

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD



LOS SOBRECOSTOS LABORALES COMO FACTOR DE RIESGO
TRIBUTARIO Y LABORAL EN LA EMPRESA LADRILLERA
ABC- 2014

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO

AUTORES

ALEXXANDRA BERRU GUEVARA
PERLA YASMIN ROJAS SANCHEZ

ASESOR

CPC. JOSÉ LUIS CARI LUQUE

Chiclayo, 2018

DEDICATORIA

Dedicamos la presente tesis a Dios por habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, por su amor infinito y por ser nuestro guía en todo momento.

A nuestros padres por ser el pilar fundamental en nuestra educación personal y académica, por su apoyo incondicional en cada etapa de nuestras vidas y por su amor interminable.

Y a todas las personas que confiaron en nosotras y nos alentaron en nuestra vida universitaria.

Índice

Dedicatoria

Resumen

Abstract

I. Introducción	9
II. Marco Teórico	13
2.1 Antecedentes del problema.....	13
2.2 Bases teóricas.....	15
2.2.1 Riesgo tributario.....	15
2.2.2 Riesgo laboral	19
2.2.3 Informalidad.....	23
2.2.4 Sector informal de la economía.....	23
2.2.5 El empleo informal.....	24
2.2.6 Costos	25
2.2.7 Convenios colectivos	26
2.2.8 Negociación colectiva.....	26
2.2.9 Principales niveles de negociación.....	26
2.2.10 Etapas de la negociación colectiva	27
2.2.11 Convención colectiva.....	29
2.2.12 Sobrecostos laborales.....	31
2.2.13 Beneficios laborales.....	31
2.2.14 Impuesto a la renta	36
2.2.15 Indicadores financieros – económicos	39
2.2.16 La organización	40
2.2.17 Definición de términos básicos	40
III. Metodología	42
3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	42
3.1.1 Población.....	42
3.1.2 Muestra	42
3.2 Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.3 Plan de procesamiento para análisis de datos.....	42
IV. Resultados y Discusión	43

4.1	Identificar los riesgos que asume la empresa como consecuencia de los sobrecostos laborales.	43
4.2	Cuantificar el impacto financiero- económico originado por los sobrecostos laborales.	57
V.	Conclusiones y Recomendaciones	63
VII.	Referencias Bibliográficas.....	66
VIII.	Anexos	73
	Anexo 1	73
	Anexo 2.....	76
	Anexo 3.....	77
	Anexo 4	78
	Anexo 5.....	79
	Anexo 6	80
	Anexo 8	85
	Anexo 9	87
	Anexo 10.....	88
	Anexo 12.....	92
	Anexo13.....	93
	Anexo 15.....	97
	Anexo 16.....	98
	Anexo 17.....	99

Índice De Tablas

Tabla 1 Variación estimada entre el número real de trabajadores y los trabajadores declarados.....	43
Tabla 2 Relación entre la producción mensual y el número de trabajadores.....	46
Tabla 3 Infracciones y multas de materia laboral en la incurre la empresa ladrillera ABC – 2014.....	51
Tabla 4 Impuesto a la renta e IGV omitidos.....	54
Tabla 5 Impacto de las multas e interés moratorios en la utilidad neta. 	57

Índice De Figuras

Figura 1	Número de trabajadores (real) vs número de trabajadores declarados.....	44
Figura 2	Variación entre el número real de trabajadores y los trabajadores declarados.....	45
Figura 3	Proporción próxima del total de trabajadores de la empresa ladrillera ABC - 2014.....	46
Figura 4	Proporción próxima de trabajadores formales e informales del área de producción de la empresa ladrillera ABC - 2014.....	47
Figura 5	Clasificación de trabajadores formales e informales del área de producción en la empresa ladrillera ABC - 2014.....	47
Figura 6	Número de trabajadores formales con horas extras pagadas informalmente de la empresa ladrillera ABC – 2014.....	48
Figura 7	Número de horas extras de trabajadores formales con sobre tasa del 25% en la empresa ladrillera ABC – 2014.....	49
Figura 8	Representación de los sobre costos laborales del área de producción por planillas de la empresa ladrillera ABC – 2014.....	49
Figura 9	Proporción de los sobre costos laborales por planilla de la empresa ladrillera ABC – 2014.....	50
Figura 10	Intereses moratorios de materia laboral.....	55
Figura 11	Multas por tributos omitidos.....	55
Figura 12	Intereses moratorios generados por la emisión de tributos....	56

Resumen

Las empresas hoy en día, tratan de buscar la manera más adecuada de minimizar sus costos de producción, sin salir del marco legal regulatorio, para hacer su negocio más competitivo. En el intento de buscar la fórmula más eficaz de no caer en sobrecostos de producción, las empresas evaden las normas y por ende caen en la informalidad, la cual no les permite abrirse mejores y mayores horizontes empresariales. Este concepto mencionado es amplio, por lo cual los empresarios pueden evadir al fisco o mantener una relación formal con esta institución, pero faltando a ciertas obligaciones hacia su personal, mayormente a los trabajadores relacionados directamente con el producto.

En este caso la empresa Ladrillera será objeto de estudio y en ella se dará posibles alternativas de solución basándose en la siguiente interrogante: ¿En qué medida los sobrecostos laborales generan informalidad en una empresa ladrillera 2014?

Con el fin de conocer la obligación del empleador hacia los empleados se realizaron entrevistas al gerente administrativo y al contador para adquirir información que nos ayudó en el presente estudio.

Palabras Clave: informalidad, sobrecostos, laborales, ladrillera.

Abstract

Companies today are trying to find the best way to minimize production costs, without leaving the legal regulatory framework, to make your business more competitive. In an attempt to find the most effective formula to avoid falling into production overruns, companies evade and therefore fall into the informal sector, which does not allow them to open bigger and better business horizons. This concept is referred to broad, so employers can evade the Treasury or maintain a formal relationship with the institution but missing certain obligations to staff, mostly workers directly related to the product.

In this case the company brickyard will be studied and it will be possible alternative solutions based on the following question: To what extent informal wage labor costs generate a brick company in 2014?

In order to meet the obligation of the employer to employees to develop interviews directly related to the product and the counter staff to acquire information that will help us in this study.

KEYWORDS: informal, cost overruns, labor, brickyard.

I. Introducción

En la actualidad, donde la economía es cada vez más globalizada y competitiva, los sistemas requieren una regulación laboral flexible y con equidad, que promueva el desarrollo empresarial y a la vez garantice los legítimos derechos de los trabajadores. Entre los países latinos con mayor sobre costos laborales están Argentina, Brasil y Colombia con 54.3 %, 53.6 % y 53.5 % respectivamente, ubicándose después del Perú. Se calcula que la economía informal en el Perú es equivalente a un 35 % ciento del PBI, y un 60 % de las horas hombres trabajados se desarrollan en las actividades informales. (Mendoza, 2010)

Dentro del sector construcción, la industria ladrillera es una de las más castigadas por la informalidad. Más del 50 % de los ladrillos que se venden en el Perú proviene de la industria informal, según el estudio de Analistas y consultores. El aspecto más pernicioso de las ladrilleras informales es el trato a sus trabajadores. Estos ganan sueldos de sobrevivencia. No se les ofrece vestimenta, ni los accesorios mínimos de seguridad; es decir están expuestos a cualquier accidente de trabajo. (Chara, 2014)

Igualmente menciona que los ladrillos guindas, amarillos y rojos (menos de su color habitual), abundan en las paredes y techos de muchos hogares peruanos, producidos por 127 (informales) de las 150 empresas ladrilleras que operan en el país (entre artesanales, mecanizadas, semimecanizadas, etc). Y como existe mucha demanda por atender, llegan a facturar informalmente S/. 250 millones anuales. Este también hace hincapié en la competencia desleal que representan estas empresas, pues si se toma en cuenta solo en el IGV y renta, los informales tienen una ventaja de 48 % en el precio final del producto.

Hasta el 2010, en Lima, la informalidad alcanzaba el 30 %, es decir, casi S/.100 millones anuales, mientras que en provincias llegaba al 70 %. Actualmente, estas cifras se han incrementado entre 5 % y 10 %. (Pajuelo, 2010)

Asimismo, la informalidad en la industria ladrillera tiene tres impactos negativos: el tributario (se deja de pagar impuestos al fisco), el laboral (no se tiene a los trabajadores en planilla) y el ambiental (no se cumplen todas las normas ambientales), explicó el ejecutivo. La industria ladrillera formal tiene abiertos dos flancos de lucha; por un lado, tiene que espabilarse para hacer frente a los nuevos

sistemas constructivos que limitan el uso de sus productos y, por el otro, debe lidiar con que el 27 % del mercado opere en la total informalidad.

Pajuelo (2010), acota que existen empresas registradas en Superintendencia nacional de administración tributaria (SUNAT) que producen entre 100 y 200 toneladas diarias y que solo registran entre 1 y 8 trabajadores. La ladrillera es una actividad intensiva en uso de materia prima y mano de obra, no es viable tener esos niveles de producción con tan pocos empleados, los que en muchos casos son explotados y no cuentan con ninguna protección.

Precisó también que la informalidad es más grave en las provincias del interior del país, que empresas ladrilleras de Chiclayo y Piura enfrentan la competencia desleal de la mayoría de productores. Solo en Chiclayo hay 10 ladrilleras, de las que solo dos son formales.

Mendoza (2010), en el país se han identificado al menos 1.800 empresas del rubro, asentadas principalmente en Puno, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura, Ayacucho, Tacna, Arequipa, Cusco y Lima. Carmen Mora, directora de asuntos ambientales de industria de Produce, añadió que la informalidad se puede explicar por el alto porcentaje de micro y pequeñas empresas que hay en este mercado, muchas de las cuales están asentadas en zonas alejadas.

De acuerdo al Instituto de Estadística e Informática (INEI, 2012), el 87 % (6.9 millones) de las unidades productivas son informales. Además, el 74,3 % de la Población Económicamente Activa Ocupada es informal y no gozan de ningún derecho laboral.

También, la producción del sector informal representa cerca del 19 % del producto bruto interno (PBI). En el año 2012, el sector informal estaba conformado por casi 8 millones de unidades productivas. Tres de cada cuatro trabajadores de la PEA ocupada se desempeñaban en un empleo informal (74 %). El 57 % lo hacía en un empleo informal dentro del sector informal (9 millones de trabajadores) y 17 % en un empleo informal fuera del sector informal (3 millones de trabajadores).

Herrera (2014), precisó que la informalidad en el Perú es dos tercios, en la cual de cada tres trabajadores dos son informales y este nivel llega casi al 90 % en los casos de las pequeñas empresas. Sostuvo además que sólo el 20 % de personas está en

planilla y la mayoría recibe pagos por recibos por honorarios. Para Herrera la legislación sobre el salario mínimo es un fracaso porque es solo un conjunto de buenas intenciones, pero no benefician a los trabajadores de menor calificación y los jóvenes.

Por su parte Mendoza (2014) indicó que, según cifras del Banco Mundial, el empleo formal solo ha crecido 1 % al año y el grueso de trabajadores labora en un nivel de informalidad que ya es aceptado con normalidad.

Un estudio elaborado por ladrillos Lark estima que cada año las empresas informales del sector producen 957.451 toneladas de ladrillos, lo que representa un movimiento aproximado de S/.106 millones, monto del que no se descuentan el impuesto general a las ventas, a la renta o utilidades, tributos que sí aportan al fisco las empresas formales.

La empresa ladrillera dedicada a la elaboración y venta de ladrillos para la construcción, tiene un proceso semi industrial por lo que algunas partes del proceso se realizan de manera artesanal y por ende es necesario una gran cantidad de mano de obra vinculada en la elaboración de los productos, lo cual genera un alto nivel de costos laborales trayendo así con ello los sobrecostos laborales. Si bien es cierto que la informalidad en el sector ladrillero tiene una importante connotación tributaria, más importante aún es la implicancia humana como consecuencia de la informalidad laboral presente en dicho sector, a pesar que existen varias ladrilleras formales son muchas más las ladrilleras informales que generalmente trabajan con matices de legalidad otorgada por su personería jurídica, por ejemplo, el no tener personal correctamente empleado. Estas empresas informales parcial o totalmente generan mayores ganancias, pero al ser descubiertas por la Administración Tributaria las multas impuestas son importes muy altos. Es así que nos planteamos el siguiente problema ¿En qué medida los sobrecostos laborales generan riesgo tributario en la empresa ladrillera ABC - 2014?

Por lo cual la presente tesis es una investigación que tiene por objetivo general medir de qué manera los sobrecostos laborales constituyen riesgo tributario en la empresa ladrillera ABC- 2014, El mencionado contexto amerita a un estudio de las causas que generan los sobrecostos laborales en la empresa ladrillera, así identificar, evaluar y aplicar posibles alternativas para reducir los costos laborales no salariales que

mejoren los costos de producción, disminuyendo los recursos utilizados para la elaboración de los productos, sin sacrificar la calidad, para mejorar y alcanzar los objetivos general y específicos, los cuales son: identificar los riesgos que asume la empresa como consecuencia de los sobrecostos laborales y cuantificar el impacto financiero- económico originado por los sobrecosto laborales.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del problema

Monguilardi (2014) quien es el presidente del gremio de salud, enfatiza que: “Los altos sobrecostos laborales siguen siendo uno de los principales problemas que debe enfrentar el empresariado peruano, de acuerdo con la actual legislación. Explicó que, tanto en su sector como en otros rubros, asimilar los sobrecostos laborales hacen menos competitivas a las empresas y, por consiguiente, se les puede conducir a la quiebra y a la pérdida de puestos de trabajo” (p. 11).

Por otro lado, según Puntriano (2014) director del área laboral de PricewaterhouseCoopers (PwC) en nuestro país, los altos costos laborales existentes en el Perú desincentivan a los empresarios tomar decisiones para mejorar los ingresos de su personal ya que por cada S/. 1 que se abone, los costos laborales equivalen a S/. 0.45 céntimos que deberá pagar el empleador.

La carga de los tributos, los sobrecostos laborales y las regulaciones excesivas ahogan las iniciativas de emprendedurismo de los peruanos y causan un aumento en la informalidad, afirmó Pacheco (2014), presidente de la Asociación de Exportadores.

Peñaranda (2014), director ejecutivo del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio, señaló que:

Las empresas asumen hasta un 60% de estos sobrecostos debido a la rigidez de la actual legislación laboral, una de las que mayores beneficios otorga en la región y que es uno de los principales factores que impiden la formalización y le restan competitividad al sector productivo.

Dentro de estos, cuestionó que la legislación peruana establece que los empleadores deben asumir anualmente el pago de dos gratificaciones, un mes de vacaciones, contribuciones al seguro de salud y el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), entre otros beneficios. Esto quiere decir que además del pago por el trabajo efectivo, el empleador debe aportar adicionalmente el 60% de la remuneración para cumplir con lo establecido en la regulación laboral, convirtiéndose en un sobrecosto laboral.
(p 6)

Mendoza (2014), en un debate sobre los sobrecostos laborales e informalidad en el Perú realizado en la Universidad del Pacífico sostiene que, el sueldo real en algunas empresas está por debajo del salario mínimo. Precisó que si queremos mejorar laboralmente hay que flexibilizar la legislación y que la fuerza laboral esté mejor entrenada.

Chara (2014) gerente comercial de Ladrillos Lark, menciona que:

La informalidad afecta seriamente el desarrollo del sector construcción, ya que conlleva una serie de problemas estructurales relacionados con la calidad, la competitividad, el respeto de los derechos laborales, la salud de las personas y el cuidado del medio ambiente. La informalidad tiene presencia en el mercado a través de la industria artesanal que produce ladrillos, pintura y tuberías de mala calidad. Además, existe todo un canal informal de extracción, logística, comercialización y distribución de materiales agregados, como son piedra y arena. (p. 142-143)

Alonso (2014), preciso que un sobrecosto laboral es cualquier costo que la ley ordena asumir al empleador en nombre del trabajador, pero no tiene para este último un valor equivalente.

Según este criterio el único que tiene asidero en la teoría económica, no todos los “beneficios laborales” imponen sobrecostos. Tiene que haber una discrepancia entre lo que le cuestan al empleador y los beneficios que le otorgan al trabajador, tal como él los percibe.

Asimismo, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, por ejemplo, no son sobrecostos porque cada sol que sale de la empresa es un sol que entra al bolsillo del empleado. No es igual en el caso de los beneficios no pecuniarios, como el seguro de salud. Lo que la empresa está obligada a aportar a EsSalud es más de lo que la mayoría de trabajadores pagaría voluntariamente por tener un seguro. Porque un profesional independiente que conocemos, con un nivel de ingresos seguramente mayor que el promedio, puede comprar un seguro privado por menos del 5 % de los suyos.

Añadió también que cuanto más gana la gente, más está dispuesta a pagar por uno, proporcionalmente hablando. La gente de menores recursos no solamente está

dispuesta a pagar menos, sino inclusive a prescindir de un seguro. Por eso inferimos que, para casi la generalidad de trabajadores dependientes, un seguro de salud que cuesta el 9 % de sus ingresos sencillamente es muy caro.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Riesgo tributario

“Posibilidad latente que una empresa, en la aplicación de las normas de carácter tributario pueda estar expuesta a sanciones de tipo económico o administrativa por la administración tributaria.” (Burgos, 2013, p 10)

2.2.1.1 La gestión del riesgo

Alva (2015) menciona que su finalidad es poder identificar las amenazas futuras que representan los riesgos que se pueden presentar en todo tipo de actividad, con la finalidad de poder evitar que éstos impidan el desarrollo de la misma.

Al existir estos riesgos que califican como peligros para el desarrollo de las actividades, la organización debe identificarlos para poder así neutralizarlos, no solo en el contexto actual sino evitar que en el futuro generen algún problema o dificultad.

El desarrollo de la política de administración del riesgo implica establecer el contexto estratégico que es la base para la identificación del riesgo para cada proceso, los factores internos y externos del riesgo, determinar las posibles causas internas y externas, establecer los efectos, definir el riesgo y consolidar la información en una matriz que permita visualizar la relación de dichos riesgos con los procesos institucionales. (CREG, 2014)

2.2.1.2 La gestión de riesgo en materia tributaria

Si aplicamos este concepto dentro de la materia fiscal observamos que la gestión del riesgo está orientada a la probabilidad de que en un momento dado un contribuyente no cumpla con sus obligaciones tributarias. (Alva, 2014)

Arancibia (2012), “Es el vínculo jurídico originado por el tributo, cuya fuente es la ley, y constituye el nexo entre el Estado (acreedor) y el responsable o contribuyente (deudor) que se manifiesta en una obligación de dar (pago de tributo) o en obligaciones adicionales de hacer (presentar balances y declaraciones juradas) o de tolerar (soportar las revisiones fiscales)” (p 18).

2.2.1.3 Obligación tributaria

La administración aduanera y tributaria (SUNAT, 2015) establece que en nuestro país los contribuyentes y responsables de declarar y pagar los tributos deben cumplir ciertas obligaciones formales y otras sustanciales ante el Estado Peruano:

Entre las obligaciones formales se encuentran las de:

- Inscribirse en el RUC u otros registros
- Fijar su domicilio fiscal
- Determinar y declarar cada tributo dentro de ciertas fechas o plazos fijados legalmente
- Emitir comprobantes de pago por sus operaciones económicas
- Sustentar el traslado de bienes con guías de remisión
- Registrar sus operaciones en libros contables
- Retener y pagar tributos
- Depositar los montos de detracciones efectuadas a otros contribuyentes en el banco que señalen las normas vigentes

Entre las obligaciones sustanciales están las de:

- Pagar oportunamente los tributos como el Impuesto a la Renta, Impuesto General a las Ventas, entre otros.
- Pagar oportunamente las retenciones de impuestos efectuadas.
- Pagar oportunamente las percepciones efectuadas.
- Depositar los montos de detracciones efectuadas a otros contribuyentes en el banco que señalen las normas vigentes.

2.2.1.4 Fines de la administración tributaria

La superintendencia nacional de administración aduanera y tributaria (SUNAT), con las facultades y prerrogativas propias, tiene por finalidad (Decreto legislativo 501, 2000):

- Administrar, aplicar, fiscalizar y recaudar los tributos internos del Gobierno Nacional, con excepción de los municipales, desarrollar las mismas funciones respecto de las aportaciones al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y a la

Oficina de Normalización Previsional (ONP), facultativamente, respecto de obligaciones no tributarias de ESSALUD y de la ONP, que de acuerdo a lo que por convenios interinstitucionales se establezca.

- Dictar normas en materia tributaria, aduanera y de organización interna.
- Implementar, inspeccionar y controlar la política aduanera en el territorio nacional, aplicando, fiscalizando, sancionando y recaudando los tributos y aranceles del gobierno central que fije la legislación aduanera y los tratados y convenios internacionales.
- Facilitar las actividades aduaneras de comercio exterior.
- Inspeccionar el tráfico internacional de personas y medios de transporte.
- Desarrollar las acciones necesarias para prevenir y reprimir la comisión de delitos aduaneros y tráfico ilícito de bienes.
- Proponer al Ministerio de Economía y Finanzas la celebración de acuerdos y convenios internacionales referidos a materia tributaria y aduanera y participar en la elaboración de los proyectos de dichos acuerdos y convenios.
- Liderar las iniciativas y proyectos relacionados con la cadena logística del comercio exterior, cuando tengan uno o más componentes propios de las actividades aduaneras.

2.2.1.5 Facultad sancionadora de la administración tributaria

Para que una obligación tributaria sea cumplida por todos es necesario establecer reglas y consecuencias previsibles para aquellos que no la observan. Además, es necesario desincentivar determinadas conductas o actos destinados a reducir o evitar el pago de tributos.

Por eso, el Código Tributario vigente ha asignado a la administración aduanera y tributaria (SUNAT) la facultad de aplicar sanciones de acuerdo a la naturaleza de la obligación que no se ha cumplido o a la conducta o acto destinado a reducir o evitar el pago de los tributos.

De esa manera a una determinada obligación que no es cumplida le corresponde una infracción que se describe en una norma legal, y ante esta infracción se aplica una sanción. (SUNAT, 2015)

2.2.1.6 Sanción

La administración aduanera y tributaria señala que una sanción es una pena administrativa que se impone a quien comete una infracción relacionada con obligaciones formales o sustanciales de naturaleza tributaria. (SUNAT, 2015)

2.2.1.6.1 Tipos de sanciones

Artículo 165° del Código Tributario señala los siguientes tipos de sanciones:

- Multa
- Cierre temporal de establecimiento u oficina de profesionales independientes
- Comiso de bienes
- Internamiento temporal de vehículos
- Suspensión de licencias, permisos, concesiones o autorizaciones
- Colocación de carteles
- Otras que determine la ley

2.2.1.7 Infracciones

El numeral 13 del artículo 177 del Código Tributario señala que constituye infracción relacionada con la obligación de permitir el control de la Administración, informar y comparecer ante la misma, el no efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.

El numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario señala que constituye infracción relacionada con el cumplimiento de las obligaciones tributarias, no incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarias o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.

El numeral 4 del artículo 178 del Código Tributario señala que constituye infracción relacionada con el cumplimiento de las obligaciones tributarias, el no pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos.

- Sanciones respecto a la ONP, ESSALUD

Según las Tablas de Infracciones y Sanciones Tributarias del Código Tributario las sanciones son las siguientes (ONP):

- Por no efectuar la retención, es el 50 % del tributo no retenido.
- 50 % del tributo omitido o 50 % del saldo, crédito u otro concepto similar determinado indebidamente, o 15 % de la pérdida indebidamente declarada o 100 % del monto obtenido indebidamente, de haber obtenido la devolución.
- Por no pagar la retención dentro de los plazos establecidos, es el 50 % del tributo no pagado.

El contribuyente tiene que presentar la rectificatoria, pagar los tributos omitidos y las multas. En el presente caso corresponden 2 multas, una por los tributos omitidos en la declaración que es equivalente al 100 % del tributo omitido y otra por las retenciones no pagadas que equivale al 50 % de las mismas.

Se aplicará la gradualidad de las multas con el 95 % siempre y cuando subsane de manera voluntaria y pague la multa con anterioridad a cualquier notificación o requerimiento relativo al tributo o periodo a regularizar.

Las multas se compararán con el 5 % de la UIT que es el monto mínimo aplicable.

2.2.2 Riesgo laboral

2.2.2.1 Infracciones administrativas

Artículo 31. Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley. (Ley N° 28806, 2006)

Así mismo la presente Ley N° 28806, 2006 establece que las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido.

Según la presente ley las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

2.2.2.2 Tipos de infracción

La ley N° 28806 (2006) en el artículo 33, 34, 35 y 36 señala los tipos de infracciones las cuales son:

Artículo 33. En materia de relaciones laborales:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria y construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

34.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios

colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria y la construcción a que se refiere el presente Título, sin perjuicio de la supervisión de la normatividad específica que es competencia de otros Ministerios o entidades públicas.

Artículo 35. Infracciones en materia de seguridad social:

Para los efectos de la presente Ley, constituyen infracciones 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.

Artículo 36. Infracciones a la labor inspectiva:

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

2.2.2.3 Responsabilidades y sanciones

Artículo 38 de la ley N° 28806 (2006), menciona los criterios de graduación de las sanciones:

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

Ley N° 28806 (2006), artículo 39. Cuantía y aplicación de las sanciones:

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

También resalta que la multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 40. Reducción de la multa y reiterancia:

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos (Ley N° 28806, 2006):

- Al treinta por ciento (30 %) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- Al cincuenta por ciento (50 %) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100 %) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

Artículo 41. Atribución de competencias sancionadoras:

La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los Subdirectores de Inspección o autoridad que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección de Inspección Laboral o la que haga sus veces, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa. (Ley N° 28806, 2006)

Artículo 42. Responsabilidades empresariales:

42.1 Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos responderán en forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

42.2 En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones. (Ley N° 28806, 2006)

2.2.3 Informalidad

Conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica. Por lo tanto, pertenecer al sector informal supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales, pero también implica no contar con la protección y los servicios que el estado puede ofrecer. (De Soto, 1989)

2.2.4 Sector informal de la economía

Según el Ministerio de trabajo (MINTRA, 2005), el sector informal puede definirse en términos generales como un conjunto de unidades económicas dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios, cuyas principales características son la poca capitalización y la baja productividad, con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad.

El sector informal se refiere a las empresas de hogares (unidades productivas no constituidas en sociedad, excluyendo las cuasisociedades) que no están registradas en la administración tributaria (SUNAT). Para el caso de las unidades productivas del sector primario no constituidas en sociedad, se considera que todas pertenecen al sector informal. (INEI, 2014)

2.2.4.1 Características del sector informal

Soto (2004), menciona las siguientes características en las empresas del sector informal, como son:

- Organizacional: a) El sector informal es caracterizado por su dinamismo y su verdadera capacidad de innovación y adaptación, b) Las empresas se caracterizan por su flexibilidad técnica y comercial, c) Los jefes de explotación por empresa generalmente son jóvenes, d) Los trabajadores tiene un débil nivel de escolaridad, e) La empresa frecuentemente del tipo familiar y el recuento de mano de obra se hace con relaciones directas, étnicas o familiares.
- Financiera: a) Los circuitos de financiamiento son complejos y no tiene ninguna relación con la banca oficial. La mayoría no tiene ni cuenta corriente ni cuenta de ahorros, b) El capital inicial necesario a la creación de una empresa es débil, la mayoría de empresarios informales inician su empresa sin ninguna forma de crédito. La mayoría utilizan su propia forma de contabilidad, c) Las transacciones se hacen frecuentemente al contado y el dinero no es solamente un medio de cambio sino proviene de un instrumento financiero.
- Comerciales: a) El nivel bajo de precios debido a que no cumplen con sus obligaciones, b) Tiene carácter provisorio ambulatorio.

2.2.5 El empleo informal

La definición de la economía informal, tiene como punto de partida la naturaleza de la unidad económica empleadora, no las condiciones laborales en sí mismas. En términos de empleo generado por la economía informal, resulta crucial entender que no toda situación laboral irregular debe ser atribuida a ésta, ya que existe una distinción entre empleo en la economía informal y empleo que mantiene una relación

informal con unidades empleadoras que pueden ser formales. La economía informal es un fenómeno que no deja de estar vinculado con la puesta en práctica de distintas estrategias de sobrevivencia de parte de la población en países en desarrollo. Sin embargo, la proliferación de relaciones laborales informales va más allá e involucra una transformación de la demanda laboral misma, la cual busca interactuar con la oferta bajo otras relaciones vinculantes. Así, el empleador busca eludir una serie de compromisos, y el trabajador, busca obtener mayores remuneraciones ante el deterioro de los sistemas de seguridad social. (MINTRA, 2005)

En el estudio realizado por el instituto nacional de estadística e informática (INEI, 2014), el empleo informal está referido al total de empleos que cumplen las siguientes condiciones, según la categoría de ocupación del trabajador: i) Los patronos y cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal, ii) Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador y iii) Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora.

2.2.6 Costos

2.2.6.1 Costos de producción

Costos de producción. Son las inversiones que se destinan a la realización de un producto (bien o servicio), que se tiene para la venta en el giro ordinario del negocio de la empresa. Los costos de producción quedan capitalizados en el bien o derecho. Los costos de producción están divididos en cuatro elementos: materia prima directa, mano de obra directa, servicios directos y costos indirectos de fabricación. (Rincón, 2010)

Costos incurridos en el área funcional de fábrica, los elementos o componentes del costo de producción según Horngren (2012):

- a) Costos de materiales directos.** Son los costos de adquisición de todos materiales que después se convierten en parte del objeto del costo y que se identifica con el objeto del costo en forma económicamente viable. Los costos de adquisición incluyen el flete de entrada, impuestos sobre las ventas y derechos de aduanas.
- b) Costos de mano de obra directa de fabricación.** Incluyen la remuneración de toda la mano de obra de fabricación que se pueda identificar

como objetos del costo en forma económicamente viable, como los salarios y prestaciones pagadas a los operadores de máquinas y trabajadores de línea de ensamble.

- c) Costos indirectos de fabricación.** Son todos los costos de fabricación que se considera parte del objeto del costo, unidades terminadas o en proceso, pero que no se puedan identificar con el objeto del costo en forma económicamente viable, como los suministros, los materiales indirectos, la mano de obra indirecta de fabricación, el alquiler, el seguro de plata, los impuestos prediales, la depreciación de planta, etc.

2.2.7 Convenios colectivos

La ley de estatuto de los trabajadores (1995) menciona que un convenio colectivo es un acuerdo entre representantes de las empresas como los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en materia laboral.

Mediante un convenio colectivo, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactan una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan una paz laboral. (Artículo 82°).

2.2.8 Negociación colectiva

Los artículos 41° y 42° se refieren a la negociación colectiva, como un proceso de diálogo entre los trabajadores y el empleador y/o empleadores, por intermedio de sus representantes, cuyo objetivo es la celebración de un convenio colectivo que regulará desde su firma en adelante las relaciones laborales entre trabajadores y empleador en materia de remuneraciones; condiciones de Trabajo y Productividad, además de beneficios de trabajo. Tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptan. (Ley N° 25593, 2003)

2.2.9 Principales niveles de negociación

Artículo 44°: a) De empresa cuando se aplica a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinada de aquella, b) Rama de actividad, cuando comprende a todos los trabajadores de una misma actividad económica, Ej. Construcción civil y, c) De gremio, cuando se aplica a todos los trabajadores que desempeñan una misma profesión oficio o especialidad en distintas empresas.

Si no existe convención colectiva anterior en estos niveles, las partes decidirán su nivel, a falta de acuerdo el nivel es el de empresa. Solo están obligadas a negociar las empresas con por lo menos 1 año de existencia. (Ley N° 25593, 2003)

2.2.10 Etapas de la negociación colectiva

Según la ley N° 25593 (2003), las etapas son las siguientes:

A. Presentación del pliego

Artículo 51°, la negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49.
- c) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.
- d) Las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
- e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 52°, el pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

Artículo 53°, el pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo. En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes. En las

convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

Artículo 54°, es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

B. Negociación directa

Artículo 57°, la negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

C. Conciliación

Artículo 58°, las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

Artículo 59°, la función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

En uno y otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes.

Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar. Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.

D. Decisión de huelga o arbitraje

Artículo 61º, si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

El arbitraje: Etapa de la negociación colectiva que se desarrolla como medida alternativa de la huelga, donde las partes deciden que un árbitro unipersonal o un tribunal arbitral, lleve el proceso, y a partir de la propuesta final de ambas partes, emita un laudo arbitral que recoja en su integridad una de las propuestas antes mencionadas.

Si el árbitro varía la propuesta tendrá que sustentar por qué lo hizo y solo lo podrá con el único fin de atenuar posiciones extremas. Tiene que haber acuerdo caso contrario no puede prosperar el arbitraje.

Impugnación del laudo arbitral: El laudo arbitral es el documento que pone fin al procedimiento arbitral. Puede ser pasible de impugnación cuando este es emitido por presión que deriva de alguna modalidad irregular de paralización de labores o actos de violencia o por establecer menores derechos a los contemplados en la Ley a favor de los trabajadores.

2.2.11 Convención colectiva

En el artículo 41 de la ley N° 25593 (2003), menciona que es el resultado final de la negociación colectiva, que consiste en el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

2.2.11.1 Efectos de la convención colectiva

Ley N° 25593 (2003), la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. (Artículo 42°)

2.2.11.2 Características de la convención colectiva

En el artículo 43° de la ley N° 25593 (2003), indica que la convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

2.2.12 Sobrecostos laborales

Nunura (1997), expresa que es el exceso de costo laboral sobre el salario de competencia, el cual aparece por la intervención del gobierno en la negociación salarial.

Son aquellos gastos adicionales que se adicionan al sueldo de un trabajador y que provienen de las caras o beneficios sociales, como son la compensación por tiempo de servicio (CTS), las dos gratificaciones al año (julio y diciembre), las vacaciones y el EsSalud, etc. (Ezeta, 2014)

Brecha entre los que desembolsa el empleador y lo que no llega de manera directa al trabajador, sino que a través del Estado llega al resto de la sociedad. (MINTRA, 1996)

2.2.13 Beneficios laborales

2.2.13.1 Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Según los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 6º de la Ley de Compensación por tiempo de servicios (1997) , indica que este concepto tiene calidad de beneficio social de previsión de las eventualidades que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, el cual se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cuyo beneficio se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, en estas fechas ya mencionadas se establece cuántos meses y días ha acumulado el trabajador con descuento de los días de inasistencia no computables. La CTS que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagado por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. Se les otorga este beneficio a los empleados sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan mínimamente una jornada de 4 horas diarias, se excluye de este concepto a los trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios y a trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS.

La Ley de compensación por tiempo de servicios y el Reglamento de la misma (1997) indican lo siguiente:

Solo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables

los días de trabajo efectivo. Los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Son remuneraciones computables la básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición. El cálculo de este concepto se determina sobre la base del sueldo en los meses de abril y octubre de cada año respectivamente y comprende los términos remuneratorios señalados. Para establecer la remuneración. En tanto forman parte de la remuneración no computable las gratificaciones extraordinarias; cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; el costo o valor de las condiciones de trabajo; canasta de navidad o similares; valor del transporte (siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo); asignación o bonificación por educación, cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y similares; bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores; montos que otorguen al trabajador para el desempeño de su labor; alimentación que tenga calidad de condición de trabajo.

Según el art. 31° de la ley de compensación por tiempo de servicios (1997) señala que todo incremento de remuneración que importe el abono de algún reintegro de CTS debe depositarse sin intereses, dentro de los quince días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la negociación colectiva o de cualquier otra forma de conclusión.

2.2.13.2 Gratificación

La Ley N° 27735 (2002) en los artículos 1° y 5° establece que los trabajadores sometidos a este concepto, son los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando. Estos trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones al año, para fiestas Patrias y Navidad, las cuales se perciben en el mes de julio y diciembre respectivamente.

El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador, la cual será de un sueldo mensual. Forman parte de la gratificación las bonificaciones suplementarias, quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad siempre que tuviera que rendirse cuenta de esta última. Tratándose de

remuneraciones imprecisas, la gratificación se calculará con base en el promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según los artículos 2°, 3° y 4° de la presente Ley.

El Decreto Supremo N° 005–2002–TR (2002), en el artículo 2° sostiene lo siguiente, para tener derecho a la gratificación, es indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio, o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios legales. En caso que el trabajador no contará con el tiempo requerido para la percepción del íntegro de la gratificación, se abonará en forma proporcional a los meses trabajados.

El artículo 3° del Decreto Supremo N° 005–2002–TR (2002), sustenta que las remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el periodo de seis meses.

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones, ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador, según artículo 8-A de la Ley N° 27735 (2002).

2.2.13.3 Vacaciones

Según el artículo 10° y 13° del Decreto Legislativo N° 713 (1991) indica que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el cual no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente.

El artículo 15° de la presente señala la percepción vacacional, la cual es una remuneración habitual en caso de continuar laborando.

De acuerdo al artículo 23° del Decreto Supremo N° 012-92-TR (1992) establece lo siguiente, para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe de acreditar un mes de servicios. El récord trunco es compensado a razón de tantos dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado el trabajador.

Según el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 (1991), los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el trabajo vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

2.2.13.4 Seguro social de salud (EsSalud)

El artículo 1° de la Ley N° 27056 (1999) sostiene que la finalidad del Seguro Social de Salud es brindar cobertura a los asegurados y derechohabientes a través de diversas prestaciones que corresponden al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (RCSSS), así como otros seguros de riesgo humano.

La Ley N° 26790 (1997), en los artículos 4°, 5° y 6° recalca que son entidades empleadoras las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores. Es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) y realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependan, así como informar el cese, la suspensión de la relación laboral y las demás ocurrencias señalados en los reglamentos. El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

2.2.13.5 Seguro complementario de trabajo de riesgo

El artículo 19° de la Ley N° 26790 (1997), acentúa que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud.

Según el artículo 82° del Reglamento de la Ley N° 26790 (1997) establece que son asegurados obligatorios del SCTR, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo, considerándose como tal a la entidad empleadora en la que se ubican las unidades de producción en las que se realizan las actividades de riesgo.

La entidad empleadora es responsable frente a ESSALUD o a la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorguen al trabajador afectado por un accidente o enfermedad profesional, que estando expuesto al riesgo, no hubiera sido asegurado.

De acuerdo al artículo 85° del Reglamento de la Ley N° 26790 (1997) resalta que los aportes al IPSS y a la ONP correspondientes al SCTR son los establecidos en los tarifarios que para el efecto establecen dichas entidades. Las retribuciones a las EPS o a las compañías de seguros son establecidas libremente entre las partes.

2.2.13.6 Servicio nacional de capacitación para la industria de la construcción

El artículo 1° de la Ley N° 21673 (1976), el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) es el organismo encargado de la formación, capacitación integral y calificación de los trabajadores de la Actividad de la Construcción.

Aportan al SENCICO las personas naturales y jurídicas que construyan para sí o para terceros, la base imponible es sobre el total de ingresos que perciba el trabajador, la cual se aplica una tasa de 0.2 %. El pago se realiza en agencias bancarias mediante el sistema de pago fácil, según el cronograma de SUNAT (SENCICO, 2015)

2.2.13.7 Servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial

La finalidad del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en Categoría D de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU) según el artículo 1° y 2° de la Ley N° 26272 (1994)

El artículo 11° de la Ley N° 26272 (1994) acota que las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIUU) están obligadas a contribuir con el SENATI pagando una contribución porcentual de 0.75 %, calculada sobre el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores.

Están inafectas las gratificaciones extraordinarias, asignaciones, CTS, entre otras. Así mismo están exoneradas las empresas que tengan 20 o menos trabajadores en el año anterior.

2.2.14 Impuesto a la renta

2.2.14.1 Rentas gravadas de tercera categoría

El Impuesto a la Renta de Tercera Categoría grava la renta obtenida por la realización de actividades empresariales que desarrollan las personas naturales y jurídicas. Generalmente estas rentas se producen por la participación conjunta de la inversión del capital y el trabajo.

Actividades que generan rentas gravadas con este impuesto:

- Rentas que resulten de la realización de actividades que constituyan negocio habitual
- También se consideran gravadas con este impuesto, entre otras, las generadas por: los agentes mediadores de comercio, rematadores y martilleros, los notario y el ejercicio en asociación o en sociedad civil de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio.
- Además, constituye renta gravada de Tercera Categoría cualquier otra ganancia o ingreso obtenido por las personas jurídicas

2.2.14.2 Contribuyentes

Lo son aquellas personas que desarrollan negocios o actividades empresariales, como:

- Las personas naturales con negocio unipersonal.
- Las personas jurídicas, por ejemplo la Sociedad Anónima, Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada (S.R.L), Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L), entre otras.
- Las sucesiones indivisas.
- Las sociedades conyugales que opten por tributar como tales.
- Las asociaciones de hecho de profesionales y similares.
- Son contribuyentes del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría, las personas naturales y las personas jurídicas. También se considera contribuyentes a las

sucesiones indivisas, las sociedades conyugales y las asociaciones de hecho de profesionales y similares.

2.2.14.3 Pagos a cuenta

Los contribuyentes que obtengan rentas de tercera categoría abonarán con carácter de pago a cuenta del Impuesto a la Renta que en definitiva les corresponda por el ejercicio gravable, dentro de los plazos previstos por el Código Tributario, el monto que resulte mayor de comparar las cuotas mensuales determinadas con arreglo a lo siguiente:

La cuota que resulte de aplicar a los ingresos netos obtenidos en el mes el coeficiente resultante de dividir el monto del impuesto calculado correspondiente al ejercicio gravable anterior entre el total de los ingresos netos del mismo ejercicio. En el caso de los pagos a cuenta de los meses de enero y febrero, se utilizará el coeficiente determinado sobre la base del impuesto calculado e ingresos netos correspondientes al ejercicio precedente al anterior.

La cuota que resulte de aplicar el uno coma cinco por ciento (1,5 %) a los ingresos netos obtenidos en el mismo mes.

De no existir impuesto calculado en el ejercicio anterior o, en su caso, en el ejercicio precedente al anterior, los contribuyentes abonarán con carácter de pago a cuenta las cuotas mensuales que se determinen aplicando el 1.5% de los ingresos netos obtenidos en el mes.

Asimismo, es preciso señalar que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 30296, mediante la cual se incorporan modificaciones a la Ley del Impuesto a la Renta, a partir del 01 de enero del 2015, para efectos de determinar los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría del ejercicio 2015, el coeficiente deberá ser multiplicado por el factor 0.9333.

2.2.14.4 Suspensión y modificación de pagos a cuenta

Si el pago a cuenta es determinado según el inciso b) del primer párrafo del artículo 85 de la Ley del Impuesto a la Renta, es decir, aplicando el 1.5 % a los ingresos netos del mes, podrá suspenderlos a partir del pago a cuenta del mes de febrero, marzo, abril o mayo, según corresponda.

2.2.14.5 Renta bruta

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley del Impuesto a la Renta, la renta bruta está constituida por el conjunto de ingresos afectos al impuesto que se obtenga en el ejercicio gravable

Cuando tales ingresos provengan de la enajenación de bienes, la renta bruta estará dada por la diferencia existente entre el ingreso neto total proveniente de dichas operaciones y el costo computable de los bienes enajenados, siempre que dicho costo esté debidamente sustentado con comprobantes de pago.

No será deducible el costo computable sustentado con comprobantes de pago emitidos por contribuyentes que a la fecha de emisión del comprobante: no habidos y baja de inscripción

2.2.14.6 Costo computable

El costo Computable está definido normativamente de la siguiente manera: costo de adquisición, costo de producción o materia prima y valor de ingreso al patrimonio.

2.2.14.7 Renta neta

La Renta Neta estará dada por la diferencia existente entre la Renta Bruta y los gastos deducibles hasta el límite máximo permitido por la Ley.

Tomar en cuenta que los gastos se pueden clasificar en dos tipos según la Ley del Impuesto a la Renta y su reglamento.

Gastos permitidos: se refiere a aquellos gastos necesarios para que la empresa pueda producir ganancias o mantener la actividad empresarial, siempre que cumplan ciertos criterios como:

Causalidad: consiste en la relación de necesidad entre los gastos incurridos y la generación de renta o el mantenimiento de la fuente de la actividad empresarial. El principio de causalidad debe tomar en cuenta criterios adicionales como que los gastos sean normales de acuerdo al rubro del negocio y que sean razonables, es decir, que mantengan proporción con el volumen de las operaciones realizadas, entre otros.

Generalidad: debe evaluarse considerando situaciones comunes del personal, lo que no significa que se comprenda a la totalidad de trabajadores de la empresa, al deducir

los gastos por beneficios sociales y retribuciones a favor de los trabajadores gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud, recreativos, culturales y educativos.

Gastos no sujetos a Límite: serán deducibles sin un monto máximo, siempre que cumplan con los requisitos señalados líneas arriba u otros señalados en el Ley o el Reglamento. Como por ejemplo:

- Primas de seguro, (37^o -c; 21^o-b)
- Pérdidas extraordinarias, (37^o -d)
- Mermas y desmedros, (37^o,f - 21^o,c)
- Gastos pre-operativos, (37^o -g; 21^o-d)
- Provisiones y castigos, (37^o,i - 21^o,f)
- Regalías, (Art. 11, Ley 28258)El monto de la depreciación correspondiente al mayor valor atribuido como consecuencia de revaluación voluntaria de los activos con motivo de reorganización de empresas o sociedades o fuera de estos actos, (37^o,f – 22^o)

2.2.14.8 Tasa para la determinación del Impuesto a la Renta

28%

2.2.15 Indicadores financieros – económicos

Para Medina & Correa (2010) el objetivo fundamental de los indicadores contables es para valorar la situación económica y financiera de cualquier proyecto y las causas que la han motivado, para que ayude en el futuro a mejorar la rentabilidad y eficiencia del proyecto.

Según Escobar & Cuartas en el 2006 acota que en el análisis de los estados financieros se pueden utilizar diferentes metodologías, dependiendo del objetivo de estudio:

2.2.15.1 Análisis Vertical

Consiste en determinar la composición porcentual de cada cuenta del activo, pasivo y patrimonio para lo cual se tiene en cuenta datos de un mismo periodo. También permite obtener un número significativo de relaciones entre las cuentas con el

objetivo de medir variables importantes como la liquidez, solvencia, estabilidad, rentabilidad, entre otros.

2.2.15.2 Análisis Horizontal

Radica en comparar estados financieros homogéneos de períodos consecutivos, para determinar la evolución de diferentes cuentas. Es propio de este análisis la dinamicidad ya que facilita la observación de la tendencia de las variables más importantes y así proporciona una mejor toma de decisiones.

2.2.16 La organización

Para Iborra, Dasi, Errer (2014) la organización es un conjunto de personas que con recursos adecuados funcionan mediante un conjunto de procedimientos y reglas establecidas.

2.2.16.1 Análisis interno

Mediante el análisis interno estaremos en disposición de establecer unas ideas estratégicas de mejora, consiste en una revisión metódica de los procesos internos de la empresa. (Ortega & Espinoza, 2015).

Para Talaya & Mondéjar en el 2013 suponen al análisis interno como el estudio introspectivo de la organización de factores que aportan información sobre la empresa, mediante el cual se identificarán debilidades y fortalezas.

2.2.16.2 Recursos humanos

Según Berbel (2011) los recursos humanos o capital humano están destinados a la gestión de personas y los múltiples programas en beneficio a este factor, por lo que los administradores o encargados del área de recursos humanos conocer el capital humano para que se proponga modelos prácticos a seguir.

2.2.17 Definición de términos básicos

Contrato de trabajo: “Normas de contratación que la empresa aplicará. Hace referencia a los aspectos finales de un acuerdo de ingreso de una persona a una organización”. (Alles, 2012).

Costos: “Son las inversiones que se realizan con la expectativa de obtener beneficios presentes y futuros. Por lo tanto, reconocer los costos de una actividad es reconocer el monto de la inversión realizada”. (Rincón, 2010)

Costos laborales: “Pago por el servicio del factor trabajo dentro del proceso productivo durante un periodo determinado. En términos contables, se define los costos laborales como el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral” (Chinela, 1999).

Informalidad laboral: “Exclusión total o parcial de las normas que conforman al derecho del trabajo. Este fenómeno se produce en la economía formal e informal, y puede ser conocida desde una aproximación a las unidades de producción (empresa) o a las circunstancias específicas de los trabajadores” (Miranda, 2005).

Nivel de estudios/Grado de estudios: “Es parte de la formación de los colaboradores, es importante porque serán indicadores para gestionar y realizar previsiones en otros programas de factor humano. Para una empresa le es importante registrar la formación académica de tipo técnico, medio o superior” (Berbel, 2011).

Remuneración: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma de denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entregan al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena” (Art 6º, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997)

Rentabilidad: “Condición de rentable y la capacidad de generar renta. La rentabilidad, por lo tanto, está asociada a la obtención de ganancias a partir de una cierta inversión”. (RAE, 2014)

Utilidades: “Término económico para referirse a la capacidad que tienen los bienes de satisfacer las necesidades humanas, sean estas de cualquier naturaleza, de carácter individual o colectivo. En su acepción corriente es sinónimo de ganancia”. (Blas, 2014)

III. Metodología

3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación realizada es descriptiva, porque se someterá a un análisis en el que se describa y evalúe los sobrecostos laborales como una de las principales causas de la informalidad en una empresa ladrillera.

Población, muestra de estudio y muestreo

3.1.1 Población

Se consideró como población a ciento diez (110) trabajadores de la empresa ladrillera ABC; los cuales se encuentran involucrados directamente en el proceso productivo de la misma.

3.1.2 Muestra

La muestra es de ochenta y seis (86), los cuales se encuentran involucrados directamente en el proceso productivo de la empresa en estudio.

3.2 Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Método: El método empleado en la investigación será el empírico ya que permite al investigador hacer una serie de averiguaciones referentes al objeto de estudio, así como verificar y comprobar las concepciones teóricas. **Técnicas:** La técnica utilizada es la observación y entrevista.

Instrumentos: Ficha de observación y la guía de entrevista.

3.3 Plan de procesamiento para análisis de datos

En el siguiente trabajo los datos serán procesados de manera computarizada, haciendo uso de los siguientes programas:

Microsoft Word 2010

Microsoft Excel 2010

IV. Resultados y Discusión

4.1 Identificar los riesgos que asume la empresa como consecuencia de los sobrecostos laborales

Comparación con empresas del rubro

Tomando como referencia la información obtenida de once empresas dedicadas a la elaboración de ladrillos, a continuación mostramos las variaciones existentes entre el número de trabajadores reales y el número de trabajadores declarados ante la administración tributaria, arrojando diferencias negativas y positivas, como se puede observar en la Tabla 1, tomemos en cuenta que estas empresas en su mayoría no cuentan con un proceso productivo industrializado y también que la capacidad de cada una es diferente.

Tabla 1
Variación estimada entre el número real de trabajadores y los trabajadores declarados

LADRILLERAS	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE TRABAJADORES DECLARADOS	VARIACIÓN ESTIMADA
LADRILLERA 1	160	119	-41
LADRILLERA 2	135	63	-72
LADRILLERA 3	84	166	82
LADRILLERA 4	76	298	222
LADRILLERA 5	67	27	-40
LADRILLERA 6	67	48	-19
LADRILLERA 7	67	29	-38
LADRILLERA 8	61	31	-30
LADRILLERA 9	34	13	-21
LADRILLERA 10	25	10	-15
LADRILLERA 11	8	2	-6

Fuente: Consulta RUC-Portal SUNAT/ Elaboración propia

Fecha: 2015

En su gran mayoría las empresas ladrilleras declaran menos trabajadores y muchas veces esas cantidades no justifican la mano de obra requerida para el tipo de actividad que realizan, el número de trabajadores reales de la Ladrillera 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 es de 160, 135, 76, 84, 67, 25, 8, 67, 34, 67, y 61 personas respectivamente, este dato se obtuvo realizando una regla de tres simple utilizando como base la cantidad de trabajadores requeridos para la producción promedio

mensual de toneladas de ladrillos de la empresa ladrillera ABC, y el número de trabajadores declarados es de 119, 63, 298, 166, 27, 10, 2, 29, 13, 48 y 31 empleados respectivamente, esto se obtuvo promediando la cantidad total entre doce meses, como nos muestra la Figura 1.

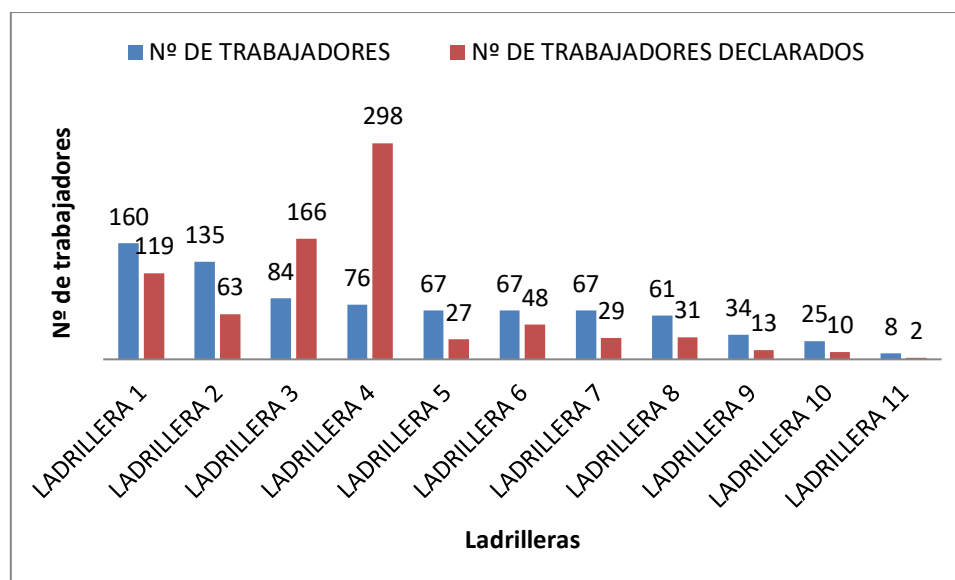


Figura 1 Número de trabajadores (real) vs número de trabajadores declarados

Fuente: Consulta RUC-Portal SUNAT/ Elaboración propia

Fecha: 2015

En la Figura 2 se observa que ocho de las once ladrilleras declaran menor mano de obra requerida para la producción de los diferentes tipos de ladrillos, estas empresas son las Ladrilleras 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 mostrando una variación de 41, 72, 40, 15, 6, 38, 21, 19 y 30 trabajadores menos de los que declaran ante la administración tributaria, la Ladrillera 4 (222) y la Ladrillera 3 (82) son las dos empresas que declaran mayor personal, como ya se dijo anteriormente el número de trabajadores que presentan ante la SUNAT la mayoría de estas empresas no se ajustan a la realidad, ya que debido al tipo de actividad que estas realizan necesitan mayor personal.

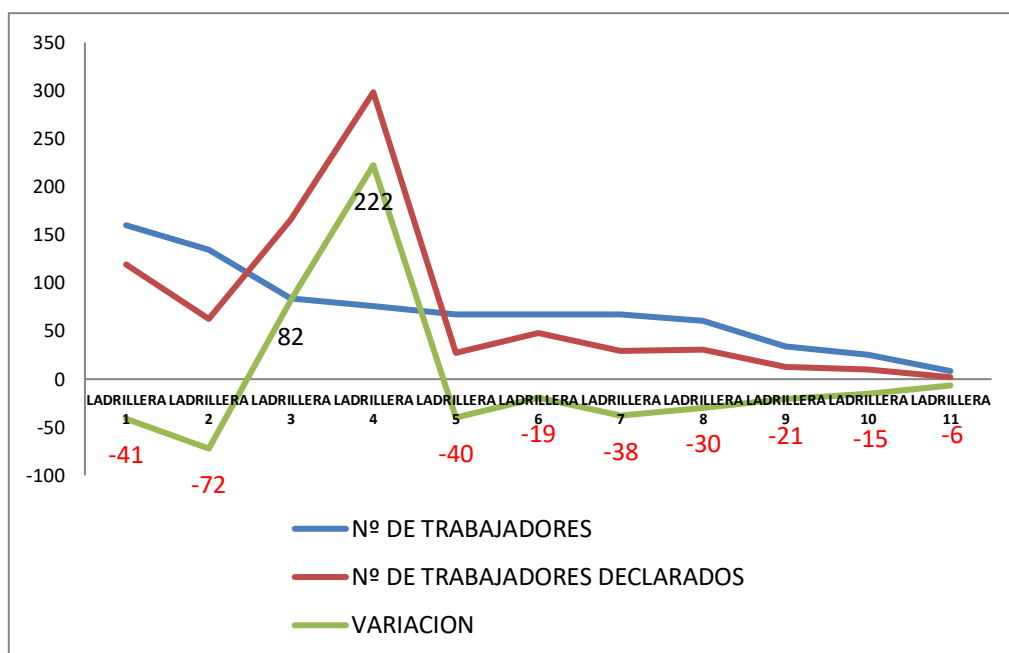


Figura 2 Variación entre el número real de trabajadores y los trabajadores declarados

Fuente: Consulta RUC-Portal SUNAT/ Elaboración propia

Fecha: 2015

Las once empresas ladrilleras identificadas, con relación a 9500, 8000, 4500, 5000, 4000, 1500, 500, 4000, 2000, 4000 y 3600 toneladas que producen mensualmente, requieren por lo menos 160, 135, 76, 84, 67, 25, 8, 67, 34, 67 y 61 personas respectivamente, para que intervengan en la elaboración de los diferentes tipos de ladrillos. (Tabla 2)

Tabla 2
Relación entre la producción mensual y el número de trabajadores

LADRILLERAS	TN PRODUCIDAS MENSUALMENTE	Nº DE TRABAJADORES
LADRILLERA 1	9500	160
LADRILLERA 2	8000	135
LADRILLERA 3	5000	84
LADRILLERA 4	4500	76
LADRILLERA 5	4000	67
LADRILLERA 6	4000	67
LADRILLERA 7	4000	67
LADRILLERA 8	3600	61
LADRILLERA 9	2000	34
LADRILLERA 10	1500	25
LADRILLERA 11	500	8

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

En la búsqueda realizada en la superintendencia de administración aduanera y tributaria (SUNAT) identificamos a once empresas del rubro estudiado, ubicadas en el departamento de Lambayeque al año 2015.

Formalización de Planilla

En la empresa ladrillera ABC durante el período 2014 se encontraron cerca de 225 trabajadores de todas las áreas, siendo el 66 % del total de trabajadores el área de producción. Como se observa el área de producción representa la mayor parte de trabajadores y es el área más difícil para la concentración de los mismos.

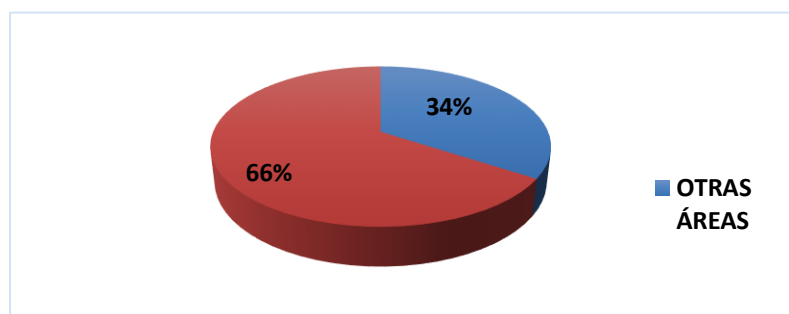


Figura 3 Proporción próxima del total de trabajadores de la empresa ladrillera ABC - 2014

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

Según información obtenida y clasificada de la empresa en estudio de enero a diciembre del 2014, se muestra poca diferencia existente entre trabajadores formales e informales, tal como se indica en la figura 3 la proporción es de 57 % y 43 % respectivamente, debido al alza que generaría en los costos de los productos finales.

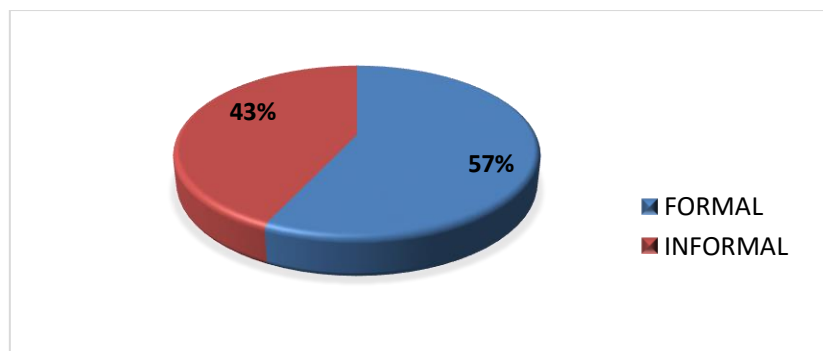


Figura 4 Proporción próxima de trabajadores formales e informales del área de producción de la empresa ladrillera ABC - 2014

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

La figura 5 nos muestra exactamente el número de trabajadores formales e informales que se ha requerido por cada mes del año 2014, evidenciando diferencias moderadas, sobresaliendo así con un mayor número de trabajadores formales e informales el mes de mayo, ya que en ese periodo los clientes realizaron un mayor requerimiento de mercadería.

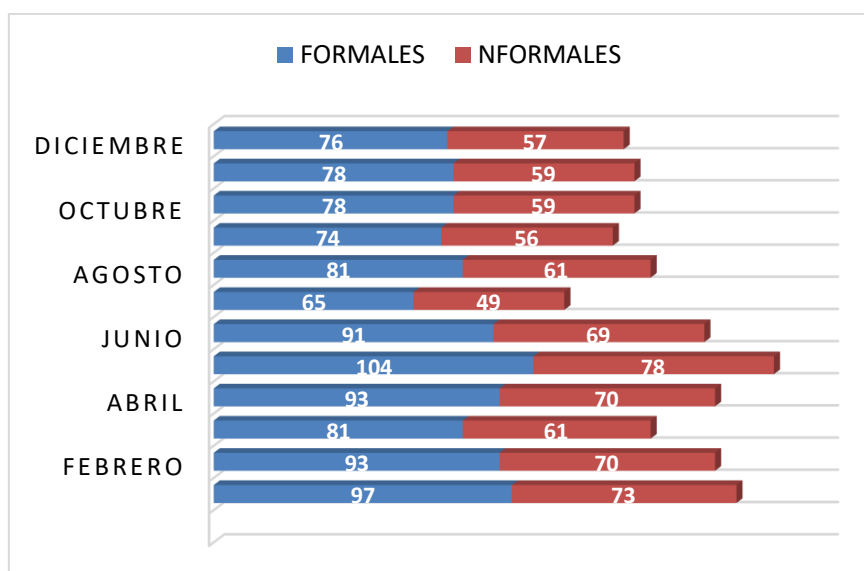


Figura 5 Clasificación de trabajadores formales e informales del área de producción en la empresa ladrillera ABC - 2014

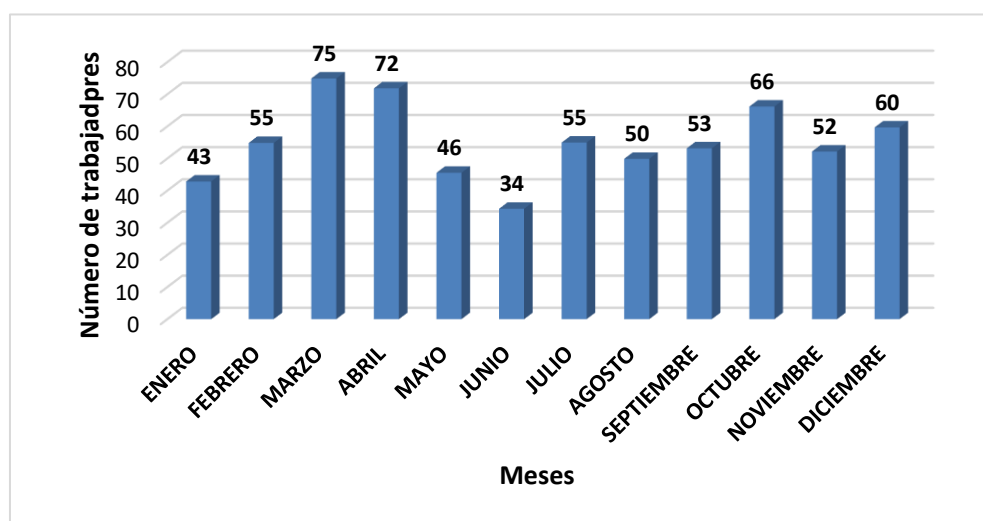
Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

La figura 6 muestra la variedad existente de trabajadores formales de la empresa en estudio en el periodo 2014, quienes han laborado más horas de lo establecido legalmente pero no se les ha reconocido el tiempo extra laborado con la sobretasa según ley sino con el valor de una hora laborada habitualmente. Asimismo, esta figura expresa que en el área de producción en el mes de marzo hubo mayor número de trabajadores formales con horas extras pagadas informalmente.

Figura 6 Número de trabajadores formales con horas extras pagadas informalmente de la empresa ladrillera ABC – 2014

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia



Fecha: 2015

Por la actividad y políticas propias de la empresa en estudio los trabajadores del área productiva laboran más de las 8 horas establecidas según ley, para lo cual solo reconocen formalmente a una parte, las horas extras trabajadas, y la otra parte de trabajadores formales con horas extras, se les paga sin sobre tasa. Según lo último indicado, la figura 7 muestra versatilidad en las horas extras en todos los meses del ejercicio 2014 respecto a los trabajadores formales.

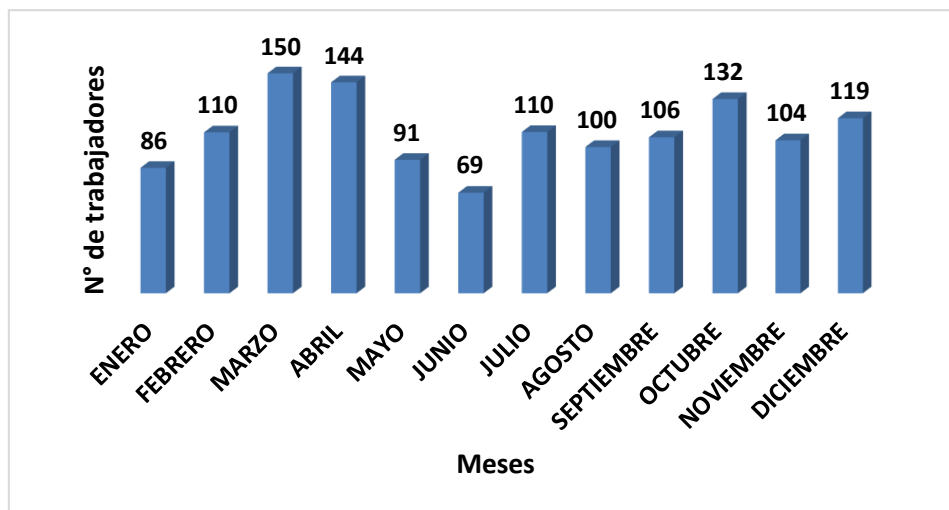


Figura 7 Número de horas extras de trabajadores formales con sobre tasa del 25% en la empresa ladrillera ABC – 2014

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

De acuerdo al anexo 17 se denota que el empleador debe pagar a sus colaboradores un promedio de 49 % según los aspectos que la ley exige.

La figura 8 plasma la proporción que representan los sobrecostos laborales en cada planilla, siendo estas el 49%, 43% y 42%, de la remuneración de la planilla formar, horas extras e informal respectivamente.

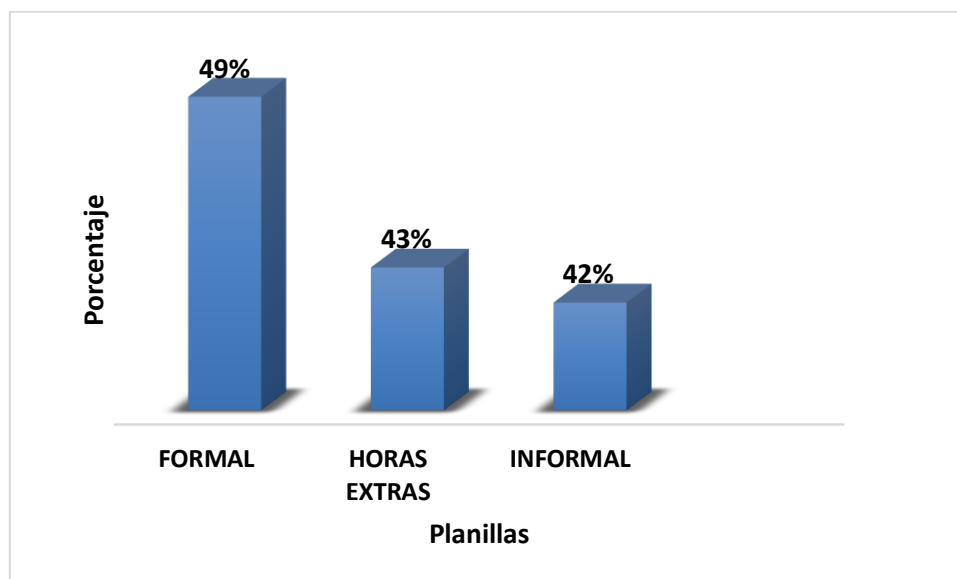


Figura 8 Representación de los sobre costos laborales del área de producción por planillas de la empresa ladrillera ABC – 2014

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

Los sobrecostos laborales del área de producción en la planilla formal representan el 53 % de estos, los cuales evidentemente han sido reconocidos a los colaboradores y presentado ante las autoridades correspondientes, mientras que al 47 % (S/.401,833.14) aún no se ha aplicado los sobre costos laborales, lo cual va a generar multas laborales y tributarias conjuntamente con intereses que se mostrarán posteriormente.

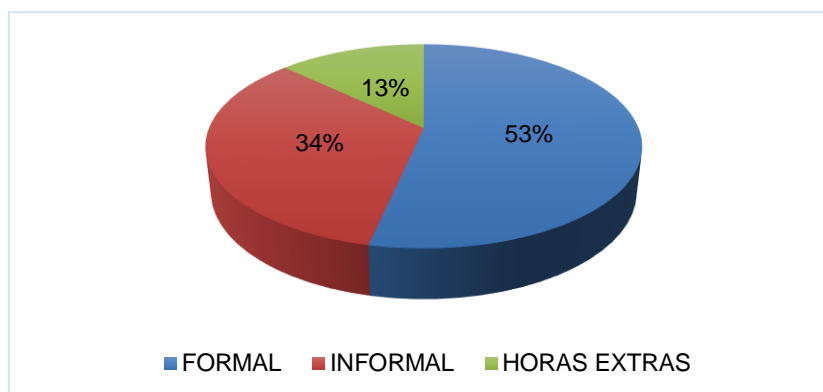


Figura 9 Proporción de los sobre costos laborales por planilla de la empresa ladrillera ABC – 2014

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

Riesgo tributario y laboral que asume la empresa ladrillera ABC a causa de los sobrecostos laborales

En el ANEXO 6 se muestran la tabla para el cálculo de las multas en función al número de trabajadores y a la gravedad de las infracciones para empresas, vigente desde marzo de 2014.

De acuerdo a lo antes mencionado identificamos las infracciones y calculamos la posible multa que la empresa ladrillera ABC afrontaría al realizarse una inspección laboral, ascendiendo a un total de S/. 1, 093,400.00 aproximadamente, el cálculo se realizó en base a una unidad impositiva tributaria (UIT) cabe resaltar que es la vigente en el año 2015 (S/ .3,850.00) y al promedio anual de trabajadores afectados. Como se puede observar en la tabla 3 no consideramos las infracciones referidas a la labor inspectiva ya que hemos tenido acceso a gran parte de la información.

Tabla 3
Infracciones y multas de materia laboral en la incurre la empresa ladrillera ABC – 2014

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES		
NUMERO DE TRABAJADORES	51 a 100	101 a 200
INFRACCIONES LEVES	4.5	6
No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.	S/. 17,325.00	
No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	S/. 17,325.00	
El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	S/. 17,325.00	
INFRACCIONES GRAVES	12.50	15.00
El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.	S/. 48,125.00	
El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	S/. 48,125.00	
No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude la ley.	S/. 48,125.00	

No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	S/. 48,125.00	
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	S/. 48,125.00	
No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	S/. 48,125.00	
INFRACCIONES MUY GRAVES	22.00	27.00
No pagar la remuneración mínima correspondiente.	S/. 84,700.00	
El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.		S/. 103,950.00
INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
NUMERO DE TRABAJADORES	51 a 100	101 a 200
INFRACCIONES GRAVES	12.50	15.00
No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	S/. 48,125.00	
No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.	S/. 48,125.00	
El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	S/. 48,125.00	
No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.		S/. 57,750.00

No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.		S/. 57,750.00
No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	S/. 48,125.00	
INFRACCIONES MUY GRAVES	22.00	27.00
No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.		S/. 103,950.00
No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.		S/. 103,950.00
INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL		
NUMERO DE TRABAJADORES	51 a 100	101 a 200
INFRACCIONES GRAVES	12.50	15.00
Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	S/. 48,125.00	
TOTAL	S/. 666,050.00	S/. 427,350.00
	S/. 1,093,400.00	

Fuente: Decreto supremo N° 019-2006-tr el cual aprueba reglamento de la ley general de inspección del trabajo-Elaboración propia

Fecha: 2015

Las multas podrán ser canceladas hasta después de 72 horas de emitida el informe de determinación de la multa, si esta no se cancela se generará intereses moratorio desde el día el vencimiento hasta que se realiza el pago, la tasa diría es de 0,04 % , determinamos el interés moratorio en base al máximo de multa que se aplica S/ 7,435.12, la multa que se genera es de (284UIT) s/ 1,093,400.00.

Tabla 4
Impuesto a la renta e IGV omitidos

PLANILLAS	TOTAL REMUNERACIONES	IGV	RENTA
INFORMAL	S/. 472,349.02	S/. 72,053.24	S/. 141,704.71
HORAS EXTRAS	S/. 347,691.15	S/. 53,037.63	S/. 104,307.34
TOTAL	S/. 820,040.17	S/. 125,090.87	S/. 246,012.05

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

La empresa ladrillera ABC – 2014 al no formalizar su planilla en el área de producción y al no pagar correctamente las horas extras trabajadas por sus colaboradores, omiten el pago de S/. 125,090.87 y S/. 246,012.05 de IGV impuesto de la renta respectivamente.

En la figura 10 se plasma los interese moratorios que genera el no pagar tanto las horas extra, la asignación familiar, ONP y los beneficios que se le otorga a los trabajadores, en cuanto a los cálculos realizados de acuerdo a las planillas realizadas, es de S/ 10,055.35 (planilla informal) y S/ 5,172.02 (planilla de horas extras), se toma en cuenta que los intereses se generan desde el día del vencimiento del pago hasta la fecha de pago efectivo, para eso se empleó los factores acumulados de cada fecha y luego se determinó la tasa de interés legal acumulada por cada mes como se muestra en los anexos 12 y 13.

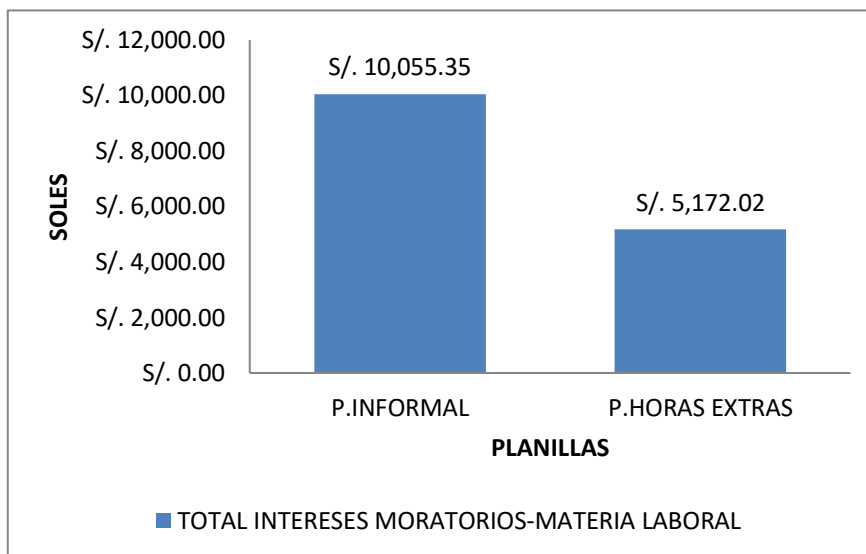


Figura 10 Intereses moratorios de materia laboral

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

A parte del reparo, la ladrillera ABC incurre en multa por omitir tributos, de esta forma tendrá que cancelar el 100 % del tributo omitido y el 50 % de los mismos, en este caso en cuanto a ONP y ESSALUD el reparo calculado es de s/ 106,605.22 y s/ 73,803.61 respectivamente y con una multa de s/ 53,302.61 (ONP) y s/ 36,901.81 (ESSALUD), como muestra la Figura 11, en el anexo 10 se puede observar el cálculo de manera más detallada.

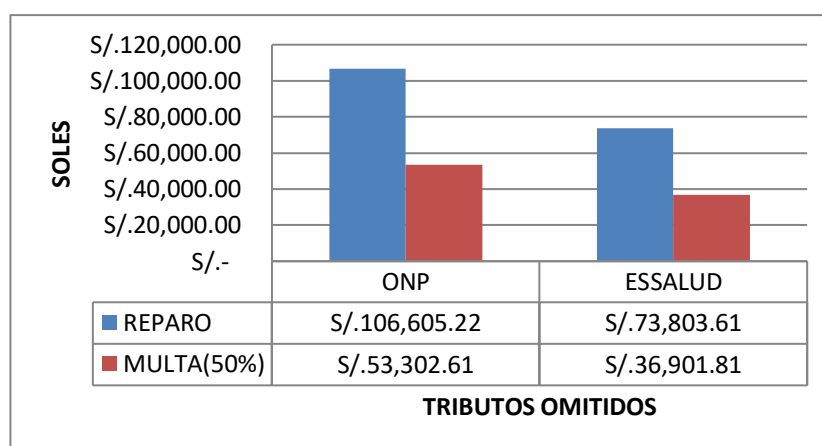


Figura 11 Multas por tributos omitidos

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

La omisión de por no pagar lo tributos que se está omitiendo, generan intereses moratorios desde la fecha de vencimiento del pago, hasta la fecha del pago efectivo, siendo la tasa de interés moratorio diario de 0,04%, la empresa tendrá que asumir

una mora de s/ 19,825.31 (ONP) y s/ 13,725.22 (ESSALUD) más el reparo y de s/9,912.66 (ONP) y s/ 6,862.61 (ESSALUD) por la multa del 50% del tributo omitido, como la figura 12 nos describe, se muestra resultados más detallados en los anexos 13 y 14.

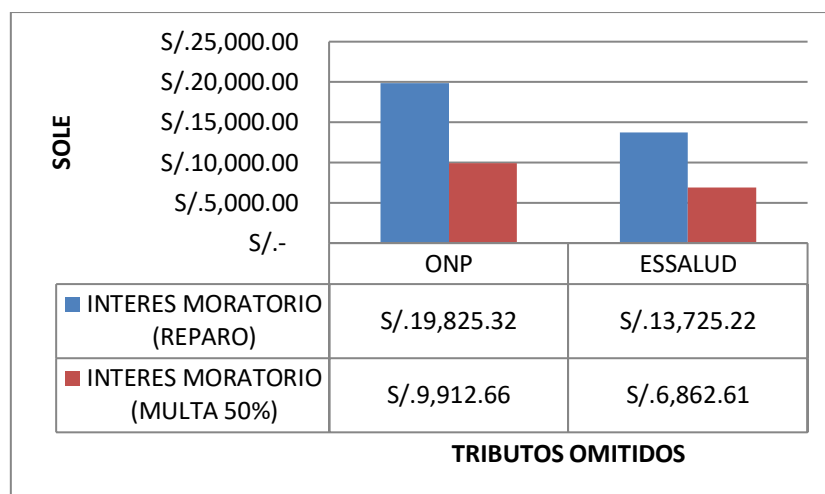


Figura 12 Intereses moratorios generados por la emisión de tributos

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

4.2 Cuantificar el impacto financiero- económico originado por los sobrecostos laborales

Con los cálculos realizados procederemos a mostrar el impacto de los sobrecostos laborales y las multas más los intereses moratorios que estos generan en el estado de resultados, específicamente en la utilidad.

En el anexo 15 se muestra el incremento de costo de producción ya que se adicionó los benéficos y demás cargas que la empresa ladrillera ABC ha dejado de pagar a un grupo de trabajadores, siendo estos un promedio de 119, como se puede observar el costo de venta aumenta en S/ 666,619.62, generando una variación de 9.45 % con relación al costo de venta anterior, haciendo que la utilidad bruta, la utilidad antes de impuestos y el resultado del ejercicio disminuyan en 18.79%, 30.03 %, 64.77 % y 64.77 % respectivamente.

Tabla 5

Impacto de las multas e interés moratorios en la utilidad neta.

UTILIDAD OPERATIVA	S/. 2.220.085,92	S/. 2.220.085,92	S/.	-
OTROS INGRESOS Y GASTOS				
INGRESOS FINANCIEROS	S/. 36.827,77	S/. 36.827,77	S/.	-
(-) GASTOS FINANCIEROS	S/. 900.375,68	S/. 973.363,99	S/.	72.988,31 8,11%
OTROS INGRESOS Y EGRESOS	S/. 327.265,78	S/. 2.284.095,04	S/.	1.956.829,26 597,93%
UTILIDAD OPERATIVA NETA	S/. 1.029.272,23	-S/. 1.000.545,34	-S/.	2.029.817,58 -197,21%
INGRESOS Y EGRESOS EXTRAORD.	S/.	-	S/.	-
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	S/. 1.029.272,23	-S/. 1.000.545,34	-S/.	2.029.817,58 -197,21%
IMPUESTO A LA RENTA	S/. 308.781,67			
RESULTADO DEL EJERCICIO	S/. 720.490,56	-S/. 1.000.545,34	-S/.	1.721.035,91 -238,87%

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

Los datos mostrados en la tabla 5, muestran el impacto de las multas e intereses moratorios generados por omitir tributos, o por el incumplimiento de normas establecidas, el total de las multas S/1,183,604.42 e intereses moratorios S/ 72,988.31 suman un total de S/1,256,592.73, ubicados en los otros ingresos y egresos y gastos financieros respectivamente, y en cuanto al desembolsos del monto no pagado a los trabajadores y los reparos en otros ingresos y egresos por s/777,224.84, originando que la utilidad operativa neta disminuya en - S/ 2,029,817.58.

Como se puede observar en relación a los gastos financiero, otros ingresos y egresos y el resultado del ejercicio el impacto es muy significativo, con variaciones de 8.11 %, 597.93 % y % respectivamente, generando una pérdida de – S/ 1, 000,545.34, disminuyendo en -S/ 1, 721,035.91 en comparación al estado de resultados elaborado por la empresa ladrillera ABC.

Discusión

Los resultados que arroja nuestra investigación acerca de los sobrecostos laborales como incidencia laboral y tributaria aplicada a la empresa en estudio, muestran que las empresas en su mayoría evitan pagar la carga laboral que genera el incluir a un trabajador en planilla, utilizando otras formas de pago, esto da lugar a una competencia desleal y lleva consigo a la generación de informalidad. Muchas de las empresas de rubro no declaran la totalidad de sus trabajadores, lo que se puede deducir que la gran mayoría no está en planilla, comparando esto con las toneladas de ladrillos que producen al mes, no guardan relación, porque es ilógico o imposible, ya que las cantidades producidas son enormes, haciendo que el número de trabajadores declarados sea insuficiente para la fabricación del ladrillo, se debe tomar en cuenta que parte de estos son trabajadores administrativos, los cuales no están vinculados directamente con el proceso productivo, también que algunas empresas están casi un 100 % industrializada, haciendo que la mano de obra requerida sea menos, pero la gran mayoría es semindustrial o artesanal.

La empresa ladrillera ABC en el periodo en estudio, tiene acerca de 225 trabajadores, siendo el 66 % conformado por los colaboradores del área de producción, de los cuales el 43 % son trabajadores informales, es necesario recalcar que mes a mes el número total de trabajadores varia, debido a algunos factores, ya sea porque algunos meses son temporada alta y otros no, también porque algunos de los trabajadores

decide ya no ir a laborar, una de las razones es por la insuficiente retribución económica que los colaboradores reciben a cambio de su trabajo o debido al esfuerzo físico que demanda la manufactura de los ladrillos.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 22 del reglamento de la ley general de inspección del trabajo (Decreto supremo N° 019-2006-TR) son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido.

En nuestra investigación optamos por hacer tres planillas, 1) La planilla formal, 2) La planilla de horas extras y 3) la planilla informal, en las cuales de total el 49 %, 43 % y 42 % respectivamente representan los sobrecostos laborales. Este porcentaje es la carga que asume y asumiría el empleador al incluir a estos en la planilla laboral, lo cual puede generar que el costo de la mano de obra aumente considerablemente, y el costo total por cada tipo de producto sea mayor, dando paso a que los productos sean menos competitivo en el mercado debido al precio, en el caso de que la empresa ladrillera ABC asumiera el pago de beneficios laborales. Si los sobrecostos se adicionan al costo del producto, este incrementaría en S/ 666,619.62, generando una variación de 9.45 % con relación al costo de venta anterior, haciendo que la utilidad bruta, la utilidad antes de impuestos y el resultado del ejercicio disminuyan en 18.79%, 30.03 %, 64.77 % y 64.77 % respectivamente, si la organización opta por otro medio de pago ya sea a través de la emisión de un recibo por honorarios o por medios no confiable, es probable que asuma multas laborales o tributaria por la omisión de impuesto y el incumplimiento de las leyes, teniendo en cuenta la magnitud de la infracción, siendo el total de las multas calculadas de S/1,183,604.42 e intereses moratorios de S/ 72,988.31, sumando un total de S/ S/1,256,592.73, en cuanto al desembolsos del monto no pagado a los trabajadores y los reparos hacen un total S/ 777,224.84, ocasionando que la utilidad operativa neta disminuya en - S/ 2,029,817.58, la cual genera una pérdida de - S/ 1, 000,545.34, disminuyendo en -S/ 1, 721,035.91 en comparación al estado de resultados elaborado por la empresa ladrillera ABC, esto se obtuvo al simular el Estado de Resultados de la empresa en estudio en el periodo 2014.

Al formalizar las planillas se calculó los impuestos omitidos, obteniendo como resultados que en el periodo 2014 la empresa dejó de pagar S/. 125,090.87 y S/. S/. 246,012.05 de IGV e impuesto a la renta respectivamente, debido a que no realizó la contratación del personal con los beneficios laborales por Ley y sumando a eso, no reconoció las horas extras trabajadas por los colaboradores en planillas.

Los sobrecostos laborales son aquellos gastos adicionales que se adicionan al sueldo de un trabajador y que provienen de las caras o beneficios sociales, como son la compensación por tiempo de servicio (CTS), las dos gratificaciones al año (julio y diciembre), las vacaciones y el EsSalud, etc. (Ezeta, 2014), siendo estos cualquier costo que la ley ordena asumir al empleador en nombre del trabajador.

Artículo 31 (Ley 28806, 2006), las infracciones pueden ser en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de empleo y colocación, de empresas de intermediación laboral y empresas usuarias, de promoción y formación para el trabajo, de contratación de trabajadores extranjeros, de seguridad social y a la labor inspectiva. Estas serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

La ley 28806 (2006) en el artículo 38 menciona que las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

El numeral 13 del artículo 177 del Código Tributario señala que constituye infracción relacionada con la obligación de permitir el control de la Administración, informar y comparecer ante la misma, el no efectuar las retenciones o percepciones establecidas por Ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos. En el presente caso la empresa ladrillera ABC le corresponde 2 multas, una por los tributos omitidos en la declaración que es equivalente al 100 % del tributo omitido y otra por las retenciones no pagadas que equivale al 50 % de las mismas.

Autores como Pajuelo (2010), sostiene que hay empresas registradas en Superintendencia nacional de administración tributaria (SUNAT) que producen entre 100 y 200 toneladas diarias y que solo registran entre 1 y 8 trabajadores. Mencionando que la ladrillera es una actividad intensiva en uso de materia prima y mano de obra, no es viable tener esos niveles de producción con tan pocos empleados, los que en muchos casos son explotados y no cuentan con ninguna protección, mencionando que la informalidad en la industria ladrillera tiene tres impactos negativos: el tributario (se deja de pagar impuestos al fisco), el laboral (no se tiene a los trabajadores en planilla) y el ambiental (no se cumplen todas las normas ambientales). Preciso también que la informalidad es grave en las provincias del interior del país, que empresas ladrilleras de Chiclayo y Piura enfrentan la competencia desleal de la mayoría de productores. Solo en Chiclayo hay 10 ladrilleras, de las que solo dos son formales.

Pajuelo (2010) también hace hincapié en la competencia desleal que representan estas empresas, pues si se toma en cuenta solo en el IGV y renta, los informales tienen una ventaja de 48 % en el precio final del producto.

Herrera (2014), sostuvo que sólo el 20 % de personas está en planilla y la mayoría recibe pagos por recibos por honorarios.

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, no son sobre costos porque cada sol que sale de la empresa es S/. 1.00 que entra al bolsillo del empleado. No es igual en el caso de los beneficios no pecuniarios, como el seguro de salud. Lo que la empresa está obligada a aportar a EsSalud es más de lo que la mayoría de trabajadores pagaría voluntariamente por tener un seguro. (Alonso, 2014)

Puntriano (2014), los altos costos laborales existentes en el Perú desincentivan a los empresarios tomar decisiones para mejorar los ingresos de su personal ya que por cada S/. 1.00 que se abone, los costos laborales equivalen a S/. 0.45 céntimos que deberá pagar el empleador.

Peñaranda (2014), señaló que las empresas asumen hasta un 60% de estos sobrecostos debido a la rigidez de la actual legislación laboral, una de las que mayor beneficio otorga en la región y que es uno de los principales factores que impiden la formalización y le restan competitividad al sector productivo. También cuestionó que la legislación peruana establece que los empleadores deben asumir anualmente el pago de dos gratificaciones, un mes de vacaciones, contribuciones al seguro de salud y el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), entre otros beneficios. Esto quiere decir que además del pago por el trabajo efectivo, el empleador debe aportar adicionalmente el casi un 50% de la remuneración para cumplir con lo establecido en la regulación laboral, convirtiéndose en un sobrecosto laboral, según el resultado de nuestra investigación.

Un estudio elaborado por ladrillos Lark estima que cada año las empresas informales del sector producen 957.451 toneladas de ladrillos, lo que representa un movimiento aproximado de S/.106 millones, monto del que no se descuentan el impuesto general a las ventas, a la renta o utilidades, tributos que sí aportan al fisco las empresas formales.

(Chara, 2014) hace hincapié en la competencia desleal que representan estas empresas, pues si se toma en cuenta solo en el IGV y renta, los informales tienen una ventaja de 48 % en el precio final del producto.

V. Conclusiones y Recomendaciones

1. Los riesgos que asume la empresa ladrillera ABC como consecuencia de los sobrecostos laborales son las multas por omitir el pago del EsSalud (horas extras s/.24,298 y planilla informal s/.33,189); por retener y no depositar en la Oficina de Normalización Previsional ONP (horas extras s/.35,100y planilla informal s/.47,943); las cuales se especifican en las Tablas de Infracciones y Sanciones Tributarias del Código Tributario, también al incurrir en infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, estas se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, estas se graduarán teniendo en cuenta dos criterios, ya sea por la gravedad de la falta cometida o por el número de trabajadores afectados, como indica en la Ley N° 28806 (2006); asimismo el empleador deberá asumir el pago de todos los devengados a los trabajadores bajo la suma de s/. 1'093,400.00 más intereses moratorios de s/. 22,662.00
2. La empresa en estudio elude su responsabilidad optando por mecanismos no lícitos, para cubrir la brecha del gasto que no es deducible del personal informal. Tal incumplimiento de las normas tributarias y laborales dan origen a multas y sanciones que la empresa ladrillera ABC haría frente como empleador, produciendo una pérdida de – S/. 1, 000,545.34; comparando con el estado de resultados que realiza la empresa en el periodo 2014, la utilidad disminuye en -S/ 1, 721,035.91, generando un impacto económico financiero perjudicial para la organización.
3. Los sobrecostos laborales constituyen riesgo tributario y laboral, cuando el empleador transgrede las normas laborales y tributarias (dichas normas no prevén ningún mecanismo alternativo para que los empresarios puedan abaratar algunos costos), produciendo sanciones y multas en posibles fiscalizaciones e inspecciones laborales, las cuales afectan a la rentabilidad de la empresa, los recargos que hemos calculado en materia laboral es de S/ 1, 093,400.00 (284 UIT), sumándose a ello los intereses moratorios de S/7,435.12; además de lo anterior se detectó intereses moratorios de la planilla informal y horas extras que no fueron agregadas para la planilla formal, haciendo un total de S/ 15,227; la empresa también debe pagar S/592,816 por CTS, gratificación, SCTR y SENATI de la planilla informal y horas extras. A su

vez la empresa ha transgredido normas de materia tributaria, lo cual le genera un pago de multa que consta de 50% de tributo omitido y los intereses moratorios que hacen un total de S/ 140,530.24, a ello se le suma el reparo o depósito no ejecutado en el día correspondiente el cual es S/ 180,048.84. Denotándose así el total de multas, reparos e intereses moratorios laborales y tributarios es S/ 2, 029,817.58. Todos los conceptos mencionados anteriormente afectan directamente a la utilidad que la empresa generó en el periodo estudiado.

4. Asimismo, la empresa reparará el 18% perteneciente al Impuesto General a las Ventas (IGV) mal sustentado más el 30% correspondiente al Impuesto a la Renta, reparando S/. 125,090.87 y S/. S/. 246,012.05 respectivamente, siendo estos los tributos omitidos en el ejercicio 2014.

Recomendaciones

1. La empresa ABC debería formalizar a sus trabajadores, ya que la relación con ellos es un tema vital para el crecimiento del negocio. También se debe tomar en cuenta el riesgo inherente en este tipo de actividad económica, ya que pone en peligro la vida y salud de los colaboradores. Esto permite ofrecer al trabajador no solo estabilidad económica, sino también garantías de seguridad social e industrial acorde con el giro de negocio. Como se puede observar en los resultados, la mejor opción es la formalización de la mano de obra, ya que el impacto económico y financiero es menor, en comparación al generado por las multas y sanciones que aplican los entes reguladores ya sea SUNAFIL o SUNAT, por el incumplimiento de las normas.
2. La empresa en estudio debe aumentar un turno, para evitar pagar las horas extras que actualmente generan los dos turnos de doce horas cada uno, siendo una ventaja para el empleador ya que se beneficia económicamente (incrementando la producción y evitando los sobrecostos laborales); y para el empleado originando estabilidad laboral ya que los horarios serían más adecuados y flexibles, haciendo que el trabajo sea menos desgastante, mejorando así la relación entre las dos partes.
3. Se debe mejorar el proceso productivo de la ladrillera con tecnología moderna; para disminuir los desperdicios, demoras o reprocesos, optimizando la utilización de los recursos y generando una nueva distribución de la mano de

obra, ya que al mejorar la tecnología la cantidad de trabajadores que necesitaría sería menor, por ende, la carga laboral disminuiría en comparación a la carga actual, lo cual le permitirá ser más competitiva en el mercado. Asimismo, se contribuiría en disminuir el impacto ambiental y sanitario en la sociedad.

4. La labor de la SUNAT y la SUNAFIL debe ser más eficaz, es decir, ambas instituciones deberían validar información sobre temas o aportes laborales para evitar la duplicidad de funciones en una posible fiscalización y no disipar el dinero público.

VI. Referencias Bibliográficas

- Aguinaga, E. (2004). Sobrecostos laborales: Mito o realidad. *Revista peruana del derecho de la empresa*, p. 213-222.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Alonso, I. (2014, 05 de Setiembre). Seguro de salud, un sobrecosto laboral. *El comercio*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/opinion/mirada-de-fondo/seguro-salud-sobrecosto-laboral-ivan-alonso-noticia-1754707>
- Alva, M. (día, mes 2015). *La gestión del riesgo y el mejoramiento del cumplimiento voluntario de los contribuyentes: ¿Qué debe hacer la SUNAT?* [Mensaje de blog] Recuperado de: http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/05/15/la-gestion-del-riesgo-y-el-mejoramiento-del-cumplimiento-voluntario-de-los-contribuyentes-que-debe-hacer-la-sunat/#_ftn4
- Arancibia, M. (2012). *Manual del Código Tributario y de la Ley Penal Tributaria*. Lima: Instituto Pacífico.
- Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional. (2014, 14 de Setiembre). Costos laborales no salariales generan informalidad y bajos salarios en Perú, dice AFIN. *Gestión*. Recuperado de: <http://gestion.pe/economia/afin-costos-laborales-no-salariales-ocasionan-informalidad-y-bajos-salarios-peru-2108459>
- Berbel, G. & Gan, F. (2011). *Manual de Recurso Humanos: 10 factores para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC
- Blas, M. (2014), *Diccionario de Administración y Finanzas*. EE.UU.: Copyright
- Burgos, A. & Gutiérrez, D. (2013). La auditoría tributaria preventiva y su impacto en el riesgo tributario en la empresa inversiones padre eterno EIRL año 2012 (Tesis de pregrado, Universidad Privada

Antenor Orrego, Trujillo, Perú). Recuperado de:
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/122>

Chara, A. (abril, 2014). Informalidad: Un mal que le quita competitividad y modernidad al sector construcción. *Revista Perú Construye*, 28, p. 142-143. Recuperado de: <http://issuu.com/cvillenat/docs/pc28/143>

Chinela (1999). *Costos Laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales*. En: *Costos Laborales III Congreso Regional de las Américas*. Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI. Lima.

Comisión de Regulación de Energía y Gas de Colombia. *Política de administración del riesgo*. Colombia. (2014). Recuperado de:
http://www.creg.gov.co/phocadownload/planes_politicas/politica_de_administracion_del_riesgo_creg_actualizada_29.10.2014.pdf

Decreto Legislativo N° 713. *Diario Oficial "El Peruano"*, Lima, Perú. 08 de noviembre de 1991.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. *Diario Oficial "El Peruano"*, Lima, Perú. 01 de marzo de 1997.

Decreto Supremo N° 004-97-TR. *Diario Oficial "El Peruano"*, Lima, 15 de abril de 1997.

Decreto Supremo N° 009- 97-SA. *Reglamento de la ley de modernización de la seguridad social en salud*. (09 de septiembre de 1997). Lima: Diario Oficial "El Peruano". Recuperado de:
<http://www.ins.gob.pe/RepositorioAPS/o/3/par/LEGISLACION/D/S%20009-97-SA%20Reglamento%20de%20la%20Ley%20Modernizaci%C3%B3n%20Seguridad%20Social%20en%20Salud.pdf>

Decreto Legislativo N° 771. *Ley Marco del Sistema Tributario Nacional* (31 de diciembre de 1993). Lima: Diario Oficial "El Peruano". Recuperado de:
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00771.pdf>

Decreto Legislativo N° 501. *Promulgan decreto legislativo sobre la ley general de superintendencia de administración tributaria* (01 de diciembre de 1988). Lima: Diario Oficial “*El Peruano*”. Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00501.pdf>

Decreto Supremo N° 012-2013-TR. *Decreto supremo que modifica el reglamento de la ley general de inspección del trabajo* (6 de diciembre de 2013). Lima: Congreso de la República. Recuperado de: http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/DS-012-2013-TR-Modificatoria_Reglamento_Ley_Inspeccion_Trabajo.pdf

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la ley general de inspección del trabajo*. (29 de octubre de 2006). Lima: Congreso de la República. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_019_2006_TR.pdf

Escobar, H. & Cuartas, V. (2006). *Diccionario económico financiero*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=O2U5GgwjKsC&pg=PA27&dq=an%C3%A1lisis+horizontal+y+vertical&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjFsKW9z8HJAhXSuB4KHUYrDmoQ6AEIKzAD#v=onepage&q=an%C3%A1lisis%20horizontal%20y%20vertical&f=false>

Ezeta, C. (Productor). (11 de enero de 2014). *Reducción de sobrecostos laborales*. [Vídeo] (00:07:19). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=9blqXy-OQko>

García, G. (2013, 31 de marzo). Cada año se levantan 50 mil viviendas informales, sin licencia de construcción. *La República*. Recuperado de: <http://archivo.larepublica.pe/31-03-2013/cada-ano-se-levantan-50-mil-viviendas-informales-sin-licencia-de-construccion>

Herrera, R & Mendoda, J. (2014, 06 de Marzo). *Debate sobre los sobrecostos laborales e informalidad en el Perú*. Universidad del

Pacífico. Recuperado de:
<http://www.up.edu.pe/prensa/medios/debate-sobre-sobrecostos-laborales-informalidad-801>

Horngrén, C., Datar, S. & Rajan, M. (2012). *Contabilidad de costos un enfoque gerencial*. México: Pearson Educación.

Iborra, M., Dasi, A., Dolz, C. & Ferrer, (2014). *Fundamentos de dirección de empresa*. España: Ediciones Paraninfo

Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú. (mayo, 2014). *Producción y empleo informal en el Perú: cuenta satélite de la economía informal 2007-2012*. Recuperado de:
http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/libro.pdf

Juape, M. (2014, 25 de diciembre). *La Compensación por Tiempo de Servicios a lo largo de su historia*. Lima: Diario Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/tu-dinero/compensacion-tiempo-servicios-lo-largo-su-historia-2118482>

Ley N° 25593, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. (5 de octubre de 2003). Lima: Diario oficial “*El Peruano*”. Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20Relaciones%20Colectivas%20de%20Trabajo%20TUO%20D.L.25593%20DS.%20010-2003-TR%2005-10-03.pdf>

Ley N° 26272, *Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial -SENATI*. (01 de enero de 1994). Lima: Diario oficial “*El Peruano*”. Recuperado de:
<http://docs.peru.justia.com/federales/leyes/26272-dec-30-1993.pdf>

Ley N° 26790. *Ley de modernización de la seguridad social en salud*. (17 de mayo de 1997). Lima: Diario oficial “*El Peruano*”. Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/sst/LEY_26790.pdf

- Ley N° 27056. *Ley de creación del seguro social de salud*. (30 de enero de 1999). Lima: Diario oficial “*El Peruano*”. Recuperado de: <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/LEY27056ESSALUD.pdf>
- 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*. (08 de mayo de 2002). Lima: Diario oficial “*El Peruano*”. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf
- Ley N° 28806, *Ley general de inspección del trabajo*. (19 de julio de 2006). Lima: Diario oficial “*El Peruano*”: Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>
- Loayza, N. (1996), *The Economics of the Informal Sector: A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America*. Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy, 45, p. 129-62.
- Loayza, N & Jamele, R (2006), *Tendencias de la informalidad y Ciclos*, del Banco Mundial No. 4078.
- Mendoza, S. (2010, 06 de agosto). Casi un tercio de la producción de ladrillos es informal. *El Comercio*. Recuperado de: http://elcomercio.pe/economia/peru/casi-tercio-produccion-ladrillos-informal_1-noticia-619321
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (Mintra). (1996). *Boletín de Economía Laboral*. Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/belo1.pdf>
- Miranda, G. (2005). *Informalidad laboral y la acción estatal en el Perú. Segunda reunión de los grupos de trabajo de la XIII conferencia interamericana de ministros de trabajo*. (CIMT), 11-13 de abril, 2005. Buenos Aires.

- Nunura, J. (1997). *Competitividad de las Exportaciones: Reducción de Sobrecostos Laborales*. En Instituto Peruano de Economía, Serie de Estudios 1997-034. Abril.
- Ortega, A. & Espinoza, J. (2015). *Plan de internacionalización empresarial*. Madrid: ESIC
- Pacheco, G. (2014, 25 de setiembre). *ÁDEX: Sobrecostos y excesivas regulaciones causan informalidad*. *El Comercio*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/adex-sobrecostos-y-excesivas-regulaciones-causan-informalidad-noticia-1759567>
- Pajuelo, E. (Julio, 2013). *La informalidad en la industria de ladrillos ha crecido alrededor de 10 %*. *Revista el constructivo*. Recuperado de: <http://www.constructivo.com/cn/d/noticia.php?id=9393>
- Pajuelo, E. (2010). *La situación de la producción de unidades de albañilería de arcilla: La opinión de CAPECO. ASOCEM actualidad nacional: Construcción e industria*. Recuperado de: http://www.asocem.org.pe/web/_actual_nac/Sector_LAdrillero.pdf
- Peñaranda, C. (2014). Sobrecostos laborales del Perú entre los más altos en Latinoamérica. *La cámara 608*, p. 6-12. Perú.
- Polimeni, R., Fabozzi, F. & Adelberg, A. (1994). *Contabilidad de costo, concepto y aplicación para la toma de decisiones*. Santa fe de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A
- Puntriano, C. (2014, 21 de noviembre). *¿Cómo la empresa puede reducir el costo laboral en el pago del trabajador?* *Gestión*. Recuperado de: <http://gestion.pe/tu-dinero/como-empresa-puede-reducir-costo-laboral-pago-trabajador-2114591>
- Rincon, C. & Villareal, F. (2010). *Costos decisiones empresariales*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- SENCICO (2015). Recuperado de: <http://www.sencico.gob.pe/contribucion/publicaciones.php?id=79>

Soto, V. (2004). *Un atractivo régimen tributario para las Mypes en la ciudad de Chiclayo, estudio realizado en el mercado modelo* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Superintendencia de administración tributaria. (2015). *Infracciones y sanciones tributaria*. Recuperado de: http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2274:01-obligaciones-y-acultad%20sancionatoria&catid=287:infracciones-y-sanciones&Itemid=495

Talaya, A. & Mondéjar, J. (2013). *Fundamentos de marketing*. Madrid: ESIC

VII. ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	MARCO TEORICO	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES- OPERACIONALIZACION
<p>LOS SOBRECOSTOS LABORALES COMO FACTOR DE RIESGO TRIBUTARIO Y LABORAL EN LA EMPRESA LADRILLERA ABC - 2014</p>	<p>¿En qué medida los sobrecostos laborales generan riesgo tributario en la empresa ladrillera ABC-2014?</p>	<p>Antecedentes Bases teoricas-cientificas Informalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo tributario • Riesgo laboral • Sector informal de la economía. • Empleo informal • Costos • Clasificación de los costos • Sobrecostos laborales • Convenios 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo general: Medir de qué manera los sobrecostos laborales constituyen riesgo tributario en la empresa ladrillera ABC- 2014. • Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar los riesgos que asume la 	<p>Los sobrecostos laborales serían una de las principales causas de riesgo tributaria en las empresas ladrilleras del departamento de Lambayeque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sobrecostos laborales ✓ Sobrecostos laborales obligatorios <ul style="list-style-type: none"> - CTS - Gratificaciones - Vacaciones - EsSalus - SCTR - Senati - Sencico ○ Organización ✓ Análisis interno <ul style="list-style-type: none"> - Planilla - N° de

		colectivos <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios laborales ✓ Compensación por tiempo de servicios ✓ Gratificación ✓ Vacaciones ✓ Seguro complementario de trabajo de riesgo ✓ SENCICO ✓ SENATI • Impuesto a la Renta • Organización • Definición de términos: ✓ Contrato de 	empresa <ul style="list-style-type: none"> como consecuencia de los sobrecostos laborales. ○ Cuantificar el impacto financiero-económico originado por los sobrecostos laborales. 		trabajadores informales <ul style="list-style-type: none"> - Utilidades - Medios de pago ✓ Recursos humanos - Contrato de trabajo - Periodo de pago - Nivel de estudios - Grado de estudios - Tiempo de labores - Horario de trabajo - Horas de trabajo - Horas extra - Beneficios
--	--	--	---	--	--

		trabajo ✓ Costos laborales ✓ Informalidad ✓ Informalidad laboral ✓ Remuneración ✓ Rentabilidad ✓ Nivel de estudios/ grado de estudios.			sociales percibidos - Remuneración - Recibo por honorarios - Hijos - Edad - Sexo • Variables Dependientes: ○ Riesgo tributario ✓ Tributos y multas laborales ✓ Otros tributos y multas
--	--	---	--	--	---

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 2

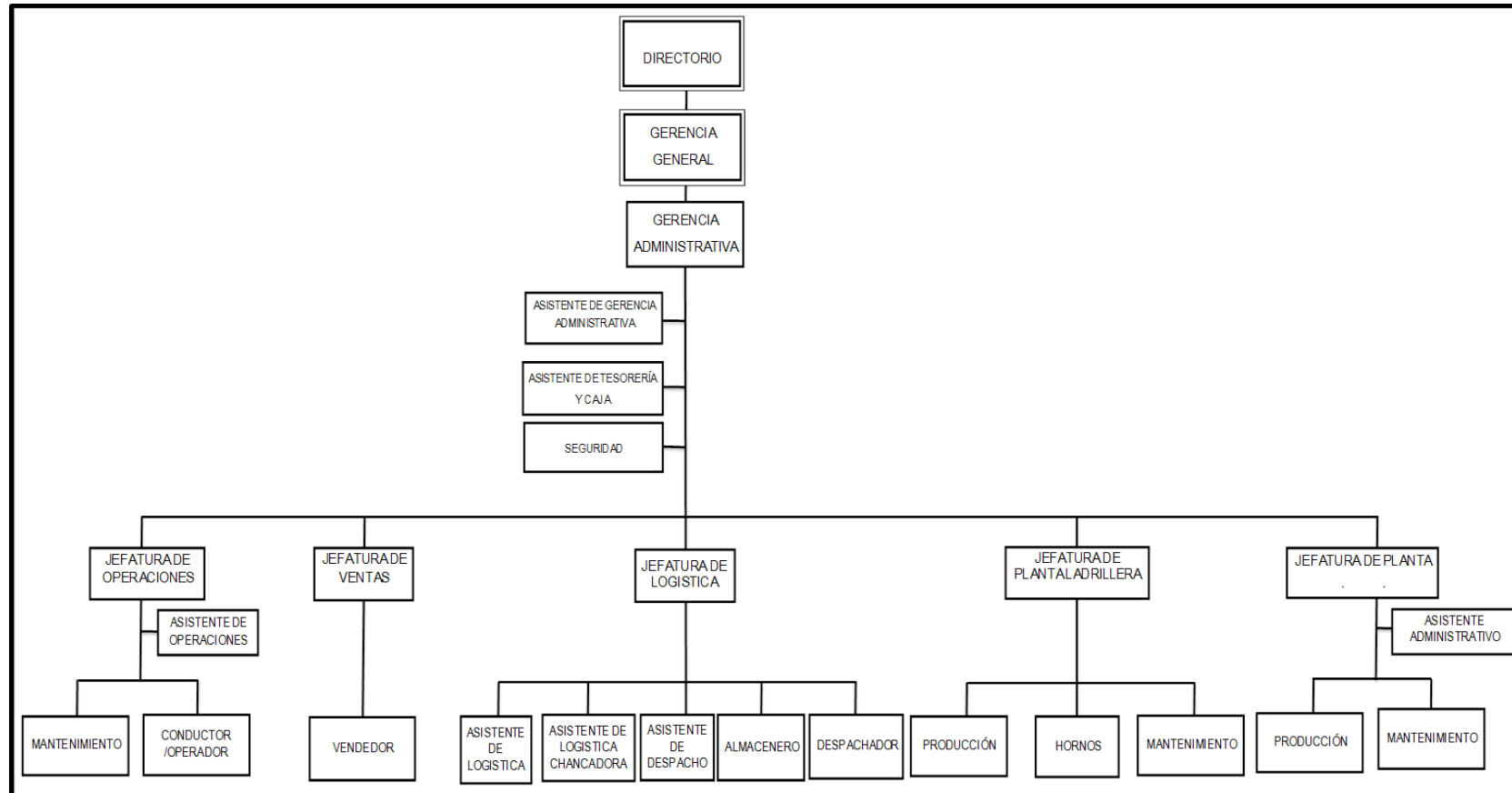
MATRIZ DE CONSISTENCIA				
DISEÑO METODOLÓGICO				
TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN	MUESTRA	MÉTODOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE DATOS
La investigación realizada es descriptiva, porque se someterá a un análisis en el que se describa y evalúe los sobrecostos laborales como una de las principales causas de la informalidad en una empresa ladrillera, problemas actuales que se pretenden aclarar.	Se consideró como población a ciento diez (110) trabajadores de la empresa; los cuales se encuentran involucrados directamente en el proceso productivo de la empresa en estudio.	De acuerdo a la fórmula aplicada el resultado obtenido es de 86 trabajadores, los cuales se encuentran involucrados directamente en el proceso productivo de la empresa en estudio.	Método Empírico	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas <ul style="list-style-type: none"> ○ Observación ○ Entrevista • Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> ○ Ficha de observación ○ Guía de entrevista

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 3

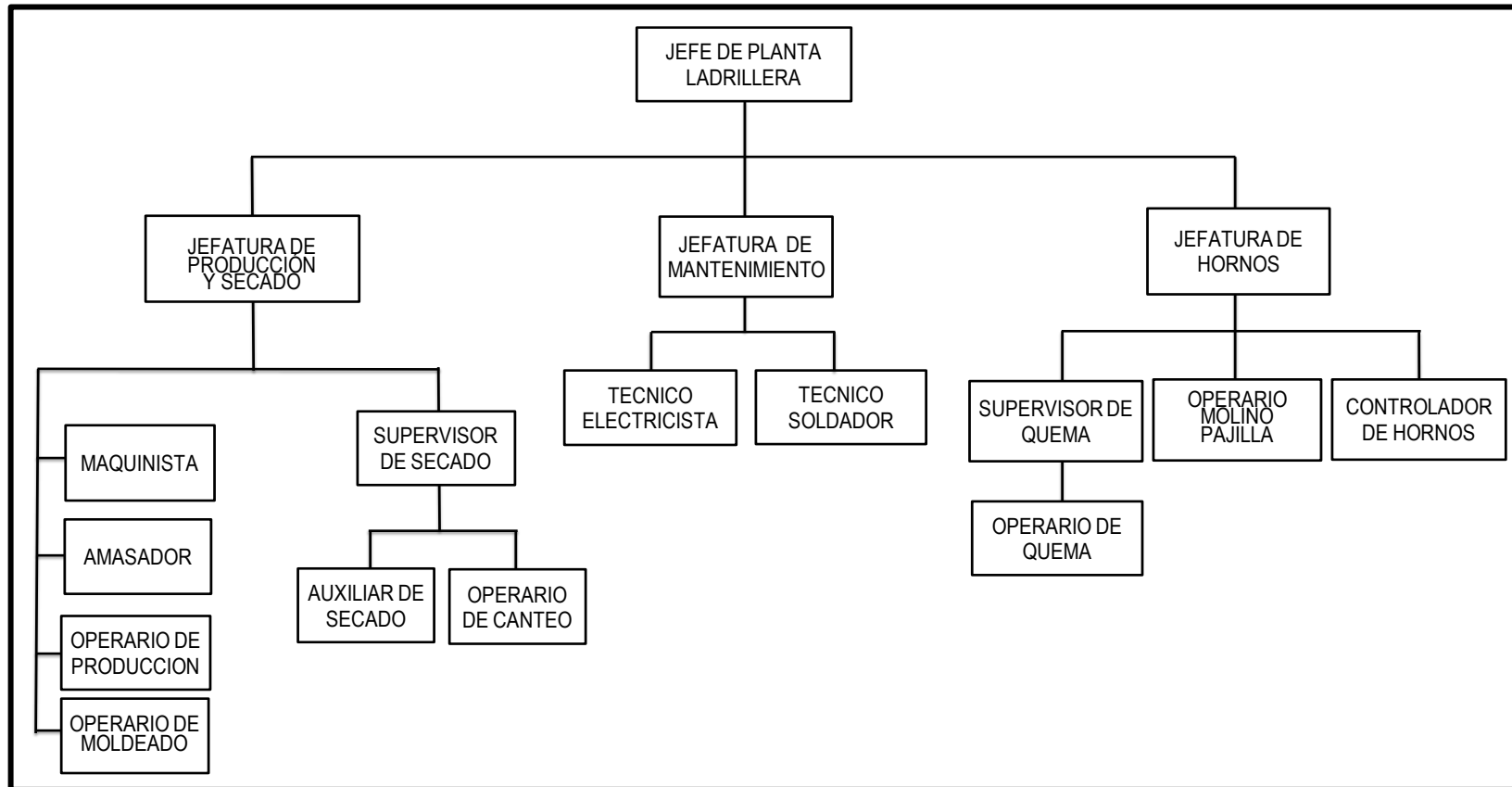
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Manual de organización y funciones.

ANEXO 4

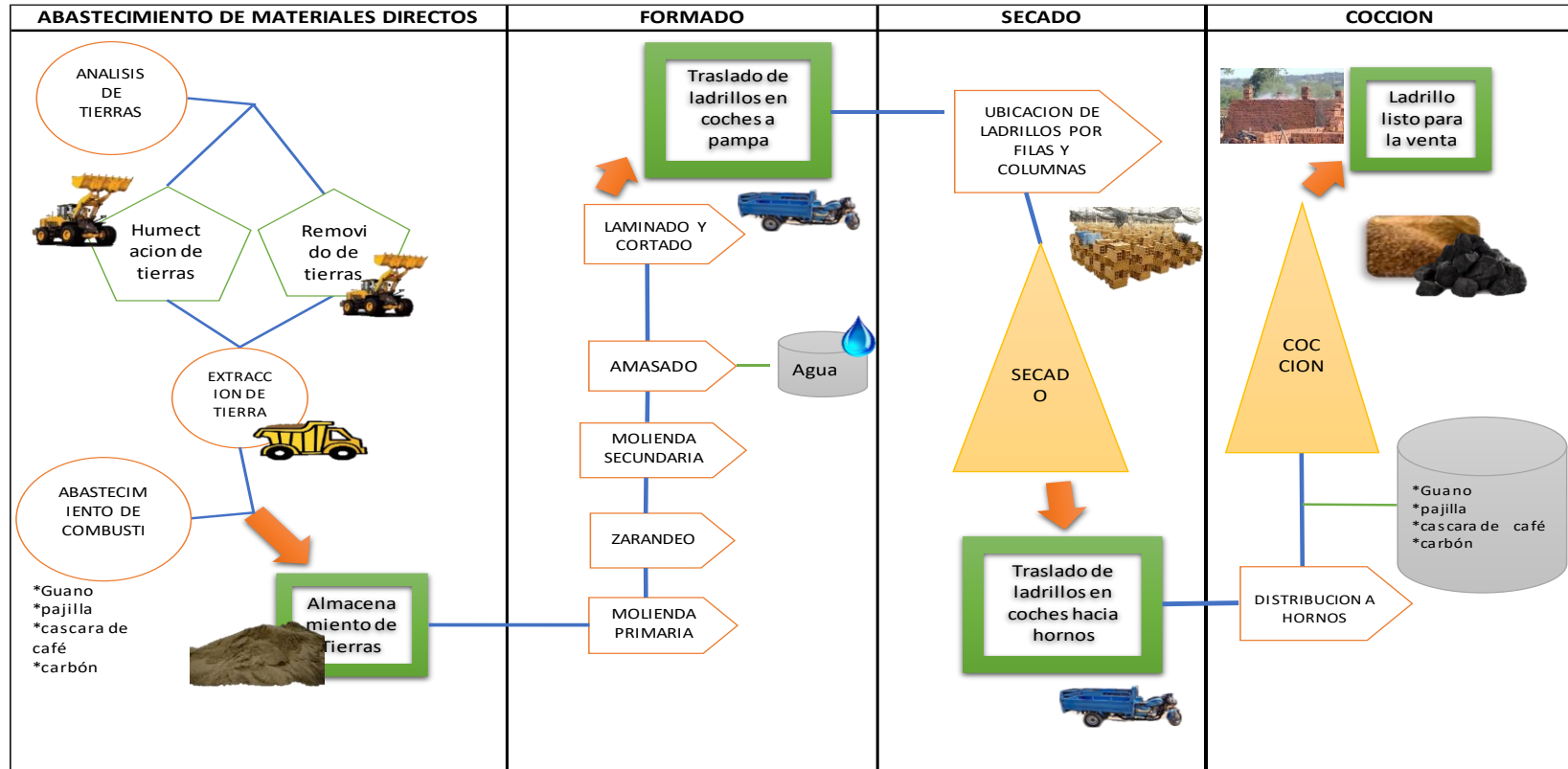
ORGANIGRAMA



Fuente: Manual de organización y funciones.

ANEXO 5

FLUJOGRAMA DEL PROCESO PRODUCTIVO



Fuente: Tesis Diseño de los sistemas de costos basado en actividades y gerencia basada en actividades para contribuir a una eficiente gestión estratégica en la empresa “North Ceramic” SAC, Chiclayo - Lambayeque en los periodos 2013-2014

ANEXO 6

PLANILLA DE REMUNERACIÓN - INFORMAL

N°	MESES	REMUN. BRUTA	ASIG. FAMILIAR (10% MIN.)	HORAS EXTRAS				TOTAL REMUN.	RETEN. TRABAJADOR
				VALOR DE HORA	1RAS. H/	25%	TOTAL H/EXTRAS		ONP 13%
1	ENERO	S/. 26,987.61	S/. 4,116.12	S/. 3.13	3.796	S/. 14,828.13	S/. 14,828.13	S/. 45,931.85	S/. 59,71.14
2	FEBRERO	S/. 18,465.69	S/. 3,946.38	S/. 3.13	3.640	S/. 14,218.75	S/. 14,218.75	S/. 36,630.82	S/. 47,62.01
3	MARZO	S/. 24,744.70	S/. 3,437.17	S/. 3.13	3.172	S/. 12,390.63	S/. 13,90.63	S/. 40,572.50	S/. 52,74.42
4	ABRIL	S/. 23,033.51	S/. 3,946.38	S/. 3.13	3.640	S/. 14,218.75	S/. 14,218.75	S/. 41,198.64	S/. 53,55.82
5	MAYO	S/. 31,918.22	S/. 4,413.16	S/. 3.13	4.056	S/. 15,843.75	S/. 15,843.75	S/. 52,175.13	S/. 67,82.77
6	JUNIO	S/. 18,724.59	S/. 3,861.51	S/. 3.13	3.588	S/. 14,015.63	S/. 14,015.63	S/. 36,601.73	S/. 47,58.22
7	JULIO	S/. 19,449.07	S/. 2,758.22	S/. 3.13	2.548	S/. 9,953.13	S/. 9,953.13	S/. 32,160.42	S/. 41,80.85
8	AGOSTO	S/. 15,216.78	S/. 3,437.17	S/. 3.13	3.172	S/. 12,390.63	S/. 12,390.63	S/. 31,044.58	S/. 40,35.80
9	SEPTIEMBRE	S/. 20,952.43	S/. 3,140.13	S/. 3.13	2.912	S/. 11,375.00	S/. 11,375.00	S/. 35,467.56	S/. 46,10.78
10	OCTUBRE	S/. 21,981.50	S/. 3,309.87	S/. 3.13	3.068	S/. 11,984.38	S/. 11,984.38	S/. 37,275.75	S/. 48,45.85
11	NOVIEMBRE	S/. 26,606.44	S/. 3,309.87	S/. 3.13	3.068	S/. 11,984.38	S/. 11,984.38	S/. 41,900.68	S/. 54,47.09
12	DICIEMBRE	S/. 26,586.25	S/. 3,225.00	S/. 3.13	2.964	S/. 11,578.13	S/. 11,578.13	S/. 41,389.37	S/. 53,80.62
	TOTAL	S/. 274,666.78	S/. 42,900.99			TOTAL	S/. 15,4781.25	S/. 47,2349.02	S/. 6,1405.37

RETEN. TRABAJADOR	REMUN. NETA	APORTES DEL EMPLEADOR						TOTAL APORTES
		ESSALUD 9%	SCRT 0.53%	SENATI (0.75%)	CTS	GRATI.	VACACIONES	
S/. 5,9711.4	S/. 39,960.71	S/. 4,133.87	S/. 243.44	S/. 344.49	S/. 4,465.60	S/. 7,655.31	S/. 2,591.98	S/. 19,434.68
S/. 4,762.01	S/. 31,868.81	S/. 3,296.77	S/. 194.14	S/. 274.73	S/. 3,561.33	S/. 6,105.14	S/. 1,867.67	S/. 15,299.79
S/. 5,274.42	S/. 35,298.07	S/. 3,651.52	S/. 215.03	S/. 304.29	S/. 3,944.55	S/. 6,762.08	S/. 2,348.49	S/. 17,225.97
S/. 5,355.82	S/. 35,842.81	S/. 3,707.88	S/. 218.35	S/. 308.99	S/. 4,005.42	S/. 6,866.44	S/. 2,248.32	S/. 17,355.41
S/. 6,782.77	S/. 45,392.36	S/. 4,695.76	S/. 276.53	S/. 391.31	S/. 5,072.58	S/. 8,695.85	S/. 3,027.61	S/. 22,159.65
S/. 4,758.22	S/. 31,843.50	S/. 3,294.16	S/. 193.99	S/. 274.51	S/. 3,558.50	S/. 6,100.29	S/. 1,882.18	S/. 15,303.62
S/. 4,180.85	S/. 27,979.56	S/. 2,894.44	S/. 170.45	S/. 241.20	S/. 3,126.71	S/. 5,360.07	S/. 1,850.61	S/. 13,643.48
S/. 4,035.80	S/. 27,008.78	S/. 2,794.01	S/. 164.54	S/. 232.83	S/. 3,018.22	S/. 5,174.10	S/. 1,554.50	S/. 12,938.20
S/. 4,610.78	S/. 30,856.78	S/. 3,192.08	S/. 187.98	S/. 266.01	S/. 4,48.23	S/. 5,911.26	S/. 2,007.71	S/. 15,013.27
S/. 4,845.85	S/. 32,429.90	S/. 3,354.82	S/. 197.56	S/. 279.57	S/. 3,624.03	S/. 6,212.62	S/. 2,107.61	S/. 15,776.22
S/. 5,447.09	S/. 36,453.59	S/. 3,771.06	S/. 222.07	S/. 314.26	S/. 4,073.68	S/. 6,983.45	S/. 2,493.03	S/. 17,857.54
S/. 5,380.62	S/. 36,008.75	S/. 3,725.04	S/. 219.36	S/. 310.42	S/. 4,023.97	S/. 6,898.23	S/. 2,484.27	S/. 17,661.29
S/. 61,405.37	S/. 41,0943.65	S/. 42,511.41	S/. 2,503.45	S/. 3,542.62	S/. 45,922.82	S/. 78,724.84	S/. 26,463.98	S/. 19,9669.12

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 7

PLANILLA DE REMUNERACIÓN – FORMAL

N°	MESES	REMUN. BRUTA	ASIG. FAMILIAR (10% MIN.)	COMIS.	DESCANSO MÉDICO	HORAS EXTRAS			TOTAL REMUN. (621)
						S/. 0.25	S/. 0.35	TOTAL H/EXTRAS	
1	ENERO	S/. 77,225.17	S/. 3,825.00			S/. 15,102.00	S/. 13,446.60	S/. 28,548.60	S/. 109,598.77
2	FEBRERO	S/. 76,786.67	S/. 3,900.00	S/. 133.20		S/. 14,714.30	S/. 11,897.30	S/. 26,611.60	S/. 107,431.47
3	MARZO	S/. 67,489.90	S/. 3,525.00			S/. 12,393.00	S/. 7,682.00	S/. 20,075.00	S/. 91,089.90
4	ABRIL	S/. 73,762.17	S/. 4,125.00			S/. 15,408.20	S/. 10,090.40	S/. 25,498.60	S/. 103,385.77
5	MAYO	S/. 86,540.17	S/. 4,385.00			S/. 16,549.80	S/. 14,758.90	S/. 31,308.70	S/. 122,233.87
6	JUNIO	S/. 70,067.83	S/. 3,740.00		S/. 507.55	S/. 14,329.80	S/. 9,890.00	S/. 24,219.80	S/. 98,535.19
7	JULIO	S/. 50,508.50	S/. 2,732.50			S/. 10,524.70	S/. 6,042.60	S/. 16,567.30	S/. 69,808.30
8	AGOSTO	S/. 65,949.83	S/. 3,787.50	S/. 269.17		S/. 13,447.70	S/. 11,353.00	S/. 24,800.70	S/. 94,807.20
9	SEPTIEMBRE	S/. 63,752.33	S/. 3,502.50			S/. 12,343.90	S/. 9,682.50	S/. 22,026.40	S/. 89,281.23
10	OCTUBRE	S/. 62,182.83	S/. 3,585.00		S/. 1,781.58	S/. 13,019.30	S/. 10,203.90	S/. 23,223.20	S/. 90,772.61
11	NOVIEMBRE	S/. 64,705.17	S/. 3,632.50		S/. 1,247.52	S/. 12,779.80	S/. 10,819.10	S/. 23,598.90	S/. 93,184.09
12	DICIEMBRE	S/. 62,974.67	S/. 3,595.00	S/. 333.33	S/. 1,914.84	S/. 12,201.50	S/. 9,958.20	S/. 22,159.70	S/. 90,977.54
TOTAL		S/. 821,945.23	S/. 44,335.00	S/. 735.70	S/. 5,451.50	TOTAL		S/. 288,638.50	S/. 1,161,105.93

APORTES DEL EMPLEADOR						TOTAL APORTES
ESSALUD 9% (4031)	SCRT 0.53%	SENATI (0.75%)	CTS (629)	GRATI.	VACACIONES	
S/. 10,553.96	S/. 799.53		S/. 11,402.34	S/. 21,306.10	S/. 7,682.50	S/. 51,744.43
S/. 10,133.83	S/. 740.27		S/. 10,949.76	S/. 20,460.41	S/. 5,194.67	S/. 47,478.95
S/. 8,717.32	S/. 569.14		S/. 9,414.70	S/. 17,599.29	S/. 5,769.17	S/. 42,069.61
S/. 10,319.39	S/. 745.99		S/. 11,152.35	S/. 20,838.97	S/. 11,324.17	S/. 54,380.87
S/. 11,500.21	S/. 1,158.64		S/. 12,420.23	S/. 23,217.65	S/. 5,546.26	S/. 53,842.98
S/. 9,922.42	S/. 1,003.79		S/. 11,340.97	S/. 22,341.56	S/. 11,518.90	S/. 56,127.64
S/. 7,905.91	S/. 726.74	S/. 658.83	S/. 7,301.99	S/. 13,649.92	S/. 18,035.10	S/. 48,278.49
S/. 9,119.69	S/. 919.41		S/. 9,818.65	S/. 18,354.41	S/. 6,207.70	S/. 44,419.85
S/. 8,243.21	S/. 827.79		S/. 8,902.66	S/. 16,642.12	S/. 2,309.96	S/. 36,925.74
S/. 8,780.67	S/. 893.90		S/. 9,471.95	S/. 17,706.31	S/. 6,675.43	S/. 43,528.26
S/. 8,868.53	S/. 890.21		S/. 9,578.01	S/. 17,904.57	S/. 5,355.12	S/. 42,596.45
S/. 8,689.63	S/. 873.87		S/. 9,384.80	S/. 17,543.40	S/. 5,573.94	S/. 42,065.65
S/. 112,754.77	S/. 10,149.27	S/. 658.83	S/. 121,138.43	S/. 227,564.72	S/. 91,192.90	S/. 563,458.93

RETENCIONES DEL TRABAJADOR							REMUN. NETA
COMISIÓN AFP	ESSALUD VIDA	APORTES OBLIGATORIO S	Total AFP (4039)	Renta 5° Cat. (4017)	Adelantos/ CONVENIOS	TOTAL RETENCION	
S/. 1,301.30	S/. 485.00	S/. 12,707.90	S/. 1,031.01	S/. 188.13	S/. 15,900.73	S/. 31,614.08	S/. 77,984.69
S/. 1,283.82	S/. 465.00	S/. 12,131.81	S/. 1,019.09	S/. 188.12	S/. 12,432.05	S/. 27,519.89	S/. 79,911.58
S/. 1,152.86	S/. 405.00	S/. 10,332.31	S/. 916.50	S/. 285.25	S/. 14,791.53	S/. 27,883.45	S/. 63,206.45
S/. 1,261.58	S/. 465.00	S/. 12,435.49	S/. 1,005.65	S/. 285.25	S/. 16,204.13	S/. 31,657.10	S/. 71,728.67
S/. 1,441.51	S/. 520.00	S/. 13,776.91	S/. 1,152.31	S/. 285.25	S/. 18,197.22	S/. 35,373.19	S/. 86,860.67
S/. 1,248.69	S/. 455.00	S/. 11,796.11	S/. 1,018.57	S/. 285.25	S/. 18,313.95	S/. 33,117.57	S/. 65,417.62
S/. 1,313.10	S/. 320.00	S/. 8,784.34	S/. 1,080.47	S/. 270.01	S/. 13,846.61	S/. 25,614.53	S/. 44,193.77
S/. 1,131.99	S/. 405.00	S/. 10,775.68	S/. 966.07	S/. 284.94	S/. 15,718.17	S/. 29,281.85	S/. 65,525.36
S/. 1,048.76	S/. 370.00	S/. 16,431.01	S/. 856.43	S/. 282.96	S/. 9,818.01	S/. 28,807.17	S/. 60,474.06
S/. 1,094.19	S/. 390.00	S/. 10,458.59	S/. 905.96	S/. 282.96	S/. 15,196.46	S/. 28,328.16	S/. 62,444.45
S/. 1,082.00	S/. 390.00	S/. 10,603.16	S/. 904.84	S/. 282.95	S/. 17,885.75	S/. 31,148.71	S/. 62,035.38
S/. 1,102.41	S/. 380.00	S/. 10,333.54	S/. 909.44	S/. 547.96	S/. 17,541.08	S/. 30,814.43	S/. 60,163.11
S/. 14,462.22	S/. 5,050.00	S/. 140,566.85	S/. 11,766.34	S/. 3,469.03	S/. 185,845.69	S/. 361,160.12	S/. 799,945.80

Fuente: Planilla del área de producción de la empresa ladrillera ABC - 2014

Fecha: 2015

ANEXO 8

PLANILLA DE REMUNERACIÓN – HORAS EXTRAS

Nº	MESES	REMUN. BRUTA	HORAS EXTRAS				TOTAL REMUN. (621)	RETEN. TRABAJADOR	REMUN. NETA
			VALOR DE HORA	1RAS. H/	25%	TOTAL H/EXTRAS		ONP 13%	
1	ENERO	S/. 17,181.89	4.84	2.227	S/. 4,295.47	S/. 4,295.47	S/. 21,477.36	S/. 2,792.06	S/. 18,685.31
2	FEBRERO	S/. 14,853.31	4.84	2.852	S/. 3,713.33	S/. 3,713.33	S/. 18,566.64	S/. 2,413.66	S/. 16,152.98
3	MARZO	S/. 31,888.50	4.84	3.895	S/. 7,972.12	S/. 7,972.12	S/. 39,860.62	S/. 5,181.88	S/. 34,678.74
4	ABRIL	S/. 27,162.49	4.84	3.736	S/. 6,790.62	S/. 6,790.62	S/. 33,953.12	S/. 4,413.91	S/. 29,539.21
5	MAYO	S/. 28,639.78	4.84	2.368	S/. 7,159.95	S/. 7,159.95	S/. 35,799.73	S/. 4,653.96	S/. 31,145.76
6	JUNIO	S/. 16,507.41	4.84	1.786	S/. 4,126.85	S/. 4,126.85	S/. 20,634.26	S/. 2,682.45	S/. 17,951.81
7	JULIO	S/. 30,481.33	4.84	2.858	S/. 7,620.33	S/. 7,620.33	S/. 38,101.66	S/. 4,953.22	S/. 33,148.45
8	AGOSTO	S/. 19,774.82	4.84	2.595	S/. 4,943.70	S/. 4,943.70	S/. 24,718.52	S/. 3,213.41	S/. 21,505.11
9	SEPTIEMBRE	S/. 20,703.57	4.84	2.765	S/. 5,175.89	S/. 5,175.89	S/. 25,879.47	S/. 3,364.33	S/. 22,515.14
10	OCTUBRE	S/. 23,264.50	4.84	3.440	S/. 5,816.12	S/. 5,816.12	S/. 29,080.62	S/. 3,780.48	S/. 25,300.14
11	NOVIEMBRE	S/. 19,769.06	4.84	2.712	S/. 4,942.27	S/. 4,942.27	S/. 24,711.33	S/. 3,212.47	S/. 21,498.85
12	DICIEMBRE	S/. 27,926.25	4.84	3.103	S/. 6,981.56	S/. 6,981.56	S/. 34,907.82	S/. 4,538.02	S/. 30,369.80
	TOTAL	S/. 278,152.92			TOTAL	S/. 69,538.23	S/. 347,691.15	S/. 45,199.85	S/. 302,491.30

APORTES DEL EMPLEADOR						TOTAL APORTES
ESSALUD 9%	SCRT 0.53%	SENATI (0.75%)	CTS (629)	GRATI.	VACACIONES	
S/. 1,932.96	S/. 113.83	S/. 161.08	S/. 2,088.08	S/. 3,579.56	S/. 1,431.82	S/. 9,307.33
S/. 1,671.00	S/. 98.40	S/. 139.25	S/. 1,805.09	S/. 3,094.44	S/. 1,237.78	S/. 8,045.96
S/. 3,587.46	S/. 211.26	S/. 298.95	S/. 3,875.34	S/. 6,643.44	S/. 2,657.37	S/. 17,273.82
S/. 3,055.78	S/. 179.95	S/. 254.65	S/. 3,301.00	S/. 5,658.85	S/. 2,263.54	S/. 14,713.77
S/. 3,221.98	S/. 189.74	S/. 268.50	S/. 3,480.53	S/. 5,966.62	S/. 2,386.65	S/. 15,514.01
S/. 1,857.08	S/. 109.36	S/. 154.76	S/. 2,006.11	S/. 3,439.04	S/. 1,375.62	S/. 8,941.97
S/. 3,429.15	S/. 201.94	S/. 285.76	S/. 3,704.33	S/. 6,350.28	S/. 2,540.11	S/. 16,511.57
S/. 2,224.67	S/. 131.01	S/. 185.39	S/. 2,403.19	S/. 4,119.75	S/. 1,647.90	S/. 10,711.91
S/. 2,329.15	S/. 137.16	S/. 194.10	S/. 2,516.06	S/. 4,313.24	S/. 1,725.30	S/. 11,215.01
S/. 2,617.26	S/. 154.13	S/. 218.10	S/. 2,827.28	S/. 4,846.77	S/. 1,938.71	S/. 12,602.25
S/. 2,224.02	S/. 130.97	S/. 185.33	S/. 2,402.49	S/. 4,118.55	S/. 1,647.42	S/. 10,708.79
S/. 3,141.70	S/. 185.01	S/. 261.81	S/. 3,393.82	S/. 5,817.97	S/. 2,327.19	S/. 15,127.50
S/. 31,292.20	S/. 1,842.76	S/. 2,607.68	S/. 33,803.31	S/. 57,948.52	S/. 23,179.41	S/. 150,673.89

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 9

TABLA PARA EL CÁLCULO DEL MONTO DE LAS SANCIONES

NO MYPE										
GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a mas
LEVES	0.5	1.7	2.45	4.5	6	7.2	10.25	14.7	21	30
GRAVE	3	7.5	10	12.5	15	20	25	30	40	50
MUY GRAVE	5	10	15	22	27	35	45	60	80	100

Fuente: Decreto supremo N° 012-2013-tr que modifica el reglamento de la ley general de inspección del trabajo

Fecha: 2015

ANEXO 10

MULTAS E INTERESES MORATORIOS TRIBUTARIOS

MULTAS E INTERESES MORATORIOS			
REPARO	S/. 106,605.22	S/. 73,803.61	S/. 180,408.84
MULTA (50%)	S/. 53,302.61	S/. 36,901.81	S/. 90,204.42
INTERES MORATORIO (REPARO)	S/. 19,825.32	S/. 13,725.22	S/. 33,550.55
INTERES MORATORIO (MULTA)	S/. 9,912.66	S/. 6,862.61	S/. 16,775.27
TOTAL TRIBUTOS OMITIDOS (A)	S/. 189,645.82	S/. 131,293.26	S/. 320,939.08
MULTA MATERIA LABORAL	S/.	1,093,400.00	S/. 1,093,400.00
INTERESES MORATORIOS	S/.	7,435.12	S/. 7,435.12
INTERESES MORATORIOS P.I	S/.	10,055.35	S/. 10,055.35
INTERESES MORATORIOS P.H.E	S/.	5,172.02	S/. 5,172.02
PAGO DE BENEFICIOS	S/.	592,816.01	S/. 592,816.01
TOTAL MATERIA LABORAL (B)	S/.	1,116,062.49	S/. 1,708,878.50
TOTAL (A+B)	S/.	1,437,001.57	S/. 2,029,817.58

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 11**TABLA DE INTERESES MORATORIOS – PLANILLA INFORMAL**

MESES	FECHA DE VENCIMIENTO	FACTOR ACUMULADO	FECHA DE PAGO	FACTOR ACUMULADO	TASA DE INTERÉS LEGAL LABORAL ACUMULADA	INT. MOR. /ASIG. FAMILIAR
ENERO	14/02/2014	1.81841	06/11/2015	1.8581	3.969%	S/. 163.37
FEBRERO	14/03/2014	1.82017	06/11/2015	1.8581	3.793%	S/. 149.69
MARZO	14/04/2014	1.82209	06/11/2015	1.8581	3.601%	S/. 123.77
ABRIL	15/05/2014	1.82408	06/11/2015	1.8581	3.402%	S/. 134.26
MAYO	13/06/2014	1.82596	06/11/2015	1.8581	3.214%	S/. 141.84
JUNIO	14/07/2014	1.82801	06/11/2015	1.8581	3.009%	S/. 116.19
JULIO	14/08/2014	1.83001	06/11/2015	1.8581	2.809%	S/. 77.48
AGOSTO	12/09/2014	1.83187	06/11/2015	1.8581	2.623%	S/. 90.16
SEPTIEMBRE	15/10/2014	1.83396	06/11/2015	1.8581	2.414%	S/. 75.80
OCTUBRE	14/11/2014	1.83585	06/11/2015	1.8581	2.225%	S/. 73.64
NOVIEMBRE	15/12/2014	1.83781	06/11/2015	1.8581	2.029%	S/. 67.16
DICIEMBRE	15/01/2015	1,83973	06/11/2015	1.8581	1.837%	S/. 59.24
TOTAL						S/. 1,272.60

INTERES MORATORIOS/HORAS EXTRAS	INTERES MORATORIOS/SCTR	INTERES MORATORIOS/ SENATI	INTERES MORATORIO/ VACACIONES	TOTAL INTERESES MORATORIOS
S/. 588.53	S/. 9.66	S/. 13.67	S/. 102.88	S/. 878.11
S/. 539.32	S/. 7.36	S/. 10.42	S/. 70.84	S/. 777.63
S/. 446.19	S/. 7.74	S/. 10.96	S/. 84.57	S/. 673.23
S/. 483.72	S/. 7.43	S/. 10.51	S/. 76.49	S/. 712.41
S/. 509.22	S/. 8.89	S/. 12.58	S/. 97.31	S/. 769.83
S/. 421.73	S/. 5.84	S/. 8.26	S/. 56.63	S/. 608.65
S/. 279.58	S/. 4.79	S/. 6.78	S/. 51.98	S/. 420.61
S/. 325.01	S/. 4.32	S/. 6.11	S/. 40.77	S/. 466.36
S/. 274.59	S/. 4.54	S/. 6.42	S/. 48.47	S/. 409.82
S/. 266.65	S/. 4.40	S/. 6.22	S/. 46.89	S/. 397.81
S/. 243.16	S/. 4.51	S/. 6.38	S/. 50.58	S/. 371.79
S/. 212.69	S/. 4.03	S/. 5.70	S/. 45.64	S/. 327.30
S/. 4,590.39	S/. 73.50	S/. 104.00	S/. 773.05	S/. 6,813.54

MESES	FECHA VEN.	FACTOR ACUMULADO	FECHA PAGO	FACTOR ACUMULADO	TASA DE INTERÉS LEGAL LABORAL ACUMULADA	INTERES MORATORIOS/CTS	INTERES MORATORIOS/ GRATIFICACIONES	TOTAL INTERESES MORATORIOS
ENERO								
FEBRERO								
MARZO								
ABRIL								
MAYO	15/05/2014	1.82408	06/11/2015	1.8581	3.402%	S/. 716.10		S/. 716.10
JUNIO								
JULIO	14/07/2014	1.82801	06/11/2015	1.8581	3.009%		S/. 1,430.63	S/. 1,430.63
AGOSTO								
SEPTIEMBRE								
OCTUBRE								
NOVIEMBRE	15/11/2014	1.83592	06/11/2015	1.8581	2.218%	S/. 462.44		S/. 462.44
DICIEMBRE	15/12/2014	1.83781	06/11/2015	1.8581	2.029%		S/. 632.64	S/. 632.64
TOTAL						S/. 1,178.54	S/. 2,063.27	S/. 3,241.81

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 12

TABLA DE INTERESES MORATORIOS – HORAS EXTRAS

MESES	FECHA DE VENCIMIENTO	FACTOR ACUMULADO	FECHA DE PAGO	FACTOR ACUMULADO	TASA DE INTERÉS LEGAL LABORAL ACUMULADA	INTERES MORATORIOS/HORAS EXTRAS
ENERO	14/02/2014	1.81841	06/11/2015	1.8581	3.969%	S/. 170.49
FEBRERO	14/03/2014	1.82017	06/11/2015	1,8581	3.793%	S/. 140.85
MARZO	14/04/2014	1.82209	06/11/2015	1.8581	3.601%	S/. 287.08
ABRIL	15/05/2014	1.82408	06/11/2015	1.8581	3.402%	S/. 231.02
MAYO	13/06/2014	1.82596	06/11/2015	1.8581	3.214%	S/. 230.12
JUNIO	14/07/2014	1.82801	06/11/2015	1.8581	3.009%	S/. 124.18
JULIO	14/08/2014	1.83001	06/11/2015	1.8581	2.809%	S/. 214.06
AGOSTO	12/09/2014	1.83187	06/11/2015	1.8581	2.623%	S/. 129.67
SEPTIEMBRE	15/10/2014	1.83396	06/11/2015	1.8581	2.414%	S/. 124.95
OCTUBRE	14/11/2014	1.83585	06/11/2015	1.8581	2.225%	S/. 129.41
NOVIEMBRE	15/12/2014	1.83781	06/11/2015	1.8581	2.029%	S/. 100.28
DICIEMBRE	15/01/2015	1.83973	06/11/2015	1.8581	1.837%	S/. 128.25
TOTAL						S/. 2,010.34

INTERES MORATORIOS/ SCTR	SENATI	INTERES MORATORIOS/SENATI	INTERES MORATORIOS/VACACIONES	TOTAL INTERESES MORATORIOS
S/. 4.52	S/. 161.08	S/. 6.39	S/. 56.83	S/. 238.23
S/. 3.73	S/. 139.25	S/. 5.28	S/. 46.95	S/. 196.81
S/. 7.61	S/. 298.95	S/. 10.77	S/. 95.69	S/. 401.14
S/. 6.12	S/. 254.65	S/. 8.66	S/. 77.01	S/. 322.81
S/. 6.10	S/. 268.50	S/. 8.63	S/. 76.71	S/. 321.56
S/. 3.29	S/. 154.76	S/. 4.66	S/. 41.39	S/. 173.52
S/. 5.67	S/. 285.76	S/. 8.03	S/. 71.35	S/. 299.11
S/. 3.44	S/. 185.39	S/. 4.86	S/. 43.22	S/. 181.20
S/. 3.31	S/. 194.10	S/. 4.69	S/. 41.65	S/. 174.59
S/. 3.43	S/. 218.10	S/. 4.85	S/. 43.14	S/. 180.83
S/. 2.66	S/. 185.33	S/. 3.76	S/. 33.43	S/. 140.12
S/. 3.40	S/. 261.81	S/. 4.81	S/. 42.75	S/. 179.21
S/. 53.27	S/. 2,607.68	S/. 75.39	S/. 670.11	S/. 2,809.11

MESES	FECHA DE VTO.	FACTOR ACUMULADO	FECHA DE PAGO	FACTOR ACUMULADO	TASA DE INTERÉS LEGAL LABORAL ACUMULADA	INTERES MORATORIOS / CTS	INTERES MORATORIO S/ GRATI	TOTAL INTERESES MORATORIOS
ENERO								
FEBRERO								
MARZO								
ABRIL								
MAYO	15/05/2014	1.82408	06/11/2015	1.8581	3.402%	S/. 494.99		S/. 494.99
JUNIO								
JULIO	14/07/2014	1.82801	06/11/2015	1.8581	3.009%		S/. 1,045.09	S/. 1,045.09
AGOSTO								
SEPTIEMBRE								
OCTUBRE								
NOVIEMBRE	15/11/2014	1.83592	06/11/2015	1.8581	2.218%	S/. 351.76		S/. 351.76
DICIEMBRE	15/12/2014	1.83781	06/11/2015	1.8581	2.029%		S/. 471.06	S/. 471.06
TOTAL						S/. 846.75	S/. 1,516.15	S/. 2,362.91

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO13**INTERESES MORATORIOS DE ONP Y ESSALUD DE LA PLANILLA INFORMAL**

MESES	FECHA DE VENCIMIENTO	FECHA DE PAGO	DIAS	ONP	ESSALUD 9%	INTERESES MORATORIOS	INTERESES MORATORIOS	TOTAL INTERESES MORATORIOS	50% I.M
ENERO	14/02/2014	06/11/2015	630	S/. 5,971.14	S/. 4,133.87	S/. 1,504.73	S/. 1,041.73	S/. 2,546.46	S/. 1,273.23
FEBRERO	14/03/2014	06/11/2015	602	S/. 4,762.01	S/. 3,296.77	S/. 1,146.69	S/. 793.86	S/. 1,940.55	S/. 970.28
MARZO	14/04/2014	06/11/2015	571	S/. 5,274.42	S/. 3,651.52	S/. 1,204.68	S/. 834.01	S/. 2,038.69	S/. 1,019.34
ABRIL	15/05/2014	06/11/2015	540	S/. 5,355.82	S/. 3,707.88	S/. 1,156.86	S/. 800.90	S/. 1,957.76	S/. 978.88
MAYO	13/06/2014	06/11/2015	511	S/. 6,782.77	S/. 4,695.76	S/. 1,386.40	S/. 959.81	S/. 2,346.21	S/. 1,173.11
JUNIO	14/07/2014	06/11/2015	480	S/. 4,758.22	S/. 3,294.16	S/. 913.58	S/. 632.48	S/. 1,546.06	S/. 773.03
JULIO	14/08/2014	06/11/2015	449	S/. 4,180.85	S/. 2,894.44	S/. 750.88	S/. 519.84	S/. 1,270.72	S/. 635.36
AGOSTO	12/09/2014	06/11/2015	420	S/. 4,035.80	S/. 2,794.01	S/. 678.01	S/. 469.39	S/. 1,147.41	S/. 573.70
SEPTIEMBRE	15/10/2014	06/11/2015	387	S/. 4,610.78	S/. 3,192.08	S/. 713.75	S/. 494.13	S/. 1,207.88	S/. 603.94
OCTUBRE	14/11/2014	06/11/2015	357	S/. 4,845.85	S/. 3,354.82	S/. 691.99	S/. 479.07	S/. 1,171.05	S/. 585.53
NOVIEMBRE	15/12/2014	06/11/2015	326	S/. 5,447.09	S/. 3,771.06	S/. 710.30	S/. 491.75	S/. 1,202.05	S/. 601.02
DICIEMBRE	15/01/2015	06/11/2015	295	S/. 5,380.62	S/. 3,725.04	S/. 634.91	S/. 439.56	S/. 1,074.47	S/. 537.23
TOTAL				S/. 61,405.37	S/. 42,511.41	S/. 11,492.78	S/. 7,956.54	S/. 19,449.31	S/. 9,724.66

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 14 INTERESES MORATORIOS DE ONP Y ESSALUD DE LA PLANILLA DE HORAS EXTRAS

MESES	FECHA DE VENCIMIENTO	FECHA DE PAGO	DIAS	ONP	ESSALUD 9%	INTERESES MORATORIOS	INTERESES MORATORIOS	TOTAL INTERESES MORATORIOS	50% I.M
ENERO	14/02/2014	06/11/2015	630	S/. 2,792.06	S/. 1,932.96	S/. 703.60	S/. 487.11	S/. 1,190.71	S/. 595.35
FEBRERO	14/03/2014	06/11/2015	602	S/. 2,413.66	S/. 1,671.00	S/. 581.21	S/. 402.38	S/. 983.59	S/. 491.79
MARZO	14/04/2014	06/11/2015	571	S/. 5,181.88	S/. 3,587.46	S/. 1,183.54	S/. 819.37	S/. 2,002.92	S/. 1,001.46
ABRIL	15/05/2014	06/11/2015	540	S/. 4,413.91	S/. 3,055.78	S/. 953.40	S/. 660.05	S/. 1,613.45	S/. 806.73
MAYO	13/06/2014	06/11/2015	511	S/. 4,653.96	S/. 3,221.98	S/. 951.27	S/. 658.57	S/. 1,609.84	S/. 804.92
JUNIO	14/07/2014	06/11/2015	480	S/. 2,682.45	S/. 1,857.08	S/. 515.03	S/. 356.56	S/. 871.59	S/. 435.80
JULIO	14/08/2014	06/11/2015	449	S/. 4,953.22	S/. 3,429.15	S/. 889.60	S/. 615.88	S/. 1,505.47	S/. 752.74
AGOSTO	12/09/2014	06/11/2015	420	S/. 3,213.41	S/. 2,224.67	S/. 539.85	S/. 373.74	S/. 913.60	S/. 456.80
SEPTIEMBRE	15/10/2014	06/11/2015	387	S/. 3,364.33	S/. 2,329.15	S/. 520.80	S/. 360.55	S/. 881.35	S/. 440.68
OCTUBRE	14/11/2014	06/11/2015	357	S/. 3,780.48	S/. 2,617.26	S/. 539.85	S/. 373.74	S/. 913.60	S/. 456.80
NOVIEMBRE	15/12/2014	06/11/2015	326	S/. 3,212.47	S/. 2,224.02	S/. 418.91	S/. 290.01	S/. 708.92	S/. 354.46
DICIEMBRE	15/01/2015	06/11/2015	295	S/. 4,538.02	S/. 3,141.70	S/. 535.49	S/. 370.72	S/. 906.21	S/. 453.10
TOTAL				S/. 45,199.85	S/. 31,292.20	S/. 8,332.55	S/. 5,768.69	S/. 14,101.24	S/. 7,050.62

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 15**ANALISIS HORIZONTAL Y VERTICAL DEL ESTADO DE RESULTADOS**

DETALLE	Acumulado Al 31 de diciembre del 2014				Diferencia	Variacion %
	Total	%	Total	%		
VENTAS BRUTAS						
VENTAS POR LADRILLO (TN)	S/. 9.605.269,25		S/. 9.605.269,25			
VENTAS POR PIEDRA (M3)	S/. 2.585.113,41		S/. 2.585.113,41			
SUBPRD, DESEC, DESPERD PIEDRA (M3)	S/. 44.642,96		S/. 44.642,96			
MERCADERÍA	S/. 211.454,22		S/. 211.454,22			
SERVICIO TRANSPORTE	S/. 317.755,37		S/. 317.755,37			
DESCUENTOS REBAJAS Y BONIFIC.	-S/. 36.992,14		-S/. 36.992,14			
VENTAS NETAS	S/. 12.727.243,08	100%	S/. 12.727.243,08	100%		
(-) COSTO DE VENTA						
COSTO POR LADRILLO	S/. 7.053.565,90	55,42%	S/. 7.720.185,52	60,66%	S/. 666.619,62	9,45%
COSTO POR PIEDRA CHANCADA	S/. 1.876.336,82	14,74%	S/. 1.876.336,82	14,74%		
COSTO POR MERCADERIAS	S/. 61.473,73	0,48%	S/. 61.473,73	0,48%		
COSTO POR OVER	S/. 13.544,73	0,11%	S/. 13.544,73	0,11%		
COSTO POR SERVICIO	S/. 174.875,77	1,37%	S/. 174.875,77	1,37%		
UTILIDAD BRUTA	S/. 3.547.446,13	27,87%	S/. 2.880.826,51	22,64%	-S/. 666.619,62	-18,79%
GASTOS OPERATIVOS						
(-) GASTOS ADMINISTRATIVOS	S/. 1.034.914,80	8,13%	S/. 1.034.914,80	8,13%		
(-) GASTOS DE VENTAS	S/. 292.445,41	2,30%	S/. 292.445,41	2,30%		
UTILIDAD OPERATIVA	S/. 2.220.085,92	17,44%	S/. 1.553.466,30	12,21%	-S/. 666.619,62	-30,03%
OTROS INGRESOS Y GASTOS						
INGRESOS FINANCIEROS	S/. 36.827,77	0,29%	S/. 36.827,77	0,29%		
(-) GASTOS FINANCIEROS	S/. 900.375,68	7,07%	S/. 900.375,68	7,07%		
OTROS INGRESOS Y EGRESOS	S/. 327.265,78	2,57%	S/. 327.265,78	2,57%		
UTILIDAD OPERATIVA NETA	S/. 1.029.272,23	8,09%	S/. 362.652,61	2,85%	-S/. 666.619,62	-64,77%
INGRESOS Y EGRESOS EXTRAORD.	S/. -	0,00%	S/. -	0,00%		0,00%
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	S/. 1.029.272,23	8,09%	S/. 362.652,61	2,85%	-S/. 666.619,62	-64,77%
IMPUESTO A LA RENTA	S/. 308.781,67	2,43%	S/. 108.795,78	0,85%	-S/. 199.985,89	-64,77%
RESULTADO DEL EJERCICIO	S/. 720.490,56	5,66%	S/. 253.856,83	1,99%	-S/. 466.633,73	-64,77%

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 16

**IMPACTO DE LAS MULTAS E INTERESES MORATORIOS EN EL
ESTADO DE RESULTADOS**

DETALLE	Acumulado Al 31 de diciembre del 2014				Diferencia	Variacion %
	Total 1	%	Total 2	%		
VENTAS BRUTAS						
VENTAS POR LADRILLO (TN)	S/. 9,605,269.25		S/. 9,605,269.25			
VENTAS POR PIEDRA (M3)	S/. 2,585,113.41		S/. 2,585,113.41			
SUBPRD, DESEC, DESPERD PIEDRA (M3)	S/. 44,642.96		S/. 44,642.96			
MERCADERÍA	S/. 211,454.22		S/. 211,454.22			
SERVICIO TRANSPORTE	S/. 317,755.37		S/. 317,755.37			
DESCUENTOS REBAJAS Y BONIFIC.	-S/. 36,992.14		-S/. 36,992.14			
VENTAS NETAS	S/. 12,727,243.08	100.00%	S/. 12,727,243.08	100.00%		
(-) COSTO DE VENTA						
COSTO POR LADRILLO	S/. 7,053,565.90	55.42%	S/. 7,053,565.90	55.42%		
COSTO POR PIEDRA CHANCADA	S/. 1,876,336.82	14.74%	S/. 1,876,336.82	14.74%		
COSTO POR MERCADERIAS	S/. 61,473.73	0.48%	S/. 61,473.73	0.48%		
COSTO POR OVER	S/. 13,544.73	0.11%	S/. 13,544.73	0.11%		
COSTO POR SERVICIO	S/. 174,875.77	1.37%	S/. 174,875.77	1.37%		
UTILIDAD BRUTA	S/. 3,547,446.13	27.87%	S/. 3,547,446.13	27.87%		
GASTOS OPERATIVOS						
(-) GASTOS ADMINISTRATIVOS	S/. 1,034,914.80	8.13%	S/. 1,034,914.80	8.13%		
(-) GASTOS DE VENTAS	S/. 292,445.41	2.30%	S/. 292,445.41	2.30%		
UTILIDAD OPERATIVA	S/. 2,220,085.92	17.44%	S/. 2,220,085.92	17.44%		
OTROS INGRESOS Y GASTOS						
INGRESOS FINANCIEROS	S/. 36,827.77	0.29%	S/. 36,827.77	0.29%		
(-) GASTOS FINANCIEROS	S/. 900,375.68	7.07%	S/. 973,363.99	7.65%	S/. 72,988.31	8.11%
OTROS INGRESOS Y EGRESOS	S/. 327,265.78	2.57%	S/. 2,284,095.04	17.95%	S/. 1,956,829.26	597.93%
UTILIDAD OPERATIVA NETA	S/. 1,029,272.23	8.09%	-S/. 1,000,545.34	-7.86%	-S/. 2,029,817.58	-197.21%
INGRESOS Y EGRESOS EXTRAORD.	S/. -	0.00%	S/. -	0.00%	S/. -	0.00%
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	S/. 1,029,272.23	8.09%	-S/. 1,000,545.34	-7.86%	-S/. 2,029,817.58	-197.21%
IMPUESTO A LA RENTA	S/. 308,781.67	2.43%		0.00%		
RESULTADO DEL EJERCICIO	S/. 720,490.56	5.66%	-S/. 1,000,545.34	-7.86%	-S/. 1,721,035.91	-238.87%

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015

ANEXO 17**PROPORCION DE SOBRECOSTOS LABORALES**

	REMUNERACION	SOBRECOSTOS
PROPORCION	100%	49%
FORMAL	S/. 1,161,105.93	S/. 563,458.93
INFORMAL	S/. 472,349.02	S/. 248,725.26
HORAS EXTRAS	S/. 347.691.15	S/. 150,673.89
TOTAL	S/. 1.981.146.09	S/. 962,858.08

Fuente: Empresa ladrillera ABC- Elaboración propia

Fecha: 2015