73
Septiembre	0	0	10.86	11.73
Octubre	5	2	10.86	11.73
Noviembre	5	4	10.86	11.73
Diciembre	10	10	10.86	11.73
Total	47	28	130.10	140.51

- Planilla de remuneración enero a diciembre 2016.

Meses de calculo	CONCEPTOS REMUNERATIVOS				
	Remuneración	Asignación Familiar	Hora extra 25%	Hora extra 35%	Remuneración computable
Enero	2,000.00	75.00	54.04	-	2,129.04
Febrero	2,000.00	75.00	43.23	23.34	2,141.57
Marzo	2,000.00	75.00	-	-	2,075.00
Abril	2,000.00	75.00	43.23	35.02	2,153.24
Mayo	2,000.00	85.00	-	-	2,085.00
Junio	2,000.00	85.00	54.30	23.46	2,162.75
Julio	2,000.00	85.00	54.30	58.64	2,197.94
Agosto	2,000.00	85.00	43.44	-	2,128.44
Septiembre	2,000.00	85.00	-	-	2,085.00
Octubre	2,000.00	85.00	54.30	23.46	2,162.75
Noviembre	2,000.00	85.00	54.30	46.91	2,186.21
Diciembre	2,000.00	85.00	108.59	117.28	2,310.88
Total	24,000.00	980.00	509.71	328.11	25,817.82

Meses de calculo	DESCUENTOS DEL TRABAJADOR			Neto a pagar	APORTES DEL EMPLEADOR			TOTAL APORTES
	ONP 13%	Renta 5TA	Total descuento		ESSALUD 9%	SENATI 0.75%	SCTR 1.04%	
Enero	276.77	11.82	288.60	1,840.44	191.61	15.97	22.14	229.72
Febrero	278.40	11.82	290.23	1,851.35	192.74	16.06	22.27	231.08
Marzo	269.75	11.82	281.57	1,793.43	186.75	15.56	21.58	223.89
Abril	279.92	11.82	291.75	1,861.50	193.79	16.15	22.39	232.34
Mayo	271.05	12.84	283.89	1,801.11	187.65	15.64	21.68	224.97
Junio	281.16	12.84	294.00	1,868.75	194.65	16.22	22.49	233.36
Julio	285.73	12.84	298.57	1,899.36	197.81	16.48	22.86	237.16
Agosto	276.70	12.84	289.54	1,838.90	191.56	15.96	22.14	229.66
Septiembre	271.05	12.84	283.89	1,801.11	187.65	15.64	21.68	224.97
Octubre	281.16	12.84	294.00	1,868.75	194.65	16.22	22.49	233.36
Noviembre	284.21	12.84	297.05	1,889.16	196.76	16.40	22.74	235.89
Diciembre	300.41	323.75	624.16	1,686.71	207.98	17.33	24.03	249.34
Total	3,356.32	460.93	3,817.25	22,000.57	2,323.60	193.63	268.51	2,785.74

- **Cálculo de gratificaciones**

Gratificación por fiestas patrias

Remuneración	2,000.00
Asignación Familiar	85.00
Promedio Horas extras	46.10
Remuneración Computable	2,131.10
Bonificación extraordinaria (Ley 30334) 9%	191.80
Total Gratificación	2,322.90

Meses a promediar	H.E. 25%	H.E. 35%	Promedio
Enero	54.04	-	9.01
Febrero	43.23	23.34	11.10
Marzo	-	-	-
Abril	43.23	35.02	13.04
Mayo	-	-	-
Junio	54.30	23.46	12.96
Total			46.10

Gratificación por navidad

Remuneración	2,000.00
Asignación Familiar	85.00
Promedio Horas extras	93.54
Remuneración Computable	2,178.54
Bonificación extraordinaria (Ley 30334) 9%	196.07
Total Gratificación	2,374.60

Meses a promediar	H.E. 25%	H.E. 35%	Promedio
Julio	54.30	58.64	18.82
Agosto	43.44	-	7.24
Septiembre	-	-	-
Octubre	54.30	23.46	12.96
Noviembre	54.30	46.91	16.87
Diciembre	108.59	117.28	37.65
Total			93.54

De acuerdo con el artículo 3º del D.S. N° 035-90-TR (07.06.90), la asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa. En tal sentido, será computable para el cálculo de gratificaciones.

- **Cálculo por compensación por tiempo de servicios**

CTS Trunco (Enero – Abril).

Remuneración	2,000.00
Asignación Familiar	75.00
Promedio Horas extras	33.14
Remuneración Computable	2,108.14

Total CTS **702.71**

Meses a promediar	H.E. 25%	H.E. 35%	Promedio
Enero	54.04	-	9.01
Febrero	43.23	23.34	11.10
Marzo	-	-	-
Abril	43.23	35.02	13.04
Total			33.14

CTS (Mayo – Octubre)

Remuneración	2,000.00
Asignación Familiar	85.00
Promedio Horas extras	51.98
Remuneración Computable	2,136.98
1/6 Gratificación Fiestas Patrias	355.18
Total CTS	1,246.08

Meses a promediar	H.E. 25%	H.E. 35%	Promedio
Mayo	-	-	-
Junio	54.30	23.46	12.96
Julio	54.30	58.64	18.82
Agosto	43.44	-	7.24
Septiembre	-	-	-
Octubre	54.30	23.46	12.96
Total			51.98

CTS trunco (Noviembre – Diciembre)

Remuneración	2,000.00
Asignación Familiar	85.00
Total Remuneración	2,085.00
1/6 Gratificación de Navidad	363.09
Remuneración Computable	2,448.09
Total CTS	408.01

El artículo 18º del TUO de la Ley de CTS dispone que las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporen a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo,

incluyéndose en dicho supuesto a las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad.

En razón a ello, para el cálculo de la CTS, deberá promediarse la gratificación correspondiente al semestre computable entre seis al igual que las comisiones y horas extras.

- **Cálculo de Vacaciones**

Remuneración	2,000.00
Asignación Familiar	85.00
Promedio Horas extras	93.54
Remuneración Computable	2,178.54
Remuneración Vacacional	2,178.54

Meses a promediar	H.E. 25%	H.E. 35%	Promedio
Julio	54.30	58.64	18.82
Agosto	43.44	-	7.24
Septiembre	-	-	-
Octubre	54.30	23.46	12.96
Noviembre	54.30	46.91	16.87
Diciembre	108.59	117.28	37.65
Total			93.54

De acuerdo con el artículo 16º del D.S. N° 001-97-TR (07.06.90), tratándose de remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, se considerara el promedio siempre y cuando se haya recibido en por lo menos 3 veces durante alguno de los semestres.

- **Participación de Trabajadores**

Total participación a distribuir 60 480.00

MES	Nº DE TRABAJADORES
ENERO	18
FEBRERO	21
MARZO	23
ABRIL	24
MAYO	21
JUNIO	23
JULIO	19
AGOSTO	22
SEPTIEMBRE	22
OCTUBRE	22
NOVIEMBRE	22
DICIEMBRE	23
TOTAL	260
PROMEDIO	21.67

De acuerdo con el D.S. N° 009-98-TR señala que si el número resultante incluye una fracción se aplicara el redondeo a la unidad superior si la fracción es igual o mayor a 0.5, en este caso se redondea a 22.

Participación por el total de días laborados por todos los trabajadores:

30 240.00

Trabajadores	Días efectivamente Laborados	Factor	Participación por trabajador
1	210	5.68634825	1,194.13
2	210	5.68634825	1,194.13
3	240	5.68634825	1,364.72
4	250	5.68634825	1,421.59
5	190	5.68634825	1,080.41
6	190	5.68634825	1,080.41
7	190	5.68634825	1,080.41
8	240	5.68634825	1,364.72
9	210	5.68634825	1,194.13
10	240	5.68634825	1,364.72
11	250	5.68634825	1,421.59
12	240	5.68634825	1,364.72
13	240	5.68634825	1,364.72
14	240	5.68634825	1,364.72
15	240	5.68634825	1,364.72
16	240	5.68634825	1,364.72
17	240	5.68634825	1,364.72
18	260	5.68634825	1,478.45
19	248	5.68634825	1,410.21
20	240	5.68634825	1,364.72
21	210	5.68634825	1,194.13
22	240	5.68634825	1,364.72
23	260	5.68634825	1,478.45
5318			30,240.00

Factor de Distribución 30 240/5 318 = 5.68634825

Participación por el total de remuneraciones abonadas a todos los
trabajadores: 30 240.00

Trabajadores	Remuneración Mensual	Remuneración Total Mensual	Factor	Participación por Trabajador
1	4,000.00	56,000.00	0.0522878	2,928.12
2	3,500.00	49,000.00	0.0522878	2,562.10
3	2,500.00	35,000.00	0.0522878	1,830.07
4	2,585.00	36,190.00	0.0522878	1,892.29
5	2,085.00	29,190.00	0.0522878	1,526.28
6	1,885.00	26,390.00	0.0522878	1,379.87
7	1,700.00	23,800.00	0.0522878	1,244.45
8	1,350.00	18,900.00	0.0522878	988.24
9	1,150.00	16,100.00	0.0522878	841.83
10	1,585.00	22,190.00	0.0522878	1,160.27
11	1,685.00	23,590.00	0.0522878	1,233.47
12	1,450.00	20,300.00	0.0522878	1,061.44
13	1,600.00	22,400.00	0.0522878	1,171.25
14	1,300.00	18,200.00	0.0522878	951.64
15	1,300.00	18,200.00	0.0522878	951.64
16	1,190.00	16,660.00	0.0522878	871.11
17	1,400.00	19,600.00	0.0522878	1,024.84
18	1,800.00	25,200.00	0.0522878	1,317.65
19	1,200.00	16,800.00	0.0522878	878.43
20	1,300.00	18,200.00	0.0522878	951.64
21	1,300.00	18,200.00	0.0522878	951.64
22	1,300.00	18,200.00	0.0522878	951.64
23	2,085.00	30,027.82	0.0522878	1,570.09
		578,337.82		30,240.00

Factor de Distribución 30240/578337.82 = 0.0522878

Resumen Total Participación:

Trabajador	Participación por días efectivos	Participación por remuneración	Participación Total por trabajador
1	1,194.13	2,928.12	4,122.25
2	1,194.13	2,562.10	3,756.23
3	1,364.72	1,830.07	3,194.80
4	1,421.59	1,892.29	3,313.88
5	1,080.41	1,526.28	2,606.69
6	1,080.41	1,379.87	2,460.28
7	1,080.41	1,244.45	2,324.86
8	1,364.72	988.24	2,352.96
9	1,194.13	841.83	2,035.97
10	1,364.72	1,160.27	2,524.99
11	1,421.59	1,233.47	2,655.06
12	1,364.72	1,061.44	2,426.17
13	1,364.72	1,171.25	2,535.97
14	1,364.72	951.64	2,316.36
15	1,364.72	951.64	2,316.36
16	1,364.72	871.11	2,235.84
17	1,364.72	1,024.84	2,389.56
18	1,478.45	1,317.65	2,796.10
19	1,410.21	878.43	2,288.65
20	1,364.72	951.64	2,316.36
21	1,194.13	951.64	2,145.77
22	1,364.72	951.64	2,316.36
23	1,478.45	1,570.09	3,048.54
	30,240.00	30,240.00	60,480.00

El tope de participación es de 18 remuneraciones por cada trabajador

b) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con incorporar a la planilla al trabajador dependiente que cumple con la jornada laboral máxima.

Tabla 2

Multas SUNAFIL

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	1,000 y más
Leve	0.5 UIT	1.70 UIT	2.45 UIT	4.5 UIT	6 UIT	7.20 UIT	10.25 UIT	14.7 UIT	21 UIT	30 UIT
Grave	3 UIT	7.50 UIT	10 UIT	12.5 UIT	15 UIT	20 UIT	25 UIT	35 UIT	40 UIT	50 UIT
Muy Grave	5 UIT	10 UIT	15 UIT	22 UIT	27 UIT	35 UIT	45 UIT	60 UIT	80 UIT	100 UIT

Las multas que anteceden se expresan en un porcentaje de la UIT, vigente al 1° de enero de cada ejercicio.

Multa por no registrar al trabajador en planilla

Número de trabajadores	01
Gravedad de la infracción	Muy grave
Valor de la UIT 2016	3,950.00

Empresa	Multa	Multa S/.	Multa Máxima (35%)
Empresa no Mype	5 UIT	19,750.00	6,913.00

Aplicando lo dispuesto en el tercer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley 30222, la multa tendrá un tope del 35%.

c) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con los depósitos oportunos de la CTS, por ende no cumplir con la entrega de la liquidación respectiva.

Tabla 2

Multas SUNAFIL

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	1,000 y más
Leve	0.5 UIT	1.70 UIT	2.45 UIT	4.5 UIT	6 UIT	7.20 UIT	10.25 UIT	14.7 UIT	21 UIT	30 UIT
Grave	3 UIT	7.50 UIT	10 UIT	12.5 UIT	15 UIT	20 UIT	25 UIT	35 UIT	40 UIT	50 UIT
Muy Grave	5 UIT	10 UIT	15 UIT	22 UIT	27 UIT	35 UIT	45 UIT	60 UIT	80 UIT	100 UIT

Las multas que anteceden se expresan en un porcentaje de la UIT, vigente al 1° de enero de cada ejercicio.

Cuando el empleador no cumple con el depósito de CTS se considera como una infracción grave, así mismo al no entregar de liquidación de CTS luego de haber realizado el depósito es una infracción leve. En el caso de las multas laborales, éstas son aplicadas de acuerdo al número de trabajadores afectados.

Multa por no depositar CTS

Número de trabajadores	01
Gravedad de la infracción	Grave
Valor de la UIT 2016	3,950.00

Empresa	Multa	Multa S/.	Multa Máxima (35%)
Empresa no MYPE	3 UIT	11,850.00	4,148.00

Multa por no entregar la liquidación de CTS

Número de trabajadores	01
Gravedad de la infracción	Leve
Valor de la UIT 2016	3,950.00

Empresa	Multa	Multa S/.	Multa Máxima (35%)
Empresa no MYPE	0.50 UIT	1,975.00	691.00

Aplicando lo dispuesto en el tercer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley 30222, la multa tendrá un tope del 35%.

d) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con el depósito oportuno de las gratificaciones.

Tabla 2

Multas SUNAFIL

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	1,000 y más
Leve	0.5 UIT	1.70 UIT	2.45 UIT	4.5 UIT	6 UIT	7.20 UIT	10.25 UIT	14.7 UIT	21 UIT	30 UIT
Grave	3 UIT	7.50 UIT	10 UIT	12.5 UIT	15 UIT	20 UIT	25 UIT	35 UIT	40 UIT	50 UIT
Muy Grave	5 UIT	10 UIT	15 UIT	22 UIT	27 UIT	35 UIT	45 UIT	60 UIT	80 UIT	100 UIT

Las multas que anteceden se expresan en un porcentaje de la UIT, vigente al 1° de enero de cada ejercicio.

Multa por incumplir con el depósito oportuno de la gratificación

Número de trabajadores	01
Gravedad de la infracción	Grave
Valor de la UIT 2016	3,950.00

Empresa	Multa	Multa S/.	Multa Máxima (35%)
Empresa no MYPE	3 UIT	11,850.00	4,148.00

Aplicando lo dispuesto en el tercer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley 30222, la multa tendrá un tope del 35%.

e) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con el depósito oportuno de la participación de utilidades.

Tabla 2

Multas SUNAFIL

No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número De Trabajadores Afectados									
	1	11	26	51	101	201	301	401	501	1,000 y más
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
	10	25	50	100	200	300	400	500	999	
Leve	0.5 UIT	1.70 UIT	2.45 UIT	4.5 UIT	6 UIT	7.20 UIT	10.25 UIT	14.7 UIT	21 UIT	30 UIT
Grave	3 UIT	7.5 UIT	10 UIT	12.5 UIT	15 UIT	20 UIT	25 UIT	35 UIT	40 UIT	50 UIT
Muy Grave	5 UIT	10 UIT	15 UIT	22 UIT	27 UIT	35 UIT	45 UIT	60 UIT	80 UIT	100 UIT

Las multas que anteceden se expresan en un porcentaje de la UIT, vigente al 1° de enero de cada ejercicio.

50% en base al total de días laborados por todos los trabajadores:

Días laborados	Coficiente	Total
260	5.68634825	1,478.45

50% en base al total de remuneraciones abonadas a los trabajadores:

Remuneración mensual	Total Remuneración mensual	Coficiente	Total
2085.00	30,027.82	0.0522878	1,570.09

Multa por incumplir con el depósito oportuno de la participación de utilidades.

Número de trabajadores	01
Gravedad de la infracción	Grave
Valor de la UIT 2016	3,950.00

Empresa	Multa	Multa S/.	Multa Máxima (35%)
Empresa no MYPE	3 UIT	11,850.00	4,148.00

Aplicando lo dispuesto en el tercer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley 30222, la multa tendrá un tope del 35%.

f) Determinar la multa por la infracción en el caso que la empresa incumpla con el pago de la remuneración vacacional correspondiente al trabajador.

Tabla 2

Multas SUNAFIL

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	1,000 y más
Leve	0.5 UIT	1.70 UIT	2.45 UIT	4.5 UIT	6 UIT	7.20 UIT	10.25 UIT	14.7 UIT	21 UIT	30 UIT
Grave	3 UIT	7.5 UIT	10 UIT	12.5 UIT	15 UIT	20 UIT	25 UIT	35 UIT	40 UIT	50 UIT
Muy Grave	5 UIT	10 UIT	15 UIT	22 UIT	27 UIT	35 UIT	45 UIT	60 UIT	80 UIT	100 UIT

No cumplir con el pago es una infracción grave. En el caso de las multas laborales, éstas son aplicadas de acuerdo al número de trabajadores afectados.

Número de trabajadores	01		
Gravedad de la infracción	Grave		
Valor de la UIT 2016	3,950.00		
Empresa	Multa	Multa S/.	Multa Máxima (35%)
Empresa no MYPE	3 UIT	19 750.00	4148.00

Aplicando lo dispuesto en el tercer párrafo de la única disposición complementaria de la Ley 30222, la multa tendrá un tope del 35%.

g) Cuadro Comparativo de Costos formales y sus respectivas sanciones

Cuadro Comparativo de Costos Laborales Formales y sus Sanciones

Nº	SUSTENTO-NORMA LEGAL	INFRACCIÓN COMETIDA	CLASIFICACIÓN DE LA FALTA	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA NO MYPE	COSTO FORMAL
1	Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrar en planilla	Muy grave	1	19,750.00	
2	Artículo 24.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pago de gratificaciones legales	Grave	1	11,850.00	4,309.64
3	Artículo 24.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pago de bonificación extraordinaria	Grave	1	11,850.00	387.87
4	Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No depósito de CTS	Grave	1	11,850.00	2,356.81
5	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No entrega la liquidación de CTS	Leve	1	1,975.00	
6	Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pago de Remuneración vacacional	Grave	1	11,850.00	2,178.54
7	Ley N° 28806 (22.07.2006) y su Reglamento, aprobado por el D.S. N° 019-2006-TR (29.10.2006)	No pagar la participación de utilidades	Grave	1	11,850.00	3,048.54
8	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrarlo en un sistema de salud	Grave	1	11,850.00	2,323.60

9	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrarlo en un sistema de pensión	Grave	1	11,850.00	
10	Numeral 27.15 del artículo 27 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No cumplir con la contratación del SCTR	Grave	1	11,850.00	268.51
TOTAL					116,525.00	14,873.50
Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222 , tope de multa 35% de lo calculado (Hasta el 11/07/2017)					40,784.00	14,873.50

IMPRIME ABC S.A.

RUC:20101484620

Calle Los Arces 18 Mza. A Lote 23 Urb.Cayma- Arequipa

Tel. (054) 236025

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES PERIODO 2016

Nombre : Gonzales Prada, Héctor Armando
Cargo : Encargado de Imprenta
Fecha de Ingreso : 01.01.2016
Fecha final de cálculo : 31.12.2016

Remuneración Básica	2,000.00
Asignación Familiar	85.00
Remuneración Computable :	2,085.00

1.- Compensación por Tiempo de Servicios- D.L. 650 Ley de C.T.S.

-	
Del 01.01.2016 al 30.04.2016 (Trunco)	702.71
Interés	43.92
Del 01.05.2016 al 31.10.2016	1,246.08
Interés	77.88
Del 01.11.2016 al 31.12.2016 (Trunco)	408.01
	<hr/>
	2,478.61

2,478.61

2.- <u>Vacaciones - D.L. 713 Descansos Remunerados</u>		-
Periodo del 01.01.2016 al 31.12.2016	2,178.54	
(-) ONP	(283.21)	
(-) Renta de Quinta	(174.29)	
	<hr/>	
	1,721.04	1,721.04
3.- <u>Gratificaciones Legales - Ley 27735</u>		-
Periodo del 01.01.2016 al 30.06.2016	2,322.90	
Intereses Legal Laboral	34.43	
Periodo del 01.07.2016 al 31.12.2016	2,374.60	
Intereses Legal Laboral	8.38	
	<hr/>	
	4,740.31	4,740.31
4.- <u>Participación de Utilidades - D.L. 892</u>		-
Periodo del 01.01.2016 al 31.12.2016	3,048.54	3,048.54
<u>RESUMEN :</u>		
1.- Compensación por Tiempo de Servicios	2,478.61	
2.- Vacaciones	1,721.04	
3.- Gratificaciones Legales	4,740.31	
4.- Participación de Utilidades	3,048.54	
	<hr/>	
TOTAL LIQUIDACIÓN	S/.11,988.50	
	<hr/> <hr/>	
Renta de quinta categoría	(460.93)	
ONP	(3,356.32)	
	<hr/>	
	8,171.25	
	<hr/> <hr/>	

Son: Ocho mil ciento setenta y uno con 25/100 Soles

CONSTANCIA DE PAGO

Se deja constancia que en la presente liquidación están comprendidos todos los beneficios sociales que me corresponden, de acuerdo con las leyes vigentes, en consecuencia no tengo reclamo alguno que formular.

Arequipa, 2017 Febrero 02

Gonzales Prada Héctor Armando

DNI: 42686511

LIBRO DIARIO

Nº			Fecha	Glosa	Cta. Contable Asociada a la Operación		Movimiento Contable	
Cor.	Día	Mes	Descripción	Cta.	Denominación		Debe	Haber
01	30	12	X/X POR LA PROVISIÓN DE LA PLANILLA	62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		2,785.74	
				6271	RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE SALUD	2,323.60		
				6273	SCTR, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	268.51		
				6277	CONTRIBUCIONES A SENCICO Y SENATI	193.63		
				14	CUENTAS POR COBRAR AL PERSONAL, A LOS ACCIONISTAS (SOCIOS), DIRECTORES Y GERENTES		3,817.25	
				149	OTRAS CUENTAS POR COBRAR	3,817.25		
				40	TRIBUTOS Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR			6,602.99
				4031	ESSALUD	2,323.60		
				4032	ONP	3,356.32		
				40173	RENTA DE QUINTA CATEGORÍA	460.93		
				4033	CONTRIBUCIÓN AL SENATI	193.63		
				4039	OTRAS INSTITUCIONES	268.51		
02	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LA PLANILLA	92	CARGAS INDIRECTAS		1,950.02	
				922	MANO DE OBRA INDIRECTA	1,950.02		
				94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		835.72	
				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	835.72		
				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			2,785.74
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	2,785.74		
03	30	12	X/X POR LA PROVISIÓN DE LAS GRATIFICACIONES	62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		4,697.50	
				6214	GRATIFICACIONES	4,697.50		
				41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			4,697.50
				4114	GRATIFICACIONES POR PAGAR	4,697.50		
04	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LAS GRATIFICACIONES	92	CARGAS INDIRECTAS		3,288.25	
				922	MANO DE OBRA INDIRECTA	3,288.25		
				94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		1,409.25	

				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	1,409.25		
				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			4,697.50
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	4,697.50		
05	30	12	X/X POR LA PROVISIÓN DE LAS C.T.S.	62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		2356.81	
				6291	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO	2356.81		
				41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			2356.81
				4151	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	2356.81		
06	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LAS C.T.S.	92	CARGAS INDIRECTAS		1649.77	
				922	MANO DE OBRA INDIRECTA	1649.77		
				94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		707.04	
				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	707.04		
				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			2356.81
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	2356.81		
07	30	12	X/X POR LA PROVISIÓN DE LA VACACION	62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		2,413.60	
				6215	VACACIONES	2,178.54		
				6271	RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE SALUD	196.07		
				6273	SCTR, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	22.66		
				6277	CONTRIBUCIONES A SENCICO Y SENATI	16.34		
				40	TRIBUTOS Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR			692.56
				4031	ESSALUD	196.07		
				4032	ONP	283.21		
				40173	RENTA DE QUINTA CATEGORÍA	174.29		
				4033	CONTRIBUCIÓN AL SENATI	16.34		
				4039	OTRAS INSTITUCIONES	22.66		
				41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			1,721.04
				4115	VACACIONES POR PAGAR	1,721.04		
08	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LAS VACACIONES	92	CARGAS INDIRECTAS		1,689.52	
				922	MANO DE OBRA INDIRECTA	1,689.52		
				94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		724.08	
				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	724.08		

				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			2,413.60	
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	2,413.60			
09	30	12	X/X POR LA PROVISIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		3,048.54		
				6299	PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	3,048.54			
				41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			3,048.54	
				413	PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR PAGAR	3,048.54			
10	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LAS PARTICIPACIONES	92	CARGAS INDIRECTAS		2,133.98		
				922	MANO DE OBRA INDIRECTA	2,133.98			
				94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		914.56		
				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	914.56			
				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			3,048.54	
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	3,048.54			
11	30	12	X/X POR LA PROVISION DE INTERESES LABORALES	65	OTROS GASTOS DE GESTIÓN		164.61		
				6599	SANCIONES LABORALES	164.61			
				46	CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS – TERCEROS			164.61	
				469	OTRAS CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS	164.61			
12	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LOS INTERESES	94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		164.61		
				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	164.61			
				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			164.61	
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	164.61			
13	30	12	X/X POR LA PROVISION DE LAS MULTAS LABORALES	65	OTROS GASTOS DE GESTIÓN		40,784.00		
				6599	SANCIONES LABORALES	40,784.00			
				10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO			40,784.00	
				104	CUENTAS CORRIENTES EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	40,784.00			
14	30	12	X/X POR EL DESTINO DE LAS MULTAS LABORALES	94	GASTOS ADMINISTRATIVOS		40,784.00		
				941	GASTOS ADMINISTRATIVOS	40,784.00			
				79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			40,784.00	
				791	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	40,784.00			
TOTAL							116,318.85	116,318.85	

IMPRIME ABC S.A.
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016
(Expresado en Nuevos Soles)

ACTIVO	Notas	Totales	PASIVO Y PATRIMONIO	Notas	Totales
<u>ACTIVO CORRIENTE</u>			<u>PASIVO CORRIENTE</u>		
Efectivo y equivalente de efectivo	1	948,509.12	Cuentas por Pagar Comerciales	7	752,600.00
Cuentas por cobrar comerciales	2	892,480.00	Cuentas por Pagar a partes relacionadas	8	26,500.00
Otras cuentas por cobrar	3	68,547.25	Pasivo por impuestos	9	224,225.55
Inventarios	4	677,000.00	Provisión por beneficio a los empleados	10	105,803.89
			Otras Cuentas por Pagar	11	2,500.00
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		2,586,536.37	TOTAL PASIVO CORRIENTE		1,111,629.44
<u>ACTIVO NO CORRIENTE</u>			<u>PASIVO NO CORRIENTE</u>		
Propiedad, planta y equipo	5	1,205,350.00	Pasivos Financieros	12	132,080.00
Activos Intangibles	6	199,400.00			-
					-
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		1,404,750.00	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE		132,080.00
			<u>PATRIMONIO</u>		
			Capital Emitido	13	1,500,000.00
			Resultados Acumulados	14	886,615.54
			Resultados del Periodo	15	360,961.39
					-
			TOTAL PATRIMONIO		2,747,576.93
TOTAL ACTIVO		3,991,286.37	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		3,991,286.37

NOTA 9

- **Pasivos por impuestos.**

Detalle	Montos
Saldo anterior	64,520.00
ESSALUD	2,519.67
ONP	3,639.53
Renta de quinta categoría	635.22
Contribuciones al SENATI	209.97
SCTR	291.16
Renta tercera categoría por pagar	152,410.00
Totales	224,225.55

NOTA 10

- **Provisión por beneficio a los empleados.**

Detalle	Montos
Saldo anterior	93,980.00
Gratificación	4,697.50
Compensación por tiempo de servicios	2,356.81
Vacaciones	1,721.04
Participación de utilidades	3,048.54
Totales	105,803.89

IMPRIME ABC S.A.
ESTADO DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016
(Expresado en Nuevos Soles)

	<u>AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016</u>	<u>AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016</u>
<u>INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS</u>		
Ventas Netas	1,205,268.39	1,205,268.39
Prestación de Servicios	95,209.00	95,209.00
<u>TOTAL DE INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS</u>	<u>1,300,477.39</u>	<u>1,300,477.39</u>
Costo de Ventas	(491,106.00)	(491,106.00)
<u>UTILIDAD BRUTA</u>	<u>809,371.39</u>	<u>809,371.39</u>
Gastos de Administración	(99,815.00)	(99,815.00)
Gastos de Ventas y Distribución	(84,426.00)	(84,426.00)
<u>UTILIDAD OPERATIVA</u>	<u>625,130.39</u>	<u>625,130.39</u>
Gastos Financieros	(91,885.00)	(91,885.00)
Ingresos Financieros	5,978.00	5,978.00
Otros Ingresos de Gestión	34,628.00	34,628.00
<u>UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACIÓN E IMPUESTOS</u>	<u>573,851.39</u>	<u>573,851.39</u>
Participación 10%	(60,480.00)	(57,385.00)
Impuesto a la Renta 28%	(152,410.00)	(144,611.00)
<u>UTILIDAD DE LIBRE DISPOSICIÓN</u>	<u>360,961.39</u>	<u>371,855.39</u>

CONCLUSIONES

- Al momento de analizar y realizar la comparación de los costos laborales entre tener a un trabajador registrado en planilla y uno que no percibe ningún tipo de beneficio, se determinó que el trabajador registrado en planilla representa para la empresa el costo total de S/ 14 873.50, en comparación a la multas impuestas que serían de acuerdo a la infracción cometida, en el caso de no registrarlo en planilla, por no realizar el pago de la gratificación y la bonificación correspondiente, por no realizar el depósito de CTS y no haber entregado la respectiva liquidación, no haber pagado la remuneración vacacional, no haber inscrito a un sistema de pensiones, no haber afiliado a un sistema de salud, no haber contratado el S.C.T.R. y no haber pagado las utilidades, hacen un total de S/40 784.00; llegando a la conclusión que las multas impuestas por estar infringiendo la norma laboral perjudicaría la permanencia de la empresa en el mercado, porque las sanciones representan altos montos pecuniarios.
- Financieramente los costos laborales representan uno de los egresos más significativos para el empresario del Régimen General, sin embargo tributariamente estos costos o gastos son aceptados para reducir la base imponible del Impuesto a la renta, los mismos que serán reconocidos como tales siempre y cuando se desarrollen dentro de la normativa de la ley laboral y sean respaldados con documentación legal, por lo que significaría un ahorro para el empresario.
- Otro punto importante sería señalar que según la ley del Impuesto a la renta Artículo 44 inciso c, y RTF N° 8384-5-2001 (10.10.2001); señala que las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y en general, sanciones aplicadas por el sector público nacional, que en este caso equivale a 40 948.61 soles, compuesto por las multas laborales y el interés legal laboral, no son deducibles para la determinación de la base imponible del impuesto a la renta, por

lo que esto representa una pérdida económica para la empresa Imprime ABC, ya que el Impuesto a la Renta que pagará se incrementará en 7 799.00 soles producto de las multas laborales impuestas por Sunafil.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el empleador regularice la situación del trabajador ingresándolo a planilla y cumpliendo con el pago de todos los beneficios laborales correspondientes por norma, y así evitar multas económicamente superiores a los costos laborales formales.
- Se recomienda al empleador velar por el cumplimiento de la norma laboral, mediante la asignación de personal competente que se encargue de la contratación formal de colaboradores, almacenaje de documentos probatorios y de dar seguimiento constante de cualquier contingencia laboral. Para que de esta forma ese costo o gasto que se obtuvo de forma legal, sea deducible tributariamente.
- El empleador debe analizar con mayor detenimiento los perjuicios pecuniarios en el que cae, producto de trabajar de manera informal y así podrá evitar problemas económicos y podrá gozar del beneficio tributario que origina tener al trabajador formalmente registrado en planilla.

BIBLIOGRAFÍA

- Arze Vargas, C. (1999). *Costos Laborales y Competitividad en la Industria Boliviana*. Bolivia: Offset Bolivia Ltda EDOBOL.
- Bernedo A, J. (1998). *Reducción de Costos Laborales-Tributarios*. Trujillo.
- Castro Arguelles, M. A. (1993). *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Pamplona: Aranzadi.
- Empresarial, A. (2013). *Quien debe pagar Sencico, Conafovicer y Senati*. Lima: Talleres Gráficos de Real Time E.I.R.L.
- García Rubio, M. A. (1999). *La Inspección del Trabajo y Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Grados, J. (2001). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Mexico: Trillas.
- Ministerio de Salud. (08 de setiembre de 1997). *Ley N° 26790 Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento D. S. N° 009-97-SA*. Recuperado el 31 de Enero de 2017, de <http://www.essalud.gob.pe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (4 de diciembre de 1989). *Ley 25129 Los Trabajadores de la Actividad Privada Cuyas Remuneraciones no se Regulan por Negociación Colectiva, Percibirán el equivalente al 10% de la RMV por todo Concepto de Asignación Familiar*. Recuperado el 13 de enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (07 de noviembre de 1991). *Decreto Legislativo 713 Consolidan Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores*. Recuperado el 25 de enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (8 de noviembre de 1996). *Decreto Legislativo 892 Regulan el derecho de los Trabajadores a Participar en la Utilidades de las Empresas que desarrollan actividades Generadoras de Renta de Tercera Categoría*. Recuperado el 13 de enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (21 de marzo de 1997). *Decreto Legislativo 728, Texto Único Ordenado del D. S. 003-97 Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Recuperado el 12 de noviembre de 2016, de www.mintra.gob.pe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (27 de febrero de 1997). *Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO Reglamento de la Ley 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicio*. Recuperado el 13 de enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (27 de mayo de 2002). *Ley 27735 Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de www.mintra.gob.pe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (15 de diciembre de 2004). *Boletín de la Economía Laboral*. Recuperado el 20 de febrero de 2017, de www.comunidadandina.org.pe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (19 de julio de 2006). *Ley N° 28806-Ley General de Inspección de Trabajo*. Recuperado el 05 de 01 de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (01 de julio de 2010). *D.S. 003-2011-TR Ley que modifica el DL 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*. Recuperado el 3 de enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (16 de mayo de 2011). *Ley N° 26644 que precisa el goce del derecho de Descanso Pre Natal y Post Natal de la Trabajadora Gestante*. Recuperado el 13 de Enero de 2017, de <http://caballerobustamante.com.pe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (06 de diciembre de 2013). *Decreto Supremo 012-2013-TR que Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Recuperado el 24 de Enero de 2017, de <http://www.sunafil.gob.pe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (06 de diciembre de 2013). *Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Recuperado el 31 de Enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (08 de julio de 2014). *Ley 30222 Ley que modifica la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe>

Rodriguez Mancini , J. (2004). *Curso del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: 5ta Edición Astrea.

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (02 de enero de 2008). *Régimen General*. Recuperado el 17 de febrero de 2017, de <http://orientación.sunat.gob.pe>

Vega, M. L., & Robert, R. (2013). *Sanciones de la Inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de Inspección del Trabajo*. Ginebra: Segunda Edición 2013.

Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Guía Laboral*. Lima: 5ta Edición Gaceta Jurídica.

Zavaleta Rodriguez, R. E. (2009). Costos Laborales en el Perú. *Revista Jurídica Cajamarca*, 1.

REFERENCIAS TABLAS

Ley N° 26790 (1997). Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud. Decreto Supremo N 009-97-SA. 08 de setiembre de 1997 - 31 de Enero de 2017 [Tabla1]. Recuperado de <http://www.essalud.gob.pe>

Ley 29981(2013). Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, 06 de diciembre del 2013 – 31 de enero del 2017 [Tabla 2]. Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe>.

ANEXOS

Anexo 1.- DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

CAPITULO V - DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 72.- Si el despido es injustificado, el trabajador podrá demandar alternativamente su reposición en el trabajo o el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76.

Si demanda la reposición puede en cualquier estado de la causa variarla a una de indemnización. Del mismo modo, el juez podrá ordenar en la sentencia el pago de la indemnización en vez de la reposición cuando éste resultare inconveniente dadas las circunstancias.

En el segundo caso, si la demanda es exclusivamente de indemnización, el trabajador deberá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

La sentencia judicial ejecutoriada extingue el contrato cuando determina que el despido no da lugar a reposición sino al pago de indemnización.

Artículo 73.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 66 de la presente ley, podrá optar excluyentemente por:

a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta.

b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76 de esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Artículo 74.- El plazo para accionar judicialmente en los casos previstos en los artículos 71 72 y 73 es de treinta (30) días naturales de producido el hecho.

Este plazo de caducidad no está sujeto a interrupción o pacto que lo enerve, una vez transcurrido impide el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal peruano, por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial.

Artículo 75.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Artículo 76.- La indemnización por despido cuando no se otorgue la reposición o el trabajador demande la indemnización es equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, más la fracción proporcional, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones.

Artículo 81.- El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta.

Anexo 2.- LEY N° 30334, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015, REFERIDAS A INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES Y LA DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

CAPÍTULO I: INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES

Artículo 2.- Alcance de la inafectación

La inafectación dispuesta en el artículo 1 de la Ley es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que correspondan ser pagadas a partir del semestre correspondiente a su entrada en vigencia.

La excepción a la inafectación dispuesta en el referido artículo comprende a las retenciones por concepto de Impuesto a la Renta, de acuerdo con las normas de la materia, y a los descuentos autorizados por el trabajador; sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

Artículo 3.- Gratificaciones proporcionales

Están comprendidas en la inafectación las gratificaciones proporcionales reguladas en el artículo 7 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, que se paguen con motivo de ceses ocurridos a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

Anexo 3.- APRUEBAN NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LA ADECUADA APLICACIÓN DE LA ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA DE LA LEY N° 30222, LEY QUE MODIFICA LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DECRETO SUPREMO N° 010-2014-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CONSIDERANDO: Que, mediante la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222 , Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han establecido beneficios excepcionales y temporales para las entidades empleadoras sujetas al régimen laboral de la actividad privada que han incurrido en infracciones laborales verificadas a través de un procedimiento de fiscalización laboral; Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30222 establece que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros,

4.2.- Aplicación del beneficio de reducción de la multa

4.2.1.- Cuando el sujeto inspeccionado no subsana las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso. En este caso, sobre la multa determinada conforme al numeral

4.1 se aplica el beneficio de reducción, fijándose la multa en un valor igual al 35%.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, dicta las disposiciones complementarias necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo.

Quinta.- PERÍODO DE VIGENCIA Las normas contenidas en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley y en el presente decreto supremo tienen una vigencia de tres (03) años, contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

Anexo 4: CÁLCULO DEL INTERÉS LEGAL LABORAL SEGÚN SBS

Calculo del Interés Legal Laboral

GRATIFICACION DE JULIO

Factor Acumulado de la Fecha de Pago Efectivo	1.89078
Factor Acumulado de la Fecha en la cual el Pago se vuelve exigible	1.87596
Fecha de Pago Efectivo	02/02/2017
Fecha en la cual el pago se vuelve exigible	16/07/2016
Monto de la Gratificación Fiestas Patrias	2,322.90

Tasa de Interés Legal	1.48%
Intereses	34.43

GRATIFICACION DE DICIEMBRE

Factor Acumulado de la Fecha de Pago Efectivo	1.89078
Factor Acumulado de la Fecha en la cual el Pago se vuelve exigible	1.88725
Fecha de Pago Efectivo	02/02/2017
Fecha en la cual el pago se vuelve exigible	16/12/2016
Monto de la Gratificación Fiestas Patrias	2,374.60

Tasa de Interés Legal	0.35%
Intereses	8.38

CTS

Caja Arequipa	6.25%
---------------	-------

ANEXO 5: CÁLCULO DE RENTA DE QUINTA 2016

Año 2016

Renta de Quinta Categoría

GONZALES PRADA, HECTOR ARMANDO

UIT 2016

3,950.00

CONCEPTO	Mes		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Remuneración Mensual			2,075.00	2,075.00	2,075.00	2,075.00	2,085.00	2,085.00	2,085.00	2,085.00	2,085.00	2,085.00	2,085.00	2,085.00
(*) Meses que faltan			12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
REMUNERACIÓN PROYECTADA			24,900.00	22,825.00	20,750.00	18,675.00	16,680.00	14,595.00	12,510.00	10,425.00	8,340.00	6,255.00	4,170.00	2,085.00
(+) Gratificación Ordinaria			4,523.50	4,523.50	4,523.50	4,523.50	4,545.30	4,545.30	4,545.30	4,545.30	4,545.30	4,545.30	4,545.30	4,545.30
(+) Participaciones														3,048.54
(+) Remuneración vacacional														2,178.54
(+) Remuneraciones Pagadas			-	2,075.00	4,150.00	6,225.00	8,300.00	10,385.00	12,470.00	14,555.00	16,640.00	18,725.00	20,810.00	22,895.00
(+) Participaciones Pagadas														
(+) Gratificación extraordinaria														
(+) Otros Ingresos (Horas Extras)														837.82
RENTA NETA DE QUINTA CATEG.			29,423.50	29,423.50	29,423.50	29,423.50	29,525.30	29,525.30	29,525.30	29,525.30	29,525.30	29,525.30	29,525.30	35,590.20
(-) 7 UIT S/. 3950			-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00	-27,650.00
RENTA NETA GLOBAL			1,773.50	1,773.50	1,773.50	1,773.50	1,875.30	1,875.30	1,875.30	1,875.30	1,875.30	1,875.30	1,875.30	7,940.20
Hasta 05 UIT's	0.00	8%	141.88	141.88	141.88	141.88	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	635.22
De 05 a 20 UIT's	0.00	14%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 20 a 35 UIT's	0.00	17%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 35 a 45 UIT's	0.00	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exceso de 45 UIT's	0.00	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IMPUESTO A LA RENTA			141.88	141.88	141.88	141.88	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	635.22
(-) Créditos a favor del mes de retención														
(-) Saldos a favor reconocidos														
IMPUESTO ANUAL			141.88	141.88	141.88	141.88	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	150.02	635.22
(-) Retenciones aplicadas						-35.47	-47.29	-47.29	-47.29	-85.82	-98.66	-98.66	-98.66	-137.18
(-) Donaciones														
IMPUESTO A PAGAR			141.88	141.88	141.88	106.41	102.73	102.73	102.73	64.21	51.37	51.37	51.37	498.03
Retención = Impuesto a Pagar			141.88	141.88	141.88	106.41	102.73	102.73	102.73	64.21	51.37	51.37	51.37	498.03
Denominador			12	12	12	9	8	8	8	5	4	4	4	1
RETENCIÓN MENSUAL			11.82	11.82	11.82	11.82	12.84	12.84	12.84	12.84	12.84	12.84	12.84	498.03
			11.82	11.82	11.82	11.82	12.84	12.84	12.84	12.84	12.84	12.84	12.84	498.03

ANEXO 6: CALCULO PARA DETERMINAR LAS PARTICIPACIONES E I. A LA RENTA

<u>UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACIÓN E IMPUESTOS</u>	<u>TRIBUTARIO</u>	<u>SOCIETARIO</u>
	573,851.39	573,851.39
Adiciones	40,948.61	
Deducciones	-10,000.00	
	604,800.00	573,851.39
Participación 10%	-60,480.00	-57,385.00
Impuesto a la Renta 28%	-152,410.00	-144,611.00