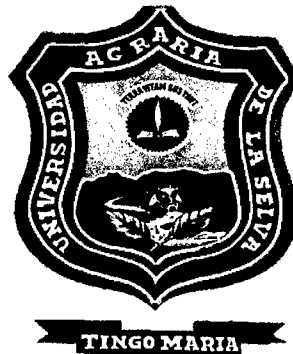


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Departamento Académico de Ciencias Contables



**“INFRACCIONES LABORALES DE LAS MYPEs Y SU
IMPLICANCIA EN LOS TRABAJADORES DE TINGO
MARIA”**

TESIS

Para Optar el Título de:

CONTADOR PÚBLICO

Presentado por:

KARLA PAOLA ALONZO MADUEÑO

Tingo María - Perú

2015

**T
CON**

Alonzo Madueño, Karla Paola

“Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”

76 páginas; 07 cuadros; 00 gráficos; 32 ref.; 30 cm.

Tesis (Contador Público) Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María (Perú). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

**1. INFRACCIONES LABORALES 2. CONTROL Y FISCALIZACIÓN
3. SEGURIDAD SOCIAL 4. LEGISLACIÓN TRIBUTARIA 5. MYPES**



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES



DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ.
"AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 003/2014 - DACC- FCEA-UNAS

En la Ciudad Universitaria a los 23 días del mes de Julio del 2014, siendo las 10:00 am, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, se instaló el Jurado Evaluador nombrado mediante Resolución N° 063/2012-C-FCEA, de fecha 14 de Mayo del 2012 a fin de dar inicio a la sustentación de la Tesis para optar el título de **Contador Público** denominado :

“INFRACCIONES LABORALES DE LAS MYPES Y SU INFLUENCIA EN LOS TRABAJADORES DE TINGO MARIA”

Presentado por la Bachiller: **ALONZO MADUEÑO, Karla Paola**, de la especialidad de Ciencias Contables. Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Artículo 19° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : 15 (QUINCE)

Siendo las 11:20 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 07 de agosto del 2014

CPC. MSc. Carlos Pinedo Cortez
Presidente



CPC. Teodoro Juan Camacho
Miembro

CPC. MSc. Manuel R. Guerrero Febres
Secretario

CPC. MSc. Anemio Gonzales Ramirez
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, mis padres Norma y Eulalio, y a mis hermanos Karol y Eduardo, quienes han sido la guía y el camino para poder llegar a este punto de mi carrera. Que con su ejemplo, dedicación y palabras de aliento nunca bajaron los brazos para que yo tampoco lo haga aun cuando todo se complicaba.

Los amo.

Karla P. Alonzo M.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar mi carrera profesional he logrado uno de mis objetivos en mi vida y quiero darles las gracias de manera especial a las personas que me apoyaron superando todos los obstáculos para lograrlo, con todo respeto y amor dedico este triunfo:

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional. A mi Asesor de tesis, Mgs C.P.C. Artemio Gonzales Ramírez por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mi investigación con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, por sus consejos, sus enseñanzas y más que todo por su amistad.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones. Para ellos:

Muchas gracias y que Dios los bendiga.

INDICE

	Pag.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	6
SUMMARY.....	7
INTRODUCCION.....	8

CAPITULO I PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Selección del Problema.....	9
1.2 Caracterización de la Problemática.....	10
1.3 Delimitaciones.....	11
1.4 Definición del Problema.....	12
1.5 Formulación del Problema.....	12
1.6 Sistematización de los Objetivos.....	13
1.7 Hipótesis de Investigación.....	14
1.8 Diseño Muestral.....	14
1.9 Método, técnicas e Instrumentales de Información.....	16

CAPITULO II LEGISLACION LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL Y LEGISLACION TRIBUTARIA

2.1 Generalidades.....	19
2.2 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus Atribuciones....	19
2.3 Seguro Social de Salud y sus atribuciones.....	33

2.4 La Administración Tributaria.....	36
2.5 Contribuciones como parte del Tributo.....	41

CAPITULO III

INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES

3.1 Evasión a las aportaciones de los regímenes de ESSALUD.....	45
3.2 Falta de inscripción de empleadores y trabajadores.....	47
3.3 Negligencia de empleadores y trabajadores.....	50
3.4 Remuneraciones justas.....	53
3.5 Las Boletas de Pago.....	55
3.6 Vacaciones Truncas.....	57
3.7 Gratificaciones.....	58
3.8 Compensación por Tiempo de Servicios.....	61

CONCLUSIONES.....	62
-------------------	----

RECOMENDACIONES.....	64
----------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	65
-------------------	----

ANEXOS.....	70
-------------	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación consistió en conocer las infracciones laborales que cometen los empleadores de las MYPES de la ciudad de Tingo María, la misma que deriva de la baja productividad, bajos sueldos y falta de acceso a derechos laborales como vacaciones, CTS, etc. En la investigación desarrollada se pudo determinar en razón a la entrevista estructurada efectuada al: Jefe de la SUNAT – Tingo María y al Jefe del MTPE - Zonal Huánuco, que efectivamente dichas autoridades NO le dan importancia al control y fiscalización de las infracciones laborales de los empleadores. Este hecho trae como consecuencia, el incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de los empleadores de las MYPES de la ciudad de Tingo María.

Las autoridades laborales, no hacen absolutamente nada para evitar la evasión a las aportaciones de los regímenes de ESSALUD, falta de inscripción de empleadores y trabajadores, negligencia administrativa de empleadores y trabajadores, remuneraciones injustas por debajo de la RMV, falta de entrega de boletas de pago, no otorgar vacaciones al personal, no pagar gratificaciones al personal, incumplimiento del pago de la CTS, etc.

Se ha podido determinar y concluir que en la ciudad de Tingo María, uno de los problemas álgidos con respecto a la inscripción de los trabajadores a ESSALUD es que no se realiza conforme indica las normas, sino que ésta se realiza luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no registran a sus trabajadores. Para lo cual el empleador utiliza ciertos registros secretos, evadiendo de esta manera el pago a las aportaciones; a esto se suma la negligencia del trabajador a la inscripción a ESSALUD, conociendo la deficiente asistencia social y de salud que brinda, que no compensa con las aportaciones mensuales que hace.

La autora.

ABSTRACT

The present research was to determine the labor violations committed by employers of MSEs city of Tingo Maria, the same as derived from low productivity, low wages and lack of access to labor rights such as vacation, CTS, etc. In the developed research, it was determined due to the structured interview made to: Head of SUNAT - Tingo Maria and the Chief of MTPE - Zonal Huánuco, which effectively said authorities NOT give importance to monitoring and control of labor violations of employers. This results in the violation of labor obligations on employers of MSEs city of Tingo Maria.

The labor authorities do absolutely nothing to prevent evasion to contributions schemes ESSALUD, non-registration of employers and workers, administrative negligence of employers and workers, unfair below the RMV wages, lack of delivery of ballots payment not grant staff holidays not pay bonuses to staff, failure to pay the CTS, etc.

It has been determined and concluded that in the city of Tingo Maria , one of the crucial problems regarding the registration of workers to ESSALUD is not in accordance indicates the rules, but it is made after several renovations employment contracts and in many cases do not register their workers. For which the employer uses certain secret records, thus evading payment contributions; this worker negligence enrollment ESSALUD adds, knowing the poor social assistance and health it provides, not compensated by making monthly contributions.

The autor.

INTRODUCCION

En nuestro país se han promulgado un conjunto de normas en materia de trabajo y seguridad social, estableciendo obligaciones y derechos tanto para los empleadores como para los trabajadores, para lo cual el estado ha creado organismos encargados de hacer cumplir estas disposiciones legales.

Sin embargo en Tingo María las normas laborales y de seguridad social son infringidas e incumplidas frecuentemente por parte de los empresarios, estos hechos constituyen uno de los grandes problemas que afecta directamente al trabajador, los mismos que han permitido ser estudiados con mayor rigurosidad.

El trabajo de Investigación titulado: "Infracciones Laborales de las MYPES y su Implicancia en los Trabajadores de Tingo María, ha tenido por objeto determinar el grado de infracción de las leyes laborales y la omisión de las contribuciones sociales por parte de los empresarios de la actividad privada en Tingo María y desde esta perspectiva se plantean alternativas encaminadas a su solución.

El presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera: el primero se refiere al Planteamiento metodológico; el segundo evalúa la labor de control de las entidades que tienen que ver con su cumplimiento; el tercero comprende el incumplimiento a las contribuciones sociales y los mecanismos utilizados para evadir las aportaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Selección del problema

1.1.1 Selección General:

“Normas Laborales y Contribuciones Sociales en el Perú”

El cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en el trabajo es una condición indispensable para la realización del ser humano en el ámbito laboral y un elemento central en la política de responsabilidad social empresarial. Es decir, es uno de los principales factores para mejorar la productividad laboral e incrementar la competitividad de las empresas.

En el Perú se han promulgado un sin número de leyes y normas en materia de trabajo y seguridad social estableciendo obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, para lo cual el estado ha creado organismos encargados de hacer efectivo estas disposiciones legales, sin embargo durante su aplicación esto no se cumple debido a la mala práctica de dichas normas laborales por parte de los empleadores.

1.1.2 Selección Específica:

“Infracciones Laborales de las Mypes y su Implicancia en los Trabajadores de Tingo María.”

El trabajo es una fuente de riqueza para muchos de los habitantes, es por ello que necesita de la protección por parte de las autoridades y el estado en sus distintas modalidades sin discriminación alguna. En tal sentido la defensa del trabajador de escasos recursos económicos constituye un deber social del estado, corresponde a través del ministerio del trabajo y promoción del empleo “prestar un servicio permanente y gratuito de defensa y asesoría legal a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

Garantizando una adecuada, oportuna, eficaz, gratuita orientación y defensa para proteger sus legítimos derechos consagrados en la constitución, las leyes, convenciones colectivas de trabajo y demás fuentes del derecho del trabajo.

Sin embargo en la ciudad de Tingo María como ocurre en diversas partes del territorio nacional esta realidad laboral viene acompañada de baja productividad, bajos sueldos y falta de acceso a derechos laborales como vacaciones, CTS, etc.

1.2 Caracterización General

Las infracciones laborales pueden conducir a un desequilibrio social, en el que muchos trabajadores quedan sin ningún tipo de protección ante situaciones inesperadas relacionadas con la salud y el empleo.

Derechos de los trabajadores

- **Jornada laboral máxima** de 8 horas diarias o 48 horas semanales. El exceso debe traducirse en horas extras.
- **Descanso semanal obligatorio**
- **Descanso vacacional**
- **Gratificaciones legales** en Julio y Diciembre de cada año (una remuneración por vez).
- **Compensación por Tiempo de Servicios.**
- **Asignación familiar** igual al 10 % de la remuneración mínima vital. Se abona cada mes junto con la remuneración en caso de tener carga familiar.
- **Participación en utilidades.** Se abona a más tardar en Abril de cada año, si la empresa obtuvo utilidades en el año anterior y un promedio de 20 trabajadores.
- **Indemnización por despido.**

- **Renuncia voluntaria.** la renuncia no implica pérdida de los derechos laborales, sólo de la indemnización por despido (por cuanto el cese se produce por decisión del trabajador).

Sin embargo los referentes empíricos demuestran que muchos empleadores incumplen con sus obligaciones.

En Tingo María el incumplimiento de las normas laborales ha suscitado una atención cada vez mayor como una posible barrera al crecimiento y al bienestar social que revela fallas institucionales y deteriora la integridad de las sociedades. Esta situación podría subsanarse si los encargados de formular políticas adoptaran un enfoque integral que favorezca el aumento de la productividad y mejore los incentivos para la formalidad, implícitos en las regulaciones de negocios, impositivas, laborales, en la seguridad social y los programas de protección social; y, avanzarán en el proceso de construir un Estado más responsable, eficiente, e inclusive que cree las condiciones para un contrato social que descansa en una norma generalizada en el cumplimiento de la ley.

1.3 Delimitaciones

a. Teórica

Para la formulación de la presente investigación, se utilizó información sistematizada, respaldada en:

- Tesis, que estén relacionadas con el problema.
- Revistas,
- Internet,
- Textos,
- Artículos científicos,
- Datos estadísticos.

b. Espacial

La ejecución del proyecto de tesis fue la zona urbana de Tingo María, considerando como unidades de análisis el conjunto de MYPEs que cuenten con más de dos trabajadores, de los últimos tres años.

c. Temporal

El estudio fue de tipo Longitudinal. El proyecto de investigación se inició en el mes de marzo del 2012 y se concluyó en el mes de octubre del 2013.

1.4 Definición del Problema

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

En la ciudad de Tingo María las Mypes se cimientan en el movimiento económico y financiero que se logra con el esfuerzo de sus trabajadores.

En las Mypes existe un bajo nivel e insuficiente pago de remuneración a los trabajadores, la cual no brinda bienestar tanto material y espiritual para él y su familia.

1.5 Formulación del Problema

En el Perú el grado de infracciones básicamente laborales son bastante altos: 72.93% de empresas no registran trabajadores en planilla, siendo grave la situación en el caso de las microempresas que presentan un grado de informalidad laboral de más del 80% (data del Ministerio de Trabajo).

1.5.1 Problema Principal

- ¿Cuál es el grado de infracciones laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María?

1.5.2 Problemas Secundarios

- ¿Cuál es la naturaleza de los deberes laborales para los empleadores de las MYPEs de Tingo María?
- ¿Cuál es la situación laboral de los trabajadores que realizan sus actividades en las MYPEs de Tingo María?
- ¿Qué acciones se deben efectuar para impulsar el desarrollo de los derechos laborales en las MYPEs de Tingo María?
- ¿Cuál es el grado de fiscalización laboral que realiza el MTPE y SUNAT a las MYPEs de Tingo María?

1.6. Sistematización de los Objetivos

1.6.1 Objetivo General

- Determinar el grado de infracciones laborales de la MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Establecer la naturaleza de los deberes laborales para los empleadores de las MYPEs de Tingo María.
- Determinar la situación laboral de los trabajadores que realizan sus actividades en las MYPEs de Tingo María.
- Precisar las acciones que se deben efectuar para impulsar el desarrollo de los derechos laborales en las MYPEs de Tingo María.
- Determinar el grado de fiscalización laboral que realiza el MTPE y SUNAT a las MYPEs de Tingo María.

1.7 Hipótesis de Investigación

1.7.1 Hipótesis General

“Mientras mayor sea la deficiencia e indiferencia de los organismos encargados de hacer cumplir las normas laborales, mayores serán las infracciones y la omisión de las contribuciones sociales por parte de los empleadores MYPEs de Tingo María en perjuicio de los trabajadores”.

1.7.2 Hipótesis Secundario

- A menos deficiencia e indiferencia d los organismos encargados de hacer cumplir las normas laborales menor será la infracción .y la omisión de las contribuciones sociales por parte de los empleadores MYPEs de Tingo María.
- A mayor conocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores, mayores serán las exigencias de cumplimiento por los empleadores MYPEs de Tingo María.
- Un sistema de control tradicional (SUNAT) hace que la recaudación de las contribuciones se vea limitado.

1.8 Diseño Muestral

1.8.1 Universo Poblacional

La población objeto de estudio que sirvió para contrastar nuestra hipótesis está constituida por 75 empleadores existentes en la ciudad de Tingo María.

1.8.2 Muestra de Estudio

De acuerdo a la naturaleza del problema de investigación para contrastar la hipótesis se rediseño la muestra de estudios con la siguiente estructura.

Cuadro 5. Distribución proporcional de la Muestra.

ESTRATOS	Nº DE TRABAJ.	Nº DE EMPLEAD.	PROPORCION POBLACIONAL	Nº DE MUESTRA
A	2 a 5	40	54 %	17
B	6 a 10	25	33 %	11
C	11 a 20	10	13 %	4
TOTAL		75	100 %	32

Fuente: (Elaboración propia, 2012)

Las unidades de análisis para recolectar la información y probar nuestra hipótesis, se obtendrá a través de la siguiente fórmula:

Donde:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)}{E^2}$$

Z = Nivel de confianza
E = Nivel de precisión

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de error

N = Población

Dando valores tenemos:

$$z = 95\%$$

$$p = 0.90$$

$$q = 0.10$$

$$e = 0.08$$

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,90)(0,10)}{(0,08)^2}$$

$$n = \frac{0,345744}{0,0064}$$

$$n = 54.0225 \Rightarrow 54$$

La muestra inicial nos da como resultado 54 empleadores de un total de 75 empleadores, este resultado será sometido a corrección finita.

Muestra corregida:

$$n_1 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

$$n_1 = \frac{54}{1 + \frac{54-1}{75}}$$

$$n_1 = \frac{54}{1 + 0.70666} = \frac{54}{1.70666}$$

$$n_1 = 31.64 \Rightarrow 32$$

Por consiguiente, la muestra corregida es 32; quiere decir que se investigara a esa cantidad de empleadores y los resultados de generalizan al número total de ellos.

1.9 Método, técnicas e instrumentos de Investigación

1.9.1 Métodos Generales

- a) **Método Histórico:** Se utilizó para combinar el pasado con el presente, haciendo una recomposición histórica de todos los procesos seguidos en el Espacio – Tiempo laboral.
- b) **Método Dialéctico:** Permitted desintegrar el objeto de estudio en unidades de análisis para problematizar cada una de las unidades y plantear medidas correctivas.
- c) **Método Comparativo:** Es de uso general en investigaciones contables y permite comparar el cumplimiento laboral como producto de la operatividad de las empresas en el Espacio – Tiempo.

1.9.2 Métodos Específicos

- a) **Método Experimental:** Se ejecutó en cada una de las unidades de análisis para extraer los datos empíricos.
- b) **Método Matemización:** Mediante este método se conjugaron los datos estadísticos y la evaluación matemática pertinente para reflejar después los resultados.

1.9.3 Técnicas de Investigación

- **Sistematización Bibliográfica:** Permitió seleccionar y sintetizar conceptos, principios, categorías, leyes e hipótesis relacionadas con el fondo de conocimiento acumulado que inciden en el problema a investigar. Esta información se extrajo de las fuentes pertinentes de la delimitación teórica.
- **Sistematización Hemerográfica:** Permitió extraer información sistematizada de artículos publicados en periódicos o revistas por organizaciones reconocidas y que tengan incidencia en la formulación de nuestra hipótesis.
- **Observación Ordinaria y/o Participante:** La combinación de estas técnicas sirvió para recolectar la información primaria a través de la participación como integrantes de la unidad de análisis, dentro o fuera del grupo.
- **Encuesta:** A través de ella hemos sistematizado información de grupos o de componentes móviles que actúan dentro de las unidades de análisis.
- **Entrevista:** Se orienta a obtener, información de los informantes clave que tiene que ver con la seguridad social y las normas laborales en Tingo María.

1.9.4 Instrumentos de Investigación

El proyecto de investigación requiere la utilización de los instrumentos siguientes:

- **Ficha de trabajo bibliográfico:** (textuales, directas, indirectas, combinadas, con elipsis, con interpolaciones, paráfrasis, críticas, entre otras).

- **Ficha de trabajo hemerográfica** (de revistas, de artículos de revistas, etc.)
- **Guía de observación participante y guía de observación ordinaria:** la estructura se adecua a la problemática observacional a la necesidad de tipos de datos y a la capacidad de generación de estructura del tesista.
- **Cuestionario encuesta de opinión:** Se diseñó de acuerdo a las necesidades de información a recolectar y se plantearon preguntas con respuesta monosilábica, múltiple, preguntas abiertas y preguntas en cascada.
- **Cédula de entrevista:** Estructurada en función al manual de organización y funciones de los informantes claves.

CAPITULO II

LEGISLACION LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL Y LEGISLACION TRIBUTARIA

2.1. Generalidades

Las Micro y Pequeñas Empresas (en adelante Mypes) son las unidades económicas constituidas por una persona natural o jurídicas, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente que tiene por objeto el desarrollo de actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

En las pequeñas empresas los beneficios laborales son iguales para distintos tipos de empresas a diferencia de las microempresas.

2.2. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus Atribuciones.

Según el Art. 1 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo Y Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, menciona que, es el organismo rector de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo. Forma parte del Poder Ejecutivo y constituye un pliego presupuestal con autonomía administrativa y económica, de acuerdo a ley.

La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene las siguientes funciones:

1. Funciones Rectoras

- a. Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materias socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo,

difusión de normativa laboral, información laboral e información de mercado de trabajo, relaciones de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, en todos los niveles de gobierno.

- b. Realizar seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión en materia laboral, alcanzados a nivel nacional, regional y local, y tomar las medidas correspondientes.
- c. Coordinar con los Gobiernos Regionales y Locales la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a través de sus Organismos Públicos, Entidades del Sector, Comisiones, Programas y Proyectos.
- d. Prestar apoyo técnico a los Gobiernos Regionales y Locales para el cumplimiento de las funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización.
- e. Diseñar, conducir y supervisar los sistemas funcionales en el ámbito de trabajo y promoción del empleo, asegurando el cumplimiento de políticas públicas de acuerdo a las normas de la materia.
- f. Ser el ente rector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo.
- g. Ser el ente rector del Servicio Nacional de Empleo.
- h. Otras funciones que les señale la ley.

2. Funciones Técnico – Normativas

- a. Aprobar normas y lineamientos técnicos, directivas, planes, programas, proyectos, estrategias e instrumentos orientados a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia.
- b. Coordinar la defensa nacional de las entidades de su sector.
- c. Promover convenios de colaboración interinstitucional a nivel nacional e internacional en el ámbito de su competencia y de acuerdo a ley.
- d. Otras funciones que les señale la ley.

3. Resumen de la legislación laboral vigente en el Perú¹

3.1. Asignación familiar

El beneficio se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con vínculo laboral vigente cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva.

Si el trabajador percibe un beneficio igual o superior por el concepto de asignación familiar del que señala la ley, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

La asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa. Es equivalente al 10 % de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el derecho.

Tienen derecho a percibir la asignación:

- Los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho (18) años.
- En caso que el hijo cumpla la mayoría de edad y se encuentre realizando estudios superiores o universitarios este beneficio se extenderá hasta la culminación de los mismos y con un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

¹ Candela Casas Ricardo.- Manual Laboral Digital, [en línea] Lima Perú. Recuperado el 26 de mayo del 2013, de <http://hoyperu.galeon.com/stntesis/legisla.HTM>

3.2. Compensación por tiempo de servicios

La Compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y sus familias.

La compensación por tiempo de servicios es exigible de pago, desde el primer mes completo de iniciado el vínculo laboral. Están comprendidos en la compensación por tiempo de servicios, los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de 04 horas.

No están comprendidos en el régimen, los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No están comprendidos además, los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios.

El tiempo de servicios computable, solo se toma en cuenta el efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Se considera remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como resultado de la prestación de su labor, cualquiera que sea el nombre que el de, siempre que sean de su libre disposición (no obligado a dar cuentas del uso del mismo).

Se incluye en este concepto, el valor de la alimentación principal (desayuno, almuerzo o cena) cuando es proporcionado en dinero o en especie por el empleador.

3.3. Contratos de trabajo

El contrato de trabajo es todo acuerdo por el cual, una parte (el trabajador) se obliga en forma voluntaria y personal a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte (empleador).

Dicha disposición de la fuerza de trabajo es de manera subordinada, a cambio de una remuneración. Para que exista un contrato de trabajo se necesita que estén presentes tres elementos esenciales:

1. Prestación de servicios personal (es decir solo el trabajador y nadie más puede prestar el servicio).
2. El pago de una remuneración (en dinero o en especie).
3. Subordinación al empleador (es decir la obediencia en temas relacionados con el servicio prestado).

3.4. Descanso semanal

El trabajador tiene derecho, como mínimo, a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio, será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100 %.

3.5. El despido

El despido es uno de las causas de extinción de la relación laboral

Motivada por:

- Alguna causa justificada prevista en la ley o
- Por decisión unilateral del empleador

El despido con causa justa o justificado, es aquel se sustenta en alguna norma legal, que autoriza al empleador a terminar el vínculo laboral con el trabajador.

El despido sin causa justa o injustificado, es aquel donde prima la voluntad del empleador para terminar el vínculo laboral sin motivo legalmente sustentado en la ley.

3.6. Feriados no laborables

Los trabajadores (Del sector público y privado en el Perú), tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos por Ley, como son:

Año Nuevo (1 de enero)

Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)

Día del Trabajo (1 de mayo)

San Pedro y San Pablo (29 de junio)

Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)

Santa Rosa de Lima (30 de agosto)

Combate de Angamos (8 de octubre)

Todos los Santos (1 de noviembre)

Inmaculada Concepción (8 de diciembre)

Navidad del Señor (25 de diciembre)

Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, el cual se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

3.7. Gratificaciones laborales.

Los trabajadores del sector privado, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

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

Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre efectivamente laborando en el mes en que

corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios correspondientes.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicios percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

3.8. Horario de trabajo

Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, se entiende como tal, la hora de ingreso y la hora de salida. El empleador está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva del horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuvieran de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida.

3.9. Horas extras

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal, se considera sobretiempo. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida.

Dicho tiempo adicional, se paga con un recargo a convenir (entre las partes) y que no podrá ser inferior al 25 % para las dos primeras horas, calculada sobre la remuneración percibida por el trabajador en base al valor hora correspondiente y 35 % para las horas restantes.

3.10. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo es de 08 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral (voluntad) del empleador, una jornada menor a las máximas indicadas.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral (voluntad) del empleador, una jornada menor a las máximas indicadas.

Los empleadores que tengan establecidas jornadas inferiores a la ordinaria, podrán extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, siempre y cuando incrementen la remuneración en función al tiempo adicional.

3.11. Periodo de prueba.

Es el lapso de la relación laboral durante el cual:

- El empleador verifica la idoneidad del trabajador para el puesto de trabajo en el que fue ubicado.
- El trabajador su conformidad con el ambiente y las condiciones de trabajo en la empresa.

Como regla general, el período de prueba es de tres meses. El empleador y el trabajador pueden pactar un plazo mayor, este acuerdo debe constar por escrito.

3.12.Remuneración mínima vital.

Cuando el trabajador cumpla con la jornada ordinaria máxima legal o contractual, tendrá derecho a percibir la remuneración mínima vital que se establezca conforme a Ley. Si éste labora en jornadas inferiores a cuatro (4) horas diarias, su remuneración no podrá ser menor a la parte proporcional de ésta. La remuneración de los trabajadores periodistas profesionales colegiados con más de cinco (5) años de experiencia profesional, que cumplan con la jornada ordinaria máxima aplicable éstos y que desarrollen sus labores en empresas de comunicación masiva con más de veinticinco (25) trabajadores, no podrá ser menor de tres (3) remuneraciones mínimas vitales vigentes.

El ingreso del trabajador minero no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un veinticinco por ciento (25%) adicional a la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad de pago.

Este derecho alcanza a los trabajadores empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas

La remuneración por trabajo en horario nocturno, no puede ser menor que la remuneración mínima vital vigente al momento del pago, incrementada en un 35 %.

3.13.Seguro de vida

Una vez cumplidos cuatro años al servicio del mismo empleador, el trabajador empleado u obrero tiene derecho a que aquél le contrate una póliza de seguro de vida. El empleador puede contratar facultativamente esta póliza desde el tercer mes de servicios del trabajador.

Para la determinación de la identidad de los beneficiarios del trabajador, éste debe entregar a su empleador una declaración jurada en la que designe a sus beneficiarios: cónyuge o conviviente, descendientes, ascendientes o hermanos menores de 18 años, con indicación del domicilio de cada uno de ellos.

Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza son aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, que son percibidas habitualmente, aun cuando puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable.

3.14.Participación de utilidades.

Las empresas, cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, se encuentran obligadas a distribuir entre sus trabajadores una parte de las utilidades obtenidas durante el año respectivo.

Se encuentran excluidas de esta obligación, de acuerdo a su modalidad, las Cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

El pago de la participación en las utilidades, debe ser abonado a los trabajadores dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

El porcentaje de las utilidades a repartir entre los trabajadores, se encuentra determinado en función de la actividad económica que desarrolla la empresa, el mismo que es el siguiente:

- Empresas Pesqueras.....10%
- Empresas de Telecomunicaciones.....10%
- Empresas Industriales.....10%
- Empresas Mineras.....8%
- Empresas de Comercio al por mayor y por menor y Restaurantes.... 8%
- Empresas que realizan otras actividades.....5%

3.15.Vacaciones.

El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, cuando laboren una jornada ordinaria mínima de 4 horas diarias y siempre que haya cumplido dentro del año de servicio el record correspondiente.

La Remuneración vacacional anual es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Trabajadores cuya jornada ordinaria es de 6 días a la semana. Cumple el record vacacional si realizan labor efectiva por lo menos de 260 días en dicho periodo.

Trabajadores cuya jornada ordinaria es de 5 días a la semana. Cumple el record vacacional si realizan labor efectiva por lo menos de 210 días en dicho periodo

En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo 4 o 3 días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional anual, siempre que sus faltas injustificadas no superen de 10 en dicho periodo.

Para que proceda el pago de vacaciones truncas, el trabajador debe acumular un mes de servicios a su empleador.

El record trunco será pagado a razón de tantos dozavos (1/12) y treintavos (1/30) de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

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

1. Una remuneración por el trabajo realizado.
2. Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
3. Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado de descanso.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad que se realice el pago.

3.16.Seguro social de salud y sus atribuciones

El acceso a la seguridad social es un derecho humano, tal como ha sido reconocido por las Naciones Unidas en el año 1948 al dictarse la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), documento en cuyo artículo 22 señaló que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”².

² Campos Torres, Sara Rosa.-Manual de seguridad Social.- Lima 2010, Edit. Gaceta Jurídica, Pág. 9.

Atribuciones del Seguro Social de salud³.

Según el Reglamento de Organización y Funciones del ESALUD, en el Capítulo V de las funciones generales, artículo 9o, señala las siguientes funciones:

- a) Administrar el régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud y otros seguros de riesgos humanos.
- b) Inscribir a los asegurados y entidades empleadoras.
- c) Fiscalizar, determinar y cobrar las aportaciones y demás recursos establecidos por ley, pudiendo delegar o conceder tales funciones, en forma total o parcial, en entidades del Estado o privadas, según las normas legales vigentes.
- d) Invertir los fondos que administra, procurando su rentabilidad, seguridad y equilibrio financiero, dentro del marco legal correspondiente.
- e) Formular y aprobar sus reglamentos internos, así como otras normas que le permitan ofrecer sus servicios de manera ética, eficiente y competitiva.
- f) Realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- g) Determinar los períodos de calificación para el otorgamiento de prestaciones del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, de acuerdo con las modalidades y condiciones de trabajo.
- h) Desarrollar programas de prevención de la salud ocupacional y riesgos

³ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 103-pe-essaiud- 2001, [en línea] Lima Perú, recuperado el 29 de mayo del 2013, de <ftp://itp2.minsa.gob.pe/normaslegales/2001/RI03-2001.pdf>

profesionales.

- i) Promover la ejecución de programas de difusión sobre seguridad social en salud, para lo cual coordina con los sectores Salud, Educación y otras entidades del Estado.
- j) Desarrollar programas especiales orientados al bienestar social, en especial del adulto mayor y las personas con discapacidad, en las condiciones que establezca el reglamento.
- k) Proponer al Ministerio de Trabajo y Promoción Social la expedición de normas que contribuyan al mejor cumplimiento de su misión y opinar sobre los proyectos de dispositivos legales relacionados con su rol.
- l) Celebrar convenios o contratos con otras entidades para la prestación de servicios relacionados con su finalidad y sus objetivos,
- m) Desarrollar programas de extensión social y planes de salud especiales en favor de la población no asegurada y de escasos recursos.
- n) Apoyar a la población afectada por siniestros y catástrofes, p. Realizar las demás funciones que la ley le encomiende o permita.

4. La administración Tributaria

4.1. La administración tributaria y el círculo virtuoso de la tributación.

El Estado es el conjunto de instituciones públicas organizadas, conducidas y controladas por los ciudadanos que pertenecen a una misma comunidad política y que buscan el bien común, siendo el rol de Estado lo siguiente:

- Administrar los asuntos públicos.
- Garantizar los derechos del ciudadano mediante la provisión y cuidado de

los bienes y servicios públicos.

- Fomentar el desarrollo económico.
- Crear bienestar.

4.2. Bienes y Servicios Públicos

Desde el ámbito de la economía, ambos conceptos son definidos como bienes económicos; es decir, que son susceptibles de adquirirse en el mercado.

Un bien público: se caracteriza porque su uso por una persona no impide que otros lo usen posteriormente o que varios lo usen a la vez (por ejemplo, las bancas de un parque). De otro lado, los bienes públicos pueden ser utilizados por todos sin exclusión (por ejemplo, la televisión por ondas aéreas de señal abierta). Por el contrario, los bienes privados excluyen a otros cuando son utilizados. Por ejemplo, un auto y una vivienda. Desde el punto de vista de la propiedad, un bien público es aquél que fue adquirido por el Estado. El Estado tiene la función de proveerlos. Por ejemplo: los colegios públicos, los hospitales, las carreteras y los locales para que funcionen otras entidades del Estado.

Los servicios públicos: Son un conjunto de actividades como la salud, la educación, telefonía, el correo postal, que pueden ser provistos por el Estado o personas o empresas particulares por encargo del Estado. Los servicios que brinda el Estado están supeditados a los acuerdos de la sociedad y éstos se plasman en la Constitución Política de cada país.

4.3. Financiamiento de las actividades del Estado.

En cualquier tiempo o situación, con Rey, dictador o presidente, todo Estado siempre debe decidir cómo obtiene los recursos y cómo los gasta. En una sociedad democrática nadie está excluido de esta decisión y, por tanto, nadie se debe autoexcluir.

La tributación tiene un papel crucial en el proceso socio-económico para alcanzar el bienestar y la paz social, porque provee de ingresos económicos para que el Estado pueda cumplir sus funciones. Para ello, el Estado cuenta con un instrumento económico y legal que se denomina Presupuesto Público.

4.4. Presupuesto Público.

Es la expresión cuantificada y sistemática de los gastos que cada una de las entidades que forman el sector público realizarán en el año fiscal y refleja, también, los ingresos que financian dichos gastos.

La estructura del presupuesto es:

- Ingresos: Comprenden las fuentes de financiamiento, siendo los tributos la de mayor importancia.
- Gastos: Comprende cuál es el destino de los ingresos obtenidos por el Estado.

4.5. La Administración Tributaria: SUNAT

La SUNAT es una institución pública que pertenece al Sector Economía y Finanzas. Es una entidad que genera sus propios ingresos

y tiene autonomía económica, administrativa, funcional, técnica y financiera.

Fue creada por la Ley N° 24829 del 8 de junio de 1988 y su Ley General fue aprobada por el Decreto Legislativo N° 501 del 1 de diciembre del mismo año. Posteriormente, mediante el Decreto Supremo 061-2002-PCM, publicado el 12 de julio de 2002, se dispuso la fusión entre la SUNAT y ADUANAS. Como consecuencia de la integración entre ambas entidades, la SUNAT actualmente es responsable de administrar el 99% de los Ingresos Tributarios del Gobierno Central Consolidado.

4.6. El tributo

El término tributo proviene de la palabra tribu, que significa conjunto de familias que obedecen a un jefe y que apoyan de alguna manera al sostenimiento de la tribu. Asimismo, recordemos que en la edad media, el vasallo entregaba al señor feudal cierta cantidad de dinero o especies en reconocimiento por la carga que le significaba y por la protección que éste le brindaba. Con este tributo, el señor feudal mantenía el ejército, entre otras cosas. Es decir, el tributo existe desde nuestras primeras culturas y ha ido variando con el tiempo. Analizando la definición, encontramos los siguientes aspectos básicos:

- El Tributo sólo se paga en dinero.
- Solo se crea por Ley.
- El tributo es obligatorio por el poder que tiene el Estado.

- Se debe utilizar para que cumpla con sus funciones; y,
- Puede ser cobrado mediante la fuerza cuando la persona que está obligada no cumple.

4.7. Definición de tributo.

Pago en dinero, establecido legalmente, que se entrega al Estado para cubrir los gastos que demanda el cumplimiento de sus fines, siendo exigible coactivamente ante su incumplimiento.

Los elementos del tributo para la determinación y el cálculo del tributo se deben tener en cuenta la tasa y la base imponible.

Tasa o alícuota: Es el porcentaje que se aplica a la base imponible para determinar el monto del tributo.

Base imponible: Valor numérico sobre el cual se aplica la tasa o alícuota para determinar el monto del tributo.

4.8. Funciones del tributo.

Para entender en qué consiste el sistema tributario y decidir si es justo o no, debemos estar bien informados sobre las funciones del tributo:

- **Función fiscal:** A través de los tributos se busca incrementar los ingresos del Estado para financiar el gasto público. Cada año, el Poder Ejecutivo presenta un Proyecto de Ley de Presupuesto Público al Congreso, que lo aprueba y convierte en Ley, luego de un debate. El presupuesto rige a partir del 1 de enero del año siguiente. En el presupuesto público no sólo se establece cuánto ingresa y cuánto se gasta, también se dictan medidas

tributarias, que luego son aprobadas en el Congreso en la forma de normas tributarias. Por ejemplo, aumentar la tasa de un impuesto, o crear uno nuevo.

Todas estas medidas están orientadas a que “alcance” el dinero para todo lo que el Estado ha planificado para el siguiente año fiscal.

El Estado también toma en cuenta muchos otros factores. Actualmente, la crisis económica mundial se ha convertido en un factor de primer orden para establecer el presupuesto público del próximo año. Las crisis económicas afectan en primer lugar el consumo: bajan las ventas, el producto “no sale”, se cierran plantas, talleres, se producen despidos, suben los precios, y la gente baja su consumo. Si disminuye la actividad económica, disminuye la recaudación y el Estado está obligado a contraer el gasto público. Sin embargo, para contrarrestar esta situación, puede tomar medidas, siempre y cuando cuente con los recursos necesarios; es decir, si tiene ahorro. Ahora bien, esto será posible si tuvo una buena recaudación de impuestos en años anteriores.

- **Función económica:** Por medio de los tributos se busca orientar la economía en un sentido determinado. Por ejemplo, si se trata de proteger la industria nacional, entonces se pueden elevar los tributos a las importaciones o crear nuevas cargas tributarias para encarecerlos y evitar que compitan con los productos nacionales. Si se trata de incentivar la exportación, se bajan o se eliminan los tributos, como en el caso de Perú. En nuestro país, las exportaciones no pagan impuestos y tienen un sistema de reintegro tributario (devolución) por los impuestos pagados en los insumos utilizados en su producción.

- **Función social:** Los tributos cumplen un rol redistributivo del ingreso nacional, es decir, los tributos que pagan los contribuyentes retornan a la comunidad bajo la forma de obras públicas, servicios públicos y programas sociales. ¿Cuánta obra pública se puede llevar a cabo y cuánto se puede gastar en programas sociales? Esa pregunta se responde con las cifras de los tributos recaudados, A menor evasión tributaria, mayor recaudación y, en consecuencia, más bienes y programas sociales que contribuyan a un mayor bienestar social.
- La administración tributaria en el Perú, está formado por dos entes rectores: la administración tributaria del gobierno central a cargo de Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT y las oficinas tributarias de los gobiernos locales.

4.9. Administración de los tributos.-SUNAT.

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT (*) : administra los tributos internos y tributos aduaneros tales como el Impuesto a la Renta, Impuesto General a las Ventas, impuesto Selectivo al Consumo, Impuesto Especial a la Minería, Régimen Único Simplificado y los derechos arancelarios derivados de la importación de bienes. Mediante la Ley N° 27334 se amplió las funciones de la SUNAT a efectos de que administre las aportaciones a ESSALUD y a la ONP. La SUNAT también administra otros conceptos no tributarios como las Regalías Mineras y el Gravamen Especial a la Minería,

En aplicación del Decreto Supremo 061-2002-PCM, se dispuso la fusión por absorción de la Superintendencia Nacional de Aduanas (SUMAD) por la Superintendencia Nacional de Tributos Internos (SUNAT), pasando la SUNAT a ser el ente administrador de tributos internos y derechos arancelarios del Gobierno Central. El 22 de diciembre de 2011 se publicó la Ley N° 29816 de Fortalecimiento de la SUNAT, estableciéndose la sustitución de la denominación de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria-SUNAT por Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT.

5. Contribuciones como parte del tributo⁴

El término Tributo alude a la prestación de dar, es de naturaleza pecuniaria, objeto de una relación cuya fuente es la ley, la cual es de cargo de aquellos sujetos que realizan los supuestos descritos por la norma como generadores de la obligación tributaria, a favor del acreedor (Estado).

Es una prestación usualmente en dinero, establecida en virtud de una ley (principio de legalidad) que puede ser exigida coercitivamente por potestad tributaria del Estado ante el incumplimiento de pagos y sirve para cubrir gastos de necesidades públicas.

⁴ Clasificación de los tributos en el Código Tributario.- Caria Teresita García Zevallos. [en línea], recuperado el día 02 de junio del 2013 de <http://www.decamana.com/columnistas/clasificacion-de-los-tributos-en-el-código-tributario-peruano>.

Mediante el Tributo, los integrantes del Estado contribuyen al sostenimiento del gobierno en proporción a su respectiva capacidad económica. Como decía Adán Smith, los gastos del gobierno con respecto a los individuos son como los gastos de un gran campo respecto a sus colonos, que están obligados a contribuir en la medida de sus intereses en el cultivo del predio. Por otro lado, según el contenido de la norma II del Título Preliminar del Código Tributario Nacional, el término genérico tributo comprende:

➤ **IMPUESTO:**

Es el tributo cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa en favor del contribuyente por parte del Estado. La característica de los impuestos es que existe independencia entre la obligación de pagarlo y la actividad que el Estado desarrolla con su producto. Es el tributo típico, el que representa mejor el género y su naturaleza debe buscarse en la misma necesidad que llevó a la creación del Estado como única forma de lograr orden y cohesión en la comunidad. Una vez creado, era lógico contribuir a su sostenimiento. Tenemos por ejemplo, el Impuesto a la Renta y el Impuesto General a las Ventas (IGV).

➤ **CONTRIBUCIÓN:**

Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales. Se caracteriza entonces por la existencia de un beneficio que puede derivar no sólo de la realización de una obra pública sino de especiales

actividades del Estado. Tenemos por ejemplo las contribuciones a ESSALUD, ONP, SENCICO y SENATI.

➤ **TASA:**

Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador la prestación efectiva por el Estado de un servicio público individualizado en el contribuyente. No es tasa el pago que se recibe por un servicio de origen contractual. Son prestaciones obligatorias distintas a los precios y a las tarifas.

Existe una actividad que el Estado cumple y está vinculada con el obligado al pago. Las tasas, entre otras pueden ser:

- Arbitrios: son tasas que se pagan por la prestación o mantenimiento de un servicio público, como el servicio de limpieza y mantenimiento de parques y jardines.
- Derechos: son tasas que se pagan por la prestación de un servicio administrativo público o el uso o aprovechamiento de bienes públicos. Un ejemplo sería el pago por derecho de solicitar partidas en una Municipalidad.
- Licencias: son tasas que gravan la obtención de autorizaciones específicas para la realización de actividades de provecho particular sujetas a control o fiscalización, por ejemplo licencia para abrir una tienda de abarrotes.

CAPITULO III

INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES

Generalidades

En el Perú el grado de infracciones básicamente laborales son bastante altos: 72.93% de empresas no registran trabajadores en planilla, siendo grave la situación en el caso de las microempresas que presentan un grado de informalidad laboral de más del 80% (data del Ministerio de Trabajo). En el campo tributario, la mayor parte de las Mypes formales están inscritas en uno de los regímenes tributarios: RUS, RER o Régimen General. El incumplimiento se da por tributar en un régimen diferente al que les corresponde o un nivel de operaciones reales que difiere de lo declarado⁵

¿Cómo se entiende el porqué de la infracción? En general y en el caso de las Mypes en particular, la informalidad o incumplimiento se dará en tanto la información disponible o sus mecanismos de transmisión no sean correctos, completos, oportunos, ni accesibles; las normas o procedimientos sean complejos; las cargas económicas sean altas, el perjuicio individual y el riesgo de ser detectado en incumplimiento sean bajos y su responsabilidad y solidaridad no estén. Los empleadores por disminuir su carga laboral no registran en planilla a sus trabajadores obligándolos a emitir recibo por honorarios, pese a que trabajan - más de ocho horas diarias significando un abuso a sus derechos.

⁵Elaboración propia con cifras del Ministerio de Trabajo correspondiente al ejercicio 2010

En el presente cuadro apreciamos el tipo de actividades que desarrollan cada una de las Mypes estudiadas.

CUADRO N° 01

¿A qué actividad se dedica su negocio?

CATEGORIAS	F	%
1. Comercio	20	62.5
2. Industria	4	12.5
3. Servicios	8	25.0
4. Otros	0	0.0
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: “Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”, el 62.5% de los encuestados se dedican a la actividad comercial, el 12.5% se dedican a la actividad industrial mientras que el 25% a la actividad de servicios.

3.1. Evasión a las aportaciones de los regímenes de ESSALUD.

En Tingo María el incumplimiento de las normas laborales ha suscitado una atención cada vez mayor como una posible barrera al crecimiento y al bienestar social que revela fallas institucionales y deteriora la integridad de las sociedades. Esta situación podría subsanarse si los encargados de formular políticas adoptaran un enfoque integral que favorezca el aumento de la productividad y mejore los incentivos para la formalidad, implícitos en las regulaciones de negocios, impositivas, laborales, en la seguridad social y los

programas de protección social; y, avanzarán en el proceso de construir un Estado más responsable, eficiente, e inclusive que cree las condiciones para un contrato social que descansa en una norma generalizada en el cumplimiento de la ley.

Sólo en América Latina y el Caribe, el empleo informal (definido con el criterio de no estar registrado con la seguridad social) asciende a 57% en las zonas urbanas, y comprende dos grupos: el de los trabajadores informales independientes, a los que corresponde 24% del total del empleo urbano, y el de los trabajadores informales asalariados, con un 33% del empleo total urbano y más de la mitad de todo el trabajo informal, en ambos casos, porcentaje que varía de país en país.

En el Perú, los MYPEs, aplican una serie de mecanismos para evadir las contribuciones, es decir, no incluir en T-Registro a sus trabajadores dentro de las 24 horas, muchas veces pasan meses en no registrar, como nadie supervisa ni fiscaliza aprovechan de dicha coyuntura, otro es que, les hacen trabajar más de ocho horas y sólo les pagan el mínimo, otro aspecto es que al trabajador tratan de convencerle que ESSALUD no brinda buen servicio y obligan al trabajador emitir Recibos per Honorarios, con los resultados de la encuesta se puede comprobar el incumplimiento respectivo.

CUADRO N° 02

PLANILLA DE REMUNERACIONES

¿Su persona! se encuentra dentro de la planilla de remuneraciones?

CATEGORIAS	F	%
1. Si	9	28.12
2. No	5	15.63
3. Otros	18	56.25
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: “Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”, en la pregunta con respecto a la planilla de remuneraciones se determinó que el 56.25% está en el rubro de otros, los empleadores manifestaron que el 70% de sus trabajadores no se encuentran dentro de planilla, solo el 30% de los trabajadores se encuentra en planilla. El 28.12% manifestaron que su personal si se encuentra dentro de planilla de remuneraciones. Un 15.63% manifestó que su personal no se encuentra en planilla.

3.2. Falta de inscripción de empleadores y trabajadores,

No comunicar correctamente las iniciativas, acciones y/o beneficios dirigidos a los empleados es un error común cometido por la mayoría de empresas, causando a largo plazo la renuncia de los mejores talentos, así lo explicó Luis Huamán Linares, gerente comercial de Golntegro.

Según dijo, muchas veces las decisiones tomadas a favor del personal no son correctamente canalizadas dentro del proceso de comunicación, lo cual genera desinformación y, en consecuencia, una sensación de insatisfacción por parte de los empleados.

“Al no tener clara los beneficios que le brinda la empresa, **el trabajador se siente desmotivado, eso crea deserción**, básicamente, porque no se tiene claro qué ofrece la empresa, o no es comunicado”.

La clave está en establecer vías de comunicación adecuadas para **“llegar verdaderamente al empleado”**. De esa manera, es fundamental crear una red social interna donde los miembros de un equipo puedan conocer qué reconocimientos o beneficios tiene la empresa para ellos.

A diferencia del intranet, comentó Huamán, una red social interna fomenta la retroalimentación, **la cual es altamente valorada por los trabajadores**, quienes buscan ser escuchados y comunicarse de manera horizontal con sus superiores.

“La política de puertas abiertas funciona muy bien, por ello, **es indispensable generar plataformas donde los colaboradores puedan comunicarse con sus jefes**, comentarles sobre una iniciativa, enviarles un mensaje; la red social ayuda mucho a generar espacios de trabajo”.

En realidad hay muchos empleadores que, lejos de cumplir con sus obligaciones laborales inscribiendo a sus trabajadores en ESSALUD, los hacen trabajar más de 08 horas diarias, constituyendo abuso de autoridad.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias, en el presente cuadro se aprecia claramente que muchos empleadores no le dan la importancia a sus trabajadores, cuando en realidad son los trabajadores que dan vida a la empresa por tanto se debe cumplir con la normatividad.

CUADRO N° 03

SEGURO DE ESSALUD

¿Su personal goza del seguro de ESSALUD?

CATEGORIAS	F	%
1. Si	28	87.50
2. No	4	12.50
3. Otros	0	0.00
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: "Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María", en la pregunta con respecto al seguro de ESSALUD se determinó que el 89.50% de los empleadores manifestaron que su personal si goza de seguro de ESSALUD, mientras que el 12.50% manifestó que no goza de seguro de dicho beneficio. Se pudo determinar también de una manera confidencial que solo goza de este beneficio solo el personal que está en planilla.

3.3. Negligencia de empleadores y trabajadores.

Negligentemente, hay quienes incumplen las obligaciones laborales sin mediar que pueden ser pasibles de una sanción onerosa; sin embargo al existir pasividad por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, los empleadores continúan cometiendo abuso en contra del trabajador que es vulnerado de sus derechos.

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. Se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Son infracciones administrativas en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

Sanciones en UIT a los Empleadores que infringen la Ley

GRAVEDAD DE LA INFRACCION	BASE DE CALCULO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a +
LEVES	1 a 5UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

Fuente: (El Peruano, diciembre 2010)

En Tingo María la inscripción de los trabajadores a ESSALUD no se realiza conforme indica las normas, sino que esta se realiza luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no registran a sus trabajadores. Para lo cual el empleador utiliza ciertos registros secretos, evadiendo de esta manera el pago a las aportaciones, a esto se suma la negligencia del trabajador a la inscripción a ESSALUD, conociendo la deficiente asistencia social y de salud que brinda, que no compensa con las aportaciones mensuales que hace.

Las prestaciones que otorga el Seguro Social de Salud (ESSALUD) son de prevención, promoción y recuperación de la salud, maternidad, prestaciones de bienestar y promoción social, prestaciones económicas así como programas de extensión social y planes de salud especiales a favor de la población no asegurada y de escasos recursos y otras prestaciones derivadas de los seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación. Las contribuciones (en el caso de afiliados regulares y los aportes (en el caso de los afiliados potestativos) son de carácter mensual) y se aplican como se indica en el siguiente cuadro:

ASEGURADOS	SUJETOS	TASAS
Asegurados regulares en actividad	Entidad empleadora	9%
Asegurados regulares pensionistas	Pensionista	4%
Asegurados potestativos		Según el plan elegido

Fuente: (MINTRA, 2010).

Los servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Tingo María al igual que ESSALUD presentan una marcada deficiencia al no vigilar por la aplicación correcta y cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo (...) tiene facultades de ingresar libremente sin previa notificación en todo centro de trabajo, para efectuar investigaciones, pruebas o examen. Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los empleadores cumplen con pagar aportaciones, pero solamente de los que se encuentran en planilla y del resto no.

CUADRO N° 04

SEGURO DE ESSALUD

¿Su personal goza del seguro de ESSALUD?

CATEGORIAS	F	%
1. Si	28	87.50
2. No	4	12.50
3. Otros	0	0.00
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: "Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María", en la pregunta con respecto al seguro de ESSALUD se determinó que el 87.50% de los empleadores manifestaron que su personal si goza de seguro de ESSALUD, mientras que el 12.50% manifestó que no goza de seguro de ESSALUD. Se pudo determinar también de una manera confidencial que solo goza de este beneficio solo el personal que está en planilla.

3.4. Remuneraciones justas

Remuneración Mínima Vital es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal, la que se cumple usualmente en la-empresa o centro de trabajo.

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos' en la presente Ley, cuánto para impuestos, aportes y contribuciones de la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con 1a única excepción del Impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

En caso de que el trabajador labore una jornada inferior o de trabajo por horas, su remuneración se abona en forma proporcional al tiempo efectivo trabajado.

En el Perú La Remuneración Mínima Vital (que así se llama exactamente) asciende a la fecha la suma de S/. 750.00 mensuales o S/.25.00 diarios, según sea el caso.

Las remuneraciones mínimas son fijadas y reajustadas, a propuesta del Consejo Nacional del Trabajo, mediante decreto supremo, el cual no puede modificarla cuando es adoptada en forma unánime en el caso del Perú.

En la ciudad de Tingo María la naturaleza y estructuras de las empresas se cimientan en el movimiento económico y financiero que se logra con el esfuerzo de sus trabajadores.

En dichas empresas existe un bajo nivel e insuficiente pago de remuneración a los trabajadores, la cual no brinda bienestar tanto material y espiritual para él y su familia. De la misma manera no se respetan los principios como:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Las empresas, pagan a sus trabajadores el Sueldo Mínimo Vital, aun cuando el trabajador pueda cumplir otras actividades e inclusive laborando más de (08) ocho horas, esto se ha hecho como una costumbre empresarial, por tanto nadie hace respetar el derecho de los trabajadores hacia una remuneración justa.

Remuneración mínima vital es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal, la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo, del resultado de la encuesta se desprende lo siguiente:

CUADRO N° 05

REMUNERACION MINIMA

¿Su personal gana por encima de la remuneración mínima?

CATEGORIAS	F	%
1. Si	10	31.25
2. No	5 1	15.63
3. Otros	17	53.12
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: "Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María", en la pregunta con respecto a la remuneración mínima se determinó que el 53.12% manifiesta en el rubro de otros, los empleadores manifestaron que sus trabajadores ganan por encima de la remuneración mínima, solo se considera como remuneración mínima para efectos de planilla. El 31.25% manifiesta que su personal si gana por encima de la remuneración mínima. Y un 15.63% manifestaron que su personal solo gana la remuneración mínima.

3.5. Las Boletas de Pago

(*) Párrafo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2011-TR, publicado el 23 julio 2011, cuyo texto es el siguiente:

"El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías

de la información y comunicación. En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador.”

La boleta de pago, contendrá los mismos datos que figuran en planillas y debe ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal.”

El “Artículo 19.- Decreto Supremo N° 00S-2011-TR, precisa lo siguiente: La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.

Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador. Los resultados de la encuesta muestran lo siguiente:

CUADRO N° 06
BOLETA DE PAGO

¿El pago que hace a su personal lo hace con boleta de pago?

CATEGORIAS	F	%
1. Si	11	34.38
2. No	2	6.25
3. Oíros	19	59.37
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: "Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María", en la pregunta con respecto a la boleta de pago se determinó que el 59.37% opinan en el rubro de otros, los empleadores manifestaron que el pago a su personal lo hacen con boleta solo a los que se encuentran en planilla, a los demás solo les hacen firmas recibos. El 34.38% manifiesta que si paga a su personal con boleta de pago. Y un 6.25% manifestaron que no pagan con boletas de pago.

3.6. Vacaciones truncas

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, para este efecto, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios. El pago de la remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo establecido en el artículo 17°

del Decreto Supremo N° 001-97-TR. Referencia: Artículos 15°, 16° y 17° del Decreto Legislativo N° 713.

Son vacaciones trucas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones trucas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador. Referencia: Artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713 y Artículo 23° del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

Artículo 37°.- DESCANSO VACACIONAL. Los trabajadores de la micro y pequeña empresa pueden acordar reducir el descanso vacacional de quince (15) a siete (7) días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.

3.7. Gratificaciones.

De acuerdo al Decreto Legislativo 1086 Las pequeñas o medianas empresas para pagar gratificaciones deben cumplir con las siguientes características: Pequeña empresa, Que sea una empresa de uno (1) hasta cien (100) trabajadores. La empresa debe tener ventas anuales hasta el monto máximo de 1,700 Unidades impositivas Tributaria (UIT), y haberse registrado a través del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa. De esta manera los

trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de Fiestas Patrias y la Navidad. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una. De no estar acogido al Régimen Laboral Especial, los trabajadores tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año equivalente a una remuneración cada una. Los trabajadores de las Microempresas no tienen derecho a gratificaciones.

Sin embargo, hay quienes abusan de este derecho, inclusive aun cuando los trabajadores están registrados en planilla; El hecho de no estar registrado en planillas no significa que los trabajadores no sean tales, pues en materia laboral se aplica el principio de primacía de la realidad, que significa que si en la práctica se verifica que una persona presta un servicio a otra bajo la dirección técnica de ésta (subordinación) a cambio de una remuneración, se trata de una relación laboral. Eso significa que los trabajadores de las micro empresas y pequeñas empresas que no están en planillas tienen los mismos derechos que aquellos que sí lo están (sólo que el empleador no les reconoce ningún beneficio), lo cual les faculta a exigirlo ya sea mediante una conciliación en el Ministerio de Trabajo o mediante una demanda laboral ante el Poder Judicial.

La fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales está a cargo del Ministerio de Trabajo, que mediante visitas inspectivas procederán a verificar el cumplimiento del pago de las gratificaciones dentro de la primera quincena tanto de julio como en diciembre. El incumplimiento es considerado falta grave,

la cual tendría una multa entre 6 a 10 UIT dependiendo del número de trabajadores. Para aquellas empresas acogidas al régimen especial de la micro y pequeña empresa las sanciones a imponerse se reducen al 50%. Los resultados de la encuesta muestran lo siguiente:

CUADRO N° 7

VACACIONES, GRATIFICACIONES Y CTS

¿Usted cumple con el pago de vacaciones, gratificaciones y CTS a sus trabajadores?

CATEGORIAS	F	%
1. Si	11	34.38
2. No	7	21.87
3. Otros	14	43.75
TOTALES	32	100.00

COMENTARIOS:

Del análisis de los cuestionarios con respecto a: "Las infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María", en la pregunta con respecto al pago de vacaciones, gratificaciones y CTS se determinó que el 43.75% de los empleadores en el rubro de otros, manifestaron que solo pagan vacaciones, gratificaciones y CTS al personal que se encuentra en planilla. El 34.38% manifestaron que si pagan vacaciones, gratificaciones y CTS a su personal. Un 21.87% manifestó que no pagan dichos beneficios a su personal.

3.8. Compensación por Tiempo de Servicios.

Es un beneficio que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades y las de su familia en caso de desempleo. Tienen derecho al pago de la CTS los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada que cumplan con una jornada mínima de cuatro horas diarias o en promedio a la semana. Si la jornada semanal es inferior a 05 días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora 20 horas a la semana como mínimo.

POR LOS MESES
LABORADOS

$$\frac{\text{Remuneración} + 1/6 \text{ gratificación (percibida en el semestre respectivo)} \times 6(\text{N}^\circ \text{ meses})}{12}$$

POR LOS DIAS
LABORADOS

$$\frac{\text{Remuneración} + 1/6 \text{ gratificación (percibida en el semestre respectivo)} \times 6(\text{N}^\circ \text{ meses})}{\frac{12}{20}}$$

Los trabajadores de las microempresas que se encuentren registradas en el REMYPE, no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios a diferencia de los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Sin embargo, en ninguno de los casos las empresas MYPEs pagan este derecho a los trabajadores vulnerando la normatividad.

CONCLUSIONES

1. En Tingo María, las MYPEs, se aplican una serie de mecanismos para evadir las contribuciones, es decir, no incluir en T- Registro a sus trabajadores dentro de las 24 horas, pasan meses en no registrar, como nadie supervisa ni fiscaliza aprovechan de dicha coyuntura, asimismo los hacen trabajar más de 8 horas diarias y solo les pagan el sueldo mínimo, otro aspecto es que al trabajador tratan d convencerle que ESSALUD no brinda buen servicio y lo obligan a emitir Recibo por Honorarios.
2. En Tingo María la inscripción de los trabajadores a ESSALUD no se realiza conforme indica las normas, sino que esta se realiza luego de varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no registran a sus trabajadores. Para lo cual el empleador utiliza ciertos registros secretos, evadiendo de esta manera el pago a las aportaciones, a esto se suma la negligencia del trabajador de no exigir a su empleador la inscripción a ESSALUD, aun conociendo la deficiente asistencia social y de salud que brinda.

3. Los servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para Tingo María, al igual que ESSALUD presentan una marcada deficiencia al no vigilar por la aplicación correcta y cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, aun contando con las facultades discrecionales, para efectuar investigaciones, pruebas o examen.

4. En la ciudad de Tingo María la naturaleza y estructuras de las empresas se cimientan en el movimiento económico y financiero que se logra con el esfuerzo de sus trabajadores; sin embargo, los resultados de la investigación muestran que las MTPEs pagan a sus trabajadores el Sueldo Mínimo Legal aun trabajando más de ocho (08) horas diarias.

RECOMENDACIONES

1. En Tingo María, las MYPEs, deben respetar las normas legales en materia de derechos laborales, inscribiendo a sus trabajadores en las fechas oportunas (dentro de las 24 horas), sin que medie la utilización de mecanismos para no cumplir y deben ser conscientes en el pago de sus remuneraciones justas acorde a las horas laboradas. Asimismo, debe impulsar para que el trabajador asegurado asista a ESSALUD y hacer uso asistencial y de salud aun cuando se conoce que existe deficiente atención.
2. Las MYPEs, no deben aprovecharse de las personas que necesitan de un trabajo para inscribirles en ESSALUD después de renovaciones de contratos, esto implica infracción laboral posible a una sanción por las infracciones cometidas.
3. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAT, deben programar sistemáticamente inspecciones y fiscalizaciones a las MYPEs a fin de evitar la vulnerabilidad de las disposiciones legales y convencionales en contra de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA.

APARICIO VALDEZ, LUÍS. 2009. Análisis Laboral. Informativo del mes de setiembre. Editorial SGJA. EIRL. Lima Perú. 295p.

BERNUY A. H. (2009). Manual laboral teoría y práctica. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú. 315p.

BENJAMÍN MARTÍNEZ ISUIZA, FERNANDO EFFIO PEREDA (2011). Tratado Laboral 2011. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú. P44-46

BENJAMÍN MARTÍNEZ ISUIZA, FERNANDO EFFIO PEREDA (2011). Regímenes Laborales Especiales. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú. P 33

BENJAMÍN MARTÍNEZ ISUIZA, FERNANDO EFFIO PEREDA (2010). Manual Práctico Laboral. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú. P 65-76

El Peruano. Periódico de fecha 25/11/10. Lima – Perú.

SUNAT (2011) Cartilla de Instrucciones para la declaración Jurada de Impuestos para Personas Naturales, Formularios.

SUNAT (2011) Cartilla de Instrucciones para la declaración Jurada de Empresas, Formularios.

NORMAS LEGALES

RÉGIMEN LABORAL DE LAS MYPES

Ley N° 28015 del 03/07/2003 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

D. Leg. N° 1086, del 28 /06/ 2008 Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

CONTRATOS LABORALES

Decreto Supremo N° 003-97-TR del 27/03/1997 TUO del Decreto Legislativo 728

Decreto Supremo N° 001-96-TR del 26/01/1996 Reglamento del TUO del D. Leg. 728

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO:

Decreto Supremo N° 001-97-TR del 01/03/1997 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

Decreto Supremo N° 004-97-TR del 15/04/1997 Reglamento de la Ley.

Ley N°29352 del 01/05/2009 Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la – CTS

GRATIFICACIONES

Ley N°27735 del 08/05/2002 Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones.

D. Supremo N° 005 - 2002 - TR del 04/07/2002 Reglamento de la Ley.

Ley N°29351 del 01/05/2009 Ley que reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Decreto Supremo N° 004-97-TR del 15/04/1997 Reglamento de la Ley.

ASIGNACION FAMILIAR

Ley N° 25129 del 06/12/1989 Ley que regula la Asignación Familiar

Decreto Supremo N° 035-90-TR del 07/06/1990 Reglamento de la Ley.

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Decreto Supremo N° 007-2002-TR del 04/07/2002 Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Decreto Supremo N° 008-2002- TR del 04/07/2002 Reglamento de la Ley

REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA

Decreto Supremo N° 004-2006-TR del 06/04/2006 Disposiciones sobre el Registro de control de asistencia y salida.

Decreto Supremo N° 011-2006- TR del 06/06/2006 Modificación de las disposiciones sobre el registro de control.

PLANILLA ELCTRONICA

Decreto Supremo N° 020-2008-TR del 17/01/2008 Disposiciones Relativas de uso de la Planilla Electrónica.

BOLETA DE PAGO

Decreto Supremo N° 020-2008-TR del 17/01/2008 Disposiciones Relativas de uso de la Planilla Electrónica.

VACACIONES LEGALES

Decreto Legislativo N° 713 del 08/11/1991 Ley sobre Descansos Remunerados.

Decreto Supremo N° 012 – 92 - TR del 03/12/1992 Reglamento de la Ley.

PARTICIPACION DE UTILIDADES

Decreto Legislativo N° 892 del 11/11/1996 Ley que regula el Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades.

Decreto Supremo N° 009 – 98 - TR del 06/08/1998 Reglamento de la Ley.

SEGURO DE VIDA

Decreto Legislativo N° 688 del 05/11/1991 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

D. Supremo N° 024 – 2001 - TR del 22/07/2001 Reglamento de la Ley.

10. En Línea:

http://www.servilex.com.pe/chabaneix/regimen_tributario.html#seguridad

http://www.pdf.com.pe/chabaneix/regimen_tributario.html#seguridad

<http://www.pdf.com/trabajos39/remuneracion/remuneracion2.shtml>

<http://www.scribd.com/doc/24393460/Sintesis-de-la-Legislacion-Laboral-Peruana-2010>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

(Dirigido a los Empleadores de las MYPES DE Tingo María)

I. INTRODUCCION

Muy buenos días (tardes) mi nombre es **Karla Paola Alonzo Madueño**, soy tesista de la Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tingo María, Estamos realizando una entrevista con el propósito de recabar información relevante para el trabajo de investigación titulado: **“Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”**. La información que nos será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, y anticipadamente agradecemos su respuesta.

II. POR FAVOR MARQUE CON UNA “X” Y RESPONDA LAS PREGUNTAS SIGIENTES

1. ¿A qué actividad se dedica su negocio?

- 1. Comercio.....
- 2. Industria.....
- 3. Servicios.....
- 4. Financiera.....
- 5. Otros (Especifique).....
.....
.....

2. ¿Con qué número de trabajadores cuenta su negocio?

- 1. De 2 a 4.....
- 2. De 4 a 6.....
- 3. De 6 a 8.....
- 4. De 8 a 10.....
- 5. Otros (Especifique).....
.....
.....

3. ¿Su personal cuenta con estabilidad laboral?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿por qué no cuenta con estabilidad laboral?

.....
.....

4. ¿Su personal se encuentra dentro de la planilla de remuneraciones?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿Cuál es la razón?

.....
.....

5. ¿Su personal gana por encima de la remuneración mínima?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿Cuál es la razón?

.....
.....

6. ¿El pago que hace a su personal lo hace con Boleta de Pago?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿por qué no paga con boleta de pago?

.....
.....

7. ¿Su personal goza del seguro de ESSLAUD?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿por qué no goza del seguro?

.....
.....

8. ¿Usted entrega las aportaciones a la SUNAT dentro del plazo exigido?

a. Si..... b. No.....

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

(Dirigido a los Trabajadores de las MYPES DE Tingo María)

I. INTRODUCCION

Muy buenos días (tardes) mi nombre es **Karla Paola Alonzo Madueño**, soy tesista de la Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tingo María, Estamos realizando una entrevista con el propósito de recabar información relevante para el trabajo de investigación titulado: **“Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María”**. La información que nos será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, y anticipadamente agradecemos su respuesta.

II. POR FAVOR MARQUE CON UNA “X” Y RESPONDA LAS PREGUNTAS SIGIENTES

1. ¿A qué actividad se dedica la empresa en la cual trabaja?

- 1. Comercio.....
- 2. Industria.....
- 3. Servicios.....
- 4. Financiera.....
- 5. Otros (Especifique).....
.....
.....

2. ¿Con qué número de trabajadores cuenta la empresa?

- 1. De 2 a 4.....
- 2. De 4 a 6.....
- 3. De 6 a 8.....
- 4. De 8 a 10.....
- 5. Otros (Especifique).....
.....
.....

3. ¿Los trabajadores cuentan con estabilidad laboral?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿por qué no cuenta con estabilidad laboral?

.....
.....

4. ¿Los trabajadores se encuentran dentro de la planilla de remuneraciones?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿Cuál es la razón?

.....
.....

5. ¿Los trabajadores ganan por encima de la remuneración mínima?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿Cuál es la razón?

.....
.....

6. ¿Los trabajadores cobran con Boleta de Pago?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿por qué no cobra con boleta de pago?

.....
.....

7. ¿Los trabajadores gozan del seguro de ESSLAUD?

a. Si..... b. No.....

Si contestó No, diga ¿por qué no goza del seguro?

.....
.....

8. ¿El propietario de la empresa cumple con las normas laborales para sus trabajadores?

a. Si..... b. No.....

