

2368

T/657/B 23b

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**“LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL GRUPO
EMPRESARIAL MEG POR LOS CONTRATOS DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

JACKELYNE ESTHER IRENE BARTOLO GUERRA
HENRY DANIEL CALLÁN SIFUENTES
TRINIDAD ISABEL TUPIÑO ASCUE

Callao, febrero, 2016
PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|---|------------------|
| • Mg. CPC WALTER ZANS ARIMANA | Presidente |
| • Dr. RAÚL WALTER CABALLERO MONTAÑEZ | Secretario |
| • CPC LEONCIO FÉLIX TAPIA VÁSQUEZ | Vocal |
| • Mg. Lic. ANNE ELIZABETH ANICETO CAPRISTÁN | Miembro Suplente |

ASESOR: Abg. GUIDO MERMA MOLINA

N° de Libro: N° 1

N° de Acta:

- N° 013-JE-CT-2015-05
- N° 014-JE-CT-2015-05
- N° 015-JE-CT-2015-05

Fecha de aprobación: 04 de febrero del 2016

Resolución de Sustentación: N° 110-16-DFCC

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus valores, consejos, ejemplos de perseverancia y constancia que me ha infundado siempre, pero más que nada por su amor.

Jackelyne Esther Irene Bartolo Guerra

A mis padres, por su apoyo incondicional, paciencia y cariño. A mi hermano que es mi mejor amigo. A todas las personas que nos apoyaron en la preparación de esta investigación.

Henry Daniel Callán Sifuentes

A mi queridísimo papá Elmer Magno Tupiño Canto que por su inesperada partida no pudo llegar a contemplar y compartir conmigo este significativo logro alcanzado en mi vida.

Trinidad Isabel Tupiño Ascue

AGRADECIMIENTO

Primero, queremos dar gracias a Dios infinitamente por habernos permitido culminar con nuestro trabajo de investigación, así mismo por habernos permitido poder alcanzar un anhelo más en nuestras vidas y cedernos el poder de sentir esta dicha que nos embarga completamente.

Segundo, agradecer a nuestros queridísimos padres: Bartolo Serrano Job Samuel y Guerra Alfonso Juana Irene, Callán López Daniel y Sifuentes Aranda Ana Cecilia, Tupiño Canto Elmer Magno y Ascue Torres Sonia por ser siempre nuestros soportes e impulsores para no rendirnos y seguir siempre dando lo mejor de nosotros, queriéndolo de igual manera nosotros, para hacerlos sentir orgullosos de sus hijos; por ser ese apoyo, mano amiga con la que incondicionalmente podemos siempre contar.

Tercero, a nuestra alma mater, a nuestra queridísima Universidad Nacional del Callao por habernos brindado la oportunidad de haber podido pertenecer al curso de titulación y proveernos de profesionales capacitados.

Cuarto, a nuestros profesores que gracias a sus conocimientos, experiencia, críticas, consejos, paciencia y motivación hemos podido lograr terminar nuestro trabajo de investigación.

INDICE

	Pág.
TABLAS DE CONTENIDO	5
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Identificación del problema	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problema específico	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivos generales	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación	15
1.5. Importancia	16
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Marco teórico	26

2.2.1. Contrato de locación de servicios	27
2.2.2. Contrato de laboral	30
2.2.3. Diferencia entre el contrato de locación de servicios y el contrato laboral	36
2.2.4. Principios Laborales	39
2.2.5. Acreditación del vínculo laboral ante la autoridad de Trabajo	56
2.2.6. Acreditación del vínculo laboral por la SUNAT	59
2.2.7. Obligaciones tributarias formales del empleador derivadas de un contrato	62
2.2.8. Estados Financieros	67
2.3. Definiciones de términos básicos	93
CAPÍTULO III	96
VARIABLES E HIPÓTESIS	96
3.1. Variables de investigación	96
3.1.1. Variable Independiente (VI)	96
3.1.2. Variable Dependiente (VD)	96
3.2. Operacionalización de variables	97
3.3. Hipótesis general e hipótesis específicas	97
3.3.1. Hipótesis general	97
3.3.2. Hipótesis específicas	97

CAPÍTULO IV	99
METODOLOGÍA	99
4.1. Tipo de investigación	99
4.2. Diseño de la investigación	100
4.3. Población y muestra	101
4.3.1. Determinación de la Población	101
4.3.2. Determinación de la Muestra	102
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	102
4.4.1. Técnica	102
4.4.2. Instrumentos	104
4.5. Plan de análisis estadísticos de datos	105
4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos	106
CAPÍTULO V	108
RESULTADOS	108
5.1. Frecuencias	108
5.2. Ratios Financieros	121
5.2.1. RENTABILIDAD – EMPRESA 1 GRUPO MEG	121
5.2.2. RENTABILIDAD – EMPRESA 2 GRUPO MEG	124
CAPÍTULO VI	128
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	128
6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados	128
6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares	143

CAPÍTULO VII	147
CONCLUSIONES	147
CAPÍTULO VIII	148
RECOMENDACIONES	148
CAPÍTULO IX	149
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149
ANEXOS	157

TABLA DE CONTENIDOS

CUADROS

CUADRO N° 2.1	Tasa progresivas del impuesto a la renta	64
CUADRO N° 2.2	Porcentajes de participación	74
CUADRO N° 2.3	Escala de sanciones pecuniarias	80
CUADRO N° 4.1	Resumen de procesamiento de casos	107
CUADRO N° 4.2	Estadísticas de fiabilidad	107

TABLA DE CONTENIDOS

TABLAS		Pág.
TABLA N° 5.1	Edad	109
TABLA N° 5.2	Grado de instrucción	110
TABLA N° 5.3	Modalidad de trabajo	111
TABLA N° 5.4	¿Usted ha emitido recibos por honorarios a su actual empleador?	112
TABLA N° 5.5	¿Usted realiza personalmente la labor por la que fue contratado?	113
TABLA N° 5.6	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?	114
TABLA N° 5.7	¿Usted presta su servicio bajo la dirección de su empleador o un jefe a cargo?	115
TABLA N° 5.8	¿Marca usted un registro de asistencia?	116
TABLA N° 5.9	¿Su empleador le proporciona materiales y suministros para que realice su labor?	117
TABLA N° 5.10	¿En cuánto asciende la remuneración que percibe?	118
TABLA N° 5.11	¿Su empleador cumple con el pago de sus beneficios sociales como son: gratificaciones y cts?	119
TABLA N° 5.12	¿Su empleador cumple con el pago de sus tributos laborales como son. essalud, onp, s.c.t.r.?	120
TABLA N° 6.1	Resumen de procesamiento de casos	128
TABLA N° 6.2	Recuento	129
TABLA N° 6.3	Pruebas de chi – cuadrado	129
TABLA N° 6.4	Medidas simétricas	130

TABLA DE CONTENIDOS

GRÁFICOS

GRÁFICO N° 5.1	Edad	109
GRÁFICO N° 5.2	Grado de instrucción	110
GRÁFICO N° 5.3	Modalidad de trabajo	111
GRÁFICO N° 5.4	¿Usted ha emitido recibos por honorarios a su actual empleador?	112
GRÁFICO N° 5.5	¿Usted realiza personalmente la labor por la que fue contratado?	113
GRÁFICO N° 5.6	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?	114
GRÁFICO N° 5.7	¿Usted presta su servicio bajo la dirección de su empleador o un jefe a cargo?	115
GRÁFICO N° 5.8	¿Marca usted un registro de asistencia?	116
GRÁFICO N° 5.9	¿Su empleador le proporciona materiales y suministros para que realice su labor?	117
GRÁFICO N° 5.10	¿En cuánto asciende la remuneración que percibe?	118
GRÁFICO N° 5.11	¿Su empleador cumple con el pago de sus beneficios sociales como son: gratificaciones y cts?	119
GRÁFICO N° 5.12	¿Su empleador cumple con el pago de sus tributos laborales como son. essalud, onp, s.c.t.r.?	120
GRÁFICO N° 6.1	Gráfico de barras	131

RESUMEN

En la actualidad en el Perú existe una realidad en materia del trabajo en que las empresas del sector privado optan por no incurrir en mayores cargas y obligaciones laborales, con la finalidad de reducir sus costos y/o gastos de personal para obtener consecuentemente un ahorro económico.

En base a este escenario se realizó el presente estudio de investigación planteándose en determinar si los contratos de locación de servicios benefician económicamente al Grupo Empresarial MEG.

El trabajo está desarrollado a través de un tipo de investigación cuantitativa aplicada, por el tipo de análisis es descriptiva correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal.

Como instrumento de comprobación de la hipótesis se utilizó un cuestionario dirigido a una muestra de veinte (20) colaboradores del área administrativa del Grupo Económico MEG y ratios de rentabilidad para medir los resultados cuantitativos.

Dentro del resultado de la tesis se concluye que el Grupo Económico MEG sí se beneficia económicamente por los contratos de locación de servicios.

ABSTRACT

Nowadays in Peru there is a reality in terms of labor where private sector companies choose not to incur in higher labor charges and obligations, in order to reduce personnel costs and / or expenses, and therefore obtain economic savings.

The present research study, based on this scenario, aims to determine whether service agreements economically benefit the MEG Economic Group.

This work is developed through a kind of applicative quantitative research, by the type of analysis is descriptive correlational with a non-experimental and cross-sectional design.

As a means of testing the hypothesis, a questionnaire has been made to a sample of twenty (20) employees of the administrative area of MEG Economic Group. Profitability ratios to measure the quantitative results were also used.

Within the result of the thesis, it has come to the conclusion that the MEG Economic Group itself economically benefits from service agreements.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema

La presente investigación hace referencia a las empresas privadas que dolosamente vulneran los derechos laborales de sus trabajadores, utilizando como escenario el uso de un contrato de locación de servicios desnaturalizando la misma, con la finalidad de realizar un ahorro económico al dejar de pagar los beneficios laborales y consecuentemente los tributos laborales de sus trabajadores.

La característica principal de este tipo de acción por parte de las empresas privadas es una actitud ilegal hacia el trabajador, debido a que utiliza el contrato de locación de servicios (legislación civil) para ocultar una relación laboral (legislación laboral), desnaturalizando la primera. Puesto que, por el principio de la supremacía de la realidad, la relación entre las partes no es una de materia civil, sino una de materia laboral.

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios es un escenario en el que se simula una relación en materia civil para no configurar relación laboral, para lo cual se considerará el "principio de la primacía de la realidad" para la determinación del vínculo laboral.

Con éste principio se establece la existencia o no, de una relación laboral y con ello se procede a la protección jurídica y al nacimiento de obligaciones respecto a los beneficios laborales y de carácter tributario laboral que le corresponde como tal.

El elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de subordinación del trabajador con el empleador, es decir, que si en la relación civil se encuentran los tres elementos que constituye una relación laboral (según el artículo 4° del D.L. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – indica que: "En toda prestación personal de servicios, remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado") se estará ante un contrato de trabajo.

Siendo este problema recurrente por los constantes procesos judiciales, tal es así que en el año 2011 se han registrado alrededor

de 404,807 demandas laborales han sido ingresadas al órgano jurisdiccional.

Para analizar este tipo de problemática es necesario mencionar los motivos que conllevan a la práctica de esta relación contractual. Una de ellas es el ahorro económico para las empresas, complejos y costosos procesos de registros e inscripción de los trabajadores.

Esta relación contractual está bastante extendida en el país, puesto que las acciones de fiscalización de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) no han tenido resultados importantes para disminuir las tasas de informalidad laboral en las empresas privadas formales. Según la Encuesta Nacional de Hogares del año 2007-2012 realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indica que el 17% de la población ocupada tienen una relación contractual informal con su empleador.

Este sistema contractual le otorga grandes beneficios económicos a las empresas privadas por lo que es necesario cuantificar estos en los Estados Financieros y para efectos de la investigación en el Estado de Resultados en base a ratios de rentabilidad; por lo cual se analizó el caso del Grupo Económico MEG, la cual es parte del sector industrial ubicada en Lima Metropolitana en el período 2014.

Dentro de la legislación vigente en materia laboral regula diversos regímenes laborales, por lo que nuestra investigación se desarrolló dentro de los parámetros legales del régimen general contemplados en el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Los contratos de locación de servicios benefician económicamente al Grupo Económico MEG que tiene trabajadores bajo este sistema de relación contractual?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cuál es el impacto económico en el Grupo Económico MEG por los tributos laborales omitidos por contratos de locación de servicios?

- ¿Las sanciones pecuniarias por los contratos de locación de servicios afectan la rentabilidad operativa en el Grupo Económico MEG?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar si los contratos de locación de servicios benefician económicamente al Grupo Económico MEG que tiene trabajadores bajo este sistema de relación contractual.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el impacto económico en el Grupo Económico MEG por los tributos laborales omitidos por los contratos de locación de servicios.
- Determinar si las sanciones pecuniarias por los contratos de locación de servicios afectan la rentabilidad operativa al Grupo Económico MEG.

1.4. Justificación

En la actualidad los derechos laborales no son reconocidos y/o respetados por el empleador, esto se manifiesta en las demandas laborales que al 2011 ha registrado 404,807, demandas laborales ingresadas a la autoridad judicial, siendo la empresa susceptible de contingencia laborales y tributarias que afectarían a los Estados Financieros, situación que hace que la autoridad del trabajo (SUNAFIL) tenga que aplicar su facultad sancionadora a la empresa y que el empleador reconozca los pasivos contraídos por el vínculo laboral con su trabajador, afectando al Estado de Resultados el gasto adicional por personal.

Por lo que fue sumamente conveniente realizar esta investigación; primero, para mostrar un escenario financiero con las sanciones pecuniarias aplicadas por SUNAFIL por la omisión de los beneficios laborales; segundo, con el efecto en la rentabilidad en el Estado de Resultados.

Por lo expuesto, la presente investigación se justifica en base a los siguientes argumentos:

- a.** Se busca proporcionar soluciones y/o medidas de prevención respecto a las consecuencias jurídicas (demandas laborales) y sancionadoras (multas y/o perjuicio económico por indemnizaciones laborales) que se suscitaría en las empresas privadas por tener trabajadores bajo una relación contractual de locación de servicios.

- b.** Se busca reducir los índices de demandas laborales producto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y consecuentemente el pago de las indemnizaciones por esta clase de relación contractual de las empresas privadas.

- c.** Los resultados obtenidos de la ejecución de esta tesis servirán a las empresas privadas para formular planes estratégicos con el fin de suprimir gradualmente este régimen de relación contractual de locación de servicios.

1.5. Importancia

- a.** Prevenir a las empresas privadas del impacto económico en los Estados Financieros al tener un sistema de relación contractual de locación de servicios desnaturalizada al ser susceptibles de contingencias de índole laboral y tributaria.

- b.** Promover el respeto por los derechos laborales en las empresas privadas, puesto que, al tener este tipo de sistema de relación contractual, serían susceptibles a diversas sanciones de carácter pecuniario por actuar en contra del ordenamiento jurídico.

- c.** Fomentar una conciencia socio-laboral en las empresas privadas que están dentro del ámbito de aplicación del régimen laboral del decreto legislativo N°728, con el propósito de que estas empresas no mantengan relaciones contractuales que vulneren los derechos de los trabajadores prescritos en las normas laborales vigentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Como resultado de la búsqueda de información se han encontrado antecedentes relacionados a la presente investigación, los cuales se encuentran en trabajos de investigación (Tesis) tales como:

Ponce (2014), en su tesis sostiene la problemática formulada ¿Cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades, Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del Norte y Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013? teniendo como objetivo general determinar cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato, afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del Norte y Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013, siendo su tipo de investigación analítico sintético y su diseño inductivo deductivo llegando a las siguientes

conclusiones: que la causal de la desnaturalización de los contratos de los docentes se debe a cómo es que se fijan estos tipos de contratos y sus condiciones, ya que no existe claridad en la delimitación de la jornada a tiempo parcial y esto repercute también en la remuneración y beneficios sociales.

Requejo (2013), en su trabajo de investigación manifiesta el siguiente problema general: ¿Cuál es la capacidad de impacto que tiene la inspección del trabajo en el sector formal en el Perú? Teniendo como objetivo general: establecer las diversas deficiencias y limitaciones que presente el sistema inspectivo del trabajo en el ámbito nacional. El tipo de investigación es aplicada y tiene como nivel de investigación correlacional y explorativo siendo su diseño descriptivo – explicativo, llegando a las siguientes conclusiones: En la actualidad la falta de inspección y fiscalización laboral permite que muchas de las empresas incumplan con los preceptos del ordenamiento jurídico en materia laboral y los derechos laborales recogidos en la Constitución Política del Estado del Perú, por lo que la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ofrece la oportunidad para hacer funcionar la inspección del Trabajo en el Perú, sobre la base de una organización centralizada de alcance nacional y garantizando la efectiva aplicación del sistema infracciones y sanciones aplicables al sistema

funcional de inspección del trabajo, no sólo para asegurar el cumplimiento efectivo de la ley sino también para flexibilizar su aplicación en función de las faltas cometidas, el tamaño de la empresa y el nivel de reincidencia en la falta cometida.

Espinoza (2013), en su investigación sustenta el siguiente problema general: ¿Cuáles son los alcances del concepto de infracción administrativa laboral? Teniendo como objetivo general: Precisar los alcances del concepto de infracción administrativa laboral y determinar el régimen jurídico aplicable. El tipo de investigación es dogmático jurídico, llegando a las siguientes conclusiones: La fiscalización laboral en las empresas constituye un medio para alcanzar la efectividad de los derechos sustantivos de los trabajadores (beneficios laborales y derechos adquiridos por convenio colectivo), con la sanción administrativa laboral interpuestas por SUNAFIL como consecuencia de la infracción administrativa laboral, la misma que se traduce en un mal infringido del administrado, es decir, la empresa privada como producto de una conducta ilegal.

Beltrán (2013), en su trabajo de investigación traza la problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado Peruano demostrando la existencia de una deficiente



regulación en la contratación pública de personal en el Perú evidenciando que el personal que fue contratado bajo la modalidad de Servicios No Personales, desempeñaba labores de naturaleza permanente y se encontraba sujeto a fiscalización directa de su empleador, lo cual es propio de los contratos de trabajo y no de los contratos civiles como es el caso de los SNP; la metodología utilizada en este trabajo parte de un análisis que comprende el estudio de normas, doctrina y jurisprudencia relacionada con la contratación de personal bajo la modalidad de Servicios No Personales en nuestro país.

Carhuatocto (2011), en su tesis indica el siguiente problema general: ¿Se encuentra adecuadamente regulada la utilización fraudulenta de la persona jurídica en el derecho laboral peruano? Teniendo como objetivo general: Determinar si la legislación laboral nacional vigente regula adecuadamente la utilización fraudulenta de la persona jurídica. El tipo de investigación es no experimental, siendo el método analítico, exegético y dogmático, llegando a las siguientes conclusiones: La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito laboral se efectúa con la intención de evadir el cumplimiento de obligaciones laborales del empleador. La elusión mediante este artificio de estas obligaciones suele ser dolosa, sin embargo, aun siendo culposa o no intencional esta conducta es un

típico caso de fraude a la ley, y el ordenamiento jurídico reacciona aplicando la norma que se intentó eludir y sanciona al agente defraudador. Para lo cual, el principio de primacía de la realidad es por naturaleza el fundamento más aplicado por los órganos jurisdiccionales y de fiscalización, esta institución busca desentrañar la auténtica realidad que subyace tras las formalidades y normas alegadas por las partes.

Marcenaro (2009), en su trabajo de investigación sostiene el siguiente problema general: ¿Existen derechos laborales que tiene rango constitucional? Teniendo como objetivo general: Determinar los derechos laborales con rango constitucional conforme a la doctrina, al derecho constitucional laboral comparado y a los instrumentos jurídicos. El tipo de investigación es dogmático jurídico, llegando a las siguientes conclusiones: Los derechos laborales que la Constitución Política del Estado de Perú debería recoger sería: El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona, el trabajo es sus diversas modalidades es objeto de protección por el Estado, en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación, entre otras.

Romero (2009), en su tesis manifiesta el siguiente problema general: ¿De qué manera los contratos de trabajadores por servicios no personales en la administración pública condicionan una estabilidad laboral ficta? Teniendo como objetivo general: Demostrar que los contratos por servicios no personales en la administración pública condicionan una estabilidad laboral ficta para los trabajadores contratados por dicha modalidad. El tipo de investigación es de tipo explicativo, siendo el diseño de su investigación ex post-facto, llegando a las siguientes conclusiones: La administración pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales al haber sometido a estos trabajadores a la realización de labores de carácter permanente, por tiempo indefinido, subordinadas y en un horario propio de los trabajadores permanentes, sujetos, inclusive, a descuentos.

El principio de primacía de la realidad, ha conllevado a que el Tribunal Constitucional sienta jurisprudencia al amparar a los trabajadores contratados por la modalidad de servicios no personales, cuyas labores fueran de carácter permanente y se hubieran prolongado en forma ininterrumpida por un más de un año.

Muñoz (2008), en su tesis sostiene el siguiente problema general: ¿Cuáles son los factores más relevantes que influyen en la

determinación del nivel de empleo en el Perú en el período 2001-2006? Teniendo como objetivo general: establecer los factores más relevantes que influyen en la determinación del nivel de empleo en el Perú en el período 2001-2006. El tipo de investigación es explicativo, siendo su diseño inductivo, llegando a las siguientes conclusiones: La legislación laboral promueve la precariedad del empleo recogiendo distintas modalidades de contratación temporales con trabajadores en las empresas de servicios, reduciéndose así el tiempo de la relación laboral en la empresa, disminuyendo el costo de las compensaciones por despidos. El ordenamiento jurídico vigente no alberga la estabilidad laboral de una persona, con lo que las empresas tendrían una mayor libertad de acción y dinamismo para mejorar sus costos, logrando una más eficiente asignación del recurso laboral. Siendo evidente que la empresa se encontrará en mejores condiciones para competir pues tiene una mayor capacidad para controlar sus costos fijos.

Zabaleta (2008), su trabajo de investigación plantea el siguiente problema: Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral Guatemalteca, teniendo como fin desarrollar importantes aspectos acerca de la simulación del contrato de trabajo, se desarrolló con el método analítico, histórico y jurídico con un diseño deductivo - inductivo,

llegando a las siguientes conclusiones: Los derechos mínimos laborales, no pueden desmejorarse, violarse o tergiversarse mediante ninguna forma de contratación, porque en tal evento, se configura su nulidad ipso jure, que el principio de la autonomía de la voluntad conlleva a la desigualdad e injusticia laboral; que cual sea la forma en como el patrono simule el contrato de trabajo resulta ineficaz y que lo implementado, toda una política tendiente a evitar en lo posible el cumplimiento de la ley laboral pretendiendo eludir la misma.

Sanamé (2005), en su trabajo de investigación plantea el siguiente problema general: ¿en qué medida ha surgido y como opera la flexibilización del trabajo en nuestro país? Teniendo como objetivo general: evaluar la adopción del fenómeno de la flexibilización del trabajo por Latinoamérica tal como ha sido en los países industrializados, poniendo énfasis en su incidencia en los aspectos económicos y normativos, sus mecanismos de aplicación y su impacto en el derecho laboral. El tipo de investigación es aplicada y tiene como nivel de investigación correlacional y explorativo siendo su diseño descriptivo – explicativo, llegando a las siguientes conclusiones: La flexibilidad de la legislación en materia laboral se presenta en la contratación laboral, que corresponde a los vacíos legales para facilitar el empleo atípico como son: el trabajo a tiempo

parcial, el contrato de trabajo de duración determinada, la contratación por intermedio de las agencias, contratación de servicios, préstamos de trabajadores entre empresas; que han conferido al empleador la posibilidad de pagar salarios inferiores al mínimo, la de gozar de ventajas fiscales, y a la “exoneración” de sus contribuciones a la seguridad social, y la de no comprometerse con una duración contractual indefinida.

2.2. Marco teórico

Contratos de locación de servicios

Gonzales & De Lama (2010), sostiene que los empleadores tratan de no incurrir en la mayor parte de cargas y obligaciones que las normas les imponen, con miras de reducir sus costos laborales. Algunas empresas, por ejemplo, evitan el pago de tributos u obligaciones laborales mediante contrataciones por locación de servicios, o también procuran no aumentar la base imponible del cálculo de dichos tributos mediante la asignación de montos de carácter no remunerativos.

Cuando el empleador cambia los elementos constitutivos de una relación contractual (contratos de locación de servicios) y esta se

transforma en otra situación jurídica (contrato laboral), el empleador estaría desnaturalizando este primer sistema contractual.

Por lo que se concluye que las empresas al tener contratos por locación de servicios evitan diversos desembolsos económicos. Por lo que, se desarrolló en la primera parte del presente trabajo de investigación los conceptos referentes a la variable independiente – contratos de locación de servicios.

2.2.1. Contrato de locación de servicios

- **Evolución histórica**

Ruiz (2014), dentro de su análisis jurisprudencial respecto a la aplicación del principio de primacía de la realidad abarca los antecedentes históricos del Contrato de Locación de Servicios se encuentra la figura romana de la "*locatio conductio*", figura que hacía referencia al contrato de arrendamiento, el cual era entendido de manera amplia, en ese entonces, como el "contrato por el cual una persona se compromete a procurarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar por ella cierto trabajo, mediante una remuneración en dinero, llamada merced.

- **Definición**

Beltrán (2014), indica que el contrato de locación servicios es aquel contrato típico y nominado en virtud del cual un sujeto denominado locador asume, en la relación jurídica obligatoria creada (como deudor), la situación jurídica de desventaja de deber jurídico (de prestación de hacer) por la que se compromete a realizar una conducta que tiene por objeto un servicio (material o intelectual, conforme al artículo 1765 del Código Civil Peruano vigente), teniendo el derecho subjetivo (como acreedor) respecto del sujeto denominado comitente o locatario al pago de una retribución.

Base Legal

Código Civil (1984), regula el contrato de locación de servicio en el artículo 1764 en el cual indica: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”

Elementos esenciales

Prestación personal del servicio

Código Civil (1984), según el artículo 1766 indica que: el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

Retribución

El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste. (Código Civil, 1984) en lo dispuesto en el artículo 1767 sostiene que: si no se hubiera establecido la retribución del locador y no puede determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestado.

Prestación de servicios autónomos

Código Civil (1984), en lo dispuesto en el artículo 1764 manifiesta que: el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios.

La prestación de servicios que realice el locador es de carácter autónomo e independiente, puesto que no se encuentra bajo la dirección del comitente.

2.2.2 Contrato de laboral

- **Evolución histórica**

Ruiz (2014), indica que el Código Civil Peruano de 1936 en el artículo 1490 manifiesta que: “contrato por medio del cual una persona cede a otra el uso de alguna cosa, o se obliga a prestarle su servicio o trabajo personal, durante un plazo y por cierta renta convenida”.

Posteriormente, el Código Civil Peruano de 1984 en su artículo 1764, corrigió el artículo para separar el concepto de contrato laboral.

También como antecedente histórico del Contrato de Trabajo se puede mencionar la misma figura romana “*locatio conductio*”, debido a que tanto el Contrato de Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo tienen en común la prestación de servicios a favor de otro y la retribución (remuneración) como contraprestación. Sin

embargo, la aparición del Contrato de Trabajo, como figura distinta, se debió a una serie de cambios, como el establecimiento de características (subordinación) y principios propios, lo cual permitió percatarse que se encontraba ante un supuesto que escapaba de la regulación civil.

Definición

Infantes, Mucha, & Egúsqüiza (2012), manifiesta que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración.

Base legal

Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1996), en el artículo 4° indica que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el

segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.”

Elementos esenciales

Prestación personal de servicios

Campos & Quispe (2012), indica que es la obligación que tiene el trabajador de ejecutar las tareas indicadas por el empleador. Esta obligación es personalísima; es decir, el trabajador no puede delegar a una tercera persona su actividad, ni ser sustituido o auxiliado.

Neves (2009), sostiene que es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un contrato determinado. Por lo que se desprende que el trabajador es siempre una persona natural.

Además, que esta persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni transferirla en todo o en parte a un tercero.

En el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1996), menciona que: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal

y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Subordinación

Campos & Quispe (2012), indica que es aquel vínculo de sujeción que existe entre el empleador y trabajador en una relación de carácter laboral. La sujeción indica la disposición en la que se encuentra el trabajador con respecto a su empleador, pues tiene una obligación derivada del contrato de laboral, que es la de poner toda su capacidad al servicio de aquel. Como consecuencia de esto surge el poder de dirección que tiene el empleador que implica las siguientes facultades:

Facultad de dirigir, la cual se manifiesta mediante los mandatos genéricos que dicta el empleador en forma de normas y reglas de comportamiento. El empleador dicta reglamentos, órdenes o normas generales dentro del centro de trabajo.

Facultad de fiscalización, se manifiesta con la posibilidad que tiene el empleador de verificar, supervisar y controlar el estricto cumplimiento de las órdenes que imparte para la ejecución de las labores.

Facultad sancionadora, permite al empleador aplicar una sanción por los incumplimientos en los que incurre el trabajador en la ejecución de su labor.

En este contexto el empleador puede exigir:

El cumplimiento de una jornada y horario de trabajo y uso de uniformes.

Imponer sanciones disciplinarias o someter procedimientos disciplinarios al personal dependiente como amonestar a un trabajador por llegar tarde.

Emitir comunicaciones indicando el lugar y horario de trabajo.

Neves (2009), sostiene que la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado y dirección, por el otro.

Remuneración

Campos & Quispe (2012), indica que es todo aquello que percibe el trabajador como contraprestación por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé. Siendo estos montos de libre disposición del trabajador.

Neves (2009), sostiene que el trabajador ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de los que éste produce, a cambio del pago de una retribución. La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración.

Este concepto está enmarcado en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1996), que indica:

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 o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad

social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Así mismo en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú (1993), indica que:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

2.2.3. Diferencia entre el contrato de locación de servicios y el contrato laboral

Campos & Quispe (2012), indica que entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios, en ambas situaciones

contractuales un sujeto se obliga a realizar una actividad a favor de la otra.

La diferencia entre los contratos mencionados radicará en el tipo de posición de uno de los sujetos respecto de otro, puesto el vínculo que los une puede ser autónomo o subordinado. Es decir, en el contrato de locación de servicios, la persona (locador) dirige su propia actividad, mientras que, en una relación subordinada, la persona (empleador) que lo contrate dirige y reglamenta la actividad del sujeto subordinado (trabajador).

Gonzales & De Lama (2010), sostiene que el principio de primacía de la realidad es comúnmente asociado a la contratación laboral encubierta mediante contratos de locación de servicios en los que se presentan elementos esenciales (en especial la dependencia, que representa la subordinación del trabajador a los poderes de dirección del empleador) y/o indiciarios (asistencia al centro de trabajo, horario de ingresos y salidas) de la relación laboral.

Neves (2009), manifiesta que la subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que, en las prestaciones de servicios reguladas por el Código Civil, existe autonomía.

Contadores & Empresas (2013), indica que el personal que presta servicios de forma independiente, no estará sujeto a subordinación, fiscalización, supervisión y/u horario de trabajo, como sí ocurre tratándose de trabajadores, puesto que únicamente prestará su servicio por cierto tiempo o por un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

Vinatea & Toyama (2010a), sostiene que la prestación de servicios de una persona natural a otra (natural o jurídica) puede manifestarse de forma autónoma o subordinada; por lo cual la justicia laboral solo evaluará las prestaciones de servicios de carácter subordinado. Sin embargo, cuando la prestación de servicios se brinde bajo el título de contratos civiles de locación de servicios, cuando en realidad existe subordinación del locador al comitente.

Se concluye que entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo son distintos; el primero es una prestación independiente y autónoma donde el locador asume el riesgo

de la actividad objeto del contrato, sin sujeción a la jornada ordinaria de la entidad a la que presta sus servicios, por lo cual en este caso no existe subordinación, así mismo en este caso el locador puede prestar sus servicios bajo su propia dirección o puede valerse de auxiliares y/o sustitutos si el contrato lo permite; por tanto, este acto jurídico no dará nacimiento a obligaciones de índole laboral como son los beneficios laborales.

Por otra parte, el contrato de trabajo responde a una prestación de servicios de carácter dependiente, sujeta a fiscalización y a una jornada de trabajo frente a su empleador.

2.2.4. Principios Laborales

Gonzales & De Lama (2010), menciona las pautas, directrices o principios generales que inspiran el Derecho del Trabajo y por ende a una relación laboral.

• Principio de primacía de la realidad

Definición

Gonzales & De Lama (2010), indica que el principio de primacía de la realidad, también llamado de principio de

veracidad. Dispone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos, se deba dar preferencia a lo primero, en otras palabras, lo que ocurre en el ámbito de los hechos.

Neves (2009), manifiesta que ante cualquier situación en que se produzca una discordia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello.

Vinatea & Toyama (2010a), manifiesta que el principio de veracidad o primacía de la realidad en el proceso judicial laboral es intrínseco a un proceso oral, a un proceso en el que el juez del caso tiene un papel activo, a un proceso en donde el fondo prevalece sobre las formas; que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta pueda emitir su fallo.

Toyama & Vinatea (2013b), sustenta que el principio de primacía de la realidad se debe privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de las circunstancias del caso en concreto.

Base legal

Constitución Política del Perú (1993), en el Título I De la persona y de la sociedad, Capítulo I Derechos Fundamentales de la persona, artículo 3 “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.”

Este artículo ampara los derechos constitucionales que tiene la persona fuera de los numerados en el artículo 2 de la Carta Magna, por lo que el Tribunal Constitucional en ejercicio de sus funciones ha creado este principio implícito en materia laboral.

En la Casación N°476-2005 interpuesta a la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en sexto fundamento manifiesta:

Que, el principio de primacía de la realidad o de veracidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo veintidós); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo veintitrés) delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Este principio se enmarca en la Ley General de Inspección del Trabajo (2006), en el artículo 2 numeral 2, que establece que el principio de primacía de la realidad representa un precepto rector del funcionamiento y actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, y que se aplica teniendo en cuenta que “en caso de discordancia

entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

En el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo (2010), indica que: "El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad."

En concordancia con lo expuesto anteriormente según acuerdo plenario jurisdiccional laboral Locación de servicios y contrato de trabajo (2000), pactaron lo siguiente:

Primero: Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre una simulación indebidamente amparada en el de la buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan

Segundo: De darse el supuesto anterior, consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, el Juzgado deberá ponerla en conocimiento de las instituciones que correspondan o entidades del Estado que tengan a su cargo la administración y/o fiscalización de las

contribuciones y aportaciones sociales, para los efectos pertinentes.

Huerta (2014), el criterio jurisprudencial de la Casación Laboral N° 2326-2012 LA LIBERTAD, en su octavo fundamento nos indica: que se torna plenamente aplicable lo previsto en el Principio de primacía de la realidad, enunciado de la siguiente manera: "en el caso de discordancia entre lo que ocurra en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos"; de lo cual puede desprenderse que este postulado se rige como uno de los principales instrumentos procesales y doctrinarios de los que se vale el juez del proceso a efectos de llegar a la verdad material de los hechos controvertidos puestos a su conocimiento, y que revisten especial atención en tanto los mismos han sido dibujados en una forma que no corresponde a su naturaleza jurídica.

Vinatea & Toyama (2010a), comenta que la casación laboral N°1739-2003- Puno, lo siguiente:

Existe fraude a la ley cuando se celebra un contrato de locación de servicios a plazo fijo a efectos de sustraerse de los derechos sociales que nacen de todo contrato de trabajo subordinado. Y aun cuando no hay norma que indique expresamente que los contratos celebrados con fraude a la ley devienen en nulos, es de aplicación en estos casos el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, interpretado extensivamente, que señala que es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres, por lo cual el contrato celebrado carece de eficacia jurídica.

Así mismo en la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 1944-2002-AA en su fundamento tres manifiesta lo siguiente: “el principio de primacía de la realidad, significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”

El Tribunal Fiscal en diferentes sentencias menciona el principio de primacía de la realidad para determinar un vínculo laboral como en la Resolución del Tribunal Fiscal

12520-3-2008 en la que señalo que a efecto de establecer la existencia de la subordinación (el principal elemento esencial en una relación de materia laboral.

- **Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

Definición

Ugarte (2010), manifiesta que es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concebidas por el derecho laboral en beneficio propio.

El trabajador no puede desprenderse de sus derechos laborales frente al empleador, puesto que el derecho laboral tiene como objetivo garantizar que se respeten los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Toyama (2005), sustenta que el principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en que el Derecho Laboral tiene un carácter protector en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en normativa vigente.

Infantes et al. (2012), sostiene que este principio es un mecanismo de defensa normativa, por el cual se prevé que

la parte más débil (trabajador) dentro de la relación laboral quede desprotegida, mediante este principio que ampara al trabajador, este no podrá renunciar a los derechos laborales que le corresponden por mandato de ley.

Base legal

Constitución Política del Perú (1993), en Título I De la persona y de la sociedad, Capítulo II De los Derechos Sociales y Económicos, artículo 26 “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.”

En la sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N°2906-2002-AA en su fundamento 4 indica:

La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique.

Huerta (2014), en su análisis jurisprudencial de la casación laboral N° 6072-2012 en considerando Noveno sostiene la sala lo siguiente:

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales tiene reconocimiento constitucional en la norma contenida en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado, que prescribe lo siguiente: “En toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”. Si bien, la doctrina opina coincidentemente que los principios no requieren positivizarse para su aplicación y vigencia, dado que constituyen líneas directrices que señalan el derrotero hacia donde se desarrolla el Derecho del Trabajo, conformando ideas iuris, noción de lo justo y del “deber ser”; y en ese contexto, constituyen los pilares sobre los cuales se sostiene el contenido normativo del Derecho Laboral, lo cierto es que resulta importante el reconocimiento constitucional de este principio pues brinda claridad respecto de la necesidad de ajustarse a él tanto en el análisis que hacen las partes, los jueces como en la labor del legislador. El principio de irrenunciabilidad puede ser definido como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una

o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio". En este orden de ideas, el análisis de este principio se vincula con la noción de indisponibilidad de las normas, el carácter imperativo de las normas laborales, la noción de orden público y como una limitación a la autonomía de la voluntad, aspectos todos ellos efectivamente vinculados al principio de irrenunciabilidad y que sustenta el recurso casatorio presentado por el recurrente.

• **Principio de razonabilidad**

Definición

Gonzales & De Lama (2010), menciona que el principio de razonabilidad, tiene especial importancia en las relaciones laborales, en las que se da una interacción de partes jurídicas que no se encuentran en un mismo nivel de negociación.

La razonabilidad es un límite o freno formal y elástico, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos.

Base legal

En la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N°00535-2009-PA-TC en el fundamento 16 del fallo señala que: “La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho”. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto “implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos.”

• Principio de igualdad

Definición

Gonzales & De Lama (2010), manifiesta que tiene un carácter objetivo siendo un valor fundamental y una regla básica que este debe garantizar y preservar, y por otro lado como un derecho constitucional subjetivo, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación.

Toyama (2005), indica que el principio de no discriminación o igualdad, las personas tienen derecho a no sufrir un trato arbitrario por razones ideológicas, políticas, raciales, religiosos, sexuales, etc. Por lo que, se deberá tratar de modo igual a los iguales y de modo desigual a los desiguales, pero correspondiendo a su desigualdad.

Mejía (2010), argumenta que el principio de igualdad se encuentra en la igualdad ante la ley, la de trato y la de oportunidades.

La igualdad ante la ley se reconoce en el artículo 2 numeral 2 de la Carta Magna, y supone el sometimiento de los ciudadanos a un ordenamiento jurídico igual para todos, sin privilegios, conforme a la generalidad e impersonalidad de las normas.

La igualdad de trato obliga a los particulares a no tratar a los demás de manera diferente, salvo que exista una razón objetiva y razonable que lo justifique.

A fin de determinar si el trato diferenciado es discriminatorio, el Tribunal Constitucional aplica la "test de

igualdad” que se aplica en tres esferas: i) el de idoneidad o adecuación, ii) el de necesidad y iii) proporcionalidad.

Con respecto a la igualdad de oportunidades, ante la verificación de una situación de desigualdad, legitima la intervención del Estado a través de medidas transitorias de igualación efectiva a favor de grupos desfavorecidos.

Base legal

Constitución Política del Perú (1993), en Título I De la persona y de la sociedad, Capítulo II De los Derechos Sociales y Económicos, artículo 26 “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.”

El Tribunal Constitucional en el expediente N°0048-2004-AI-TC manifiesta en el fundamento 39 de la sentencia:

que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no

se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

Así mismo el mencionado Tribunal en su fallo por el expediente N°2510-2002-AA/TC, en el considerando segundo indica que:

(...) la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.

• Principio de continuidad

Definición

Gonzales & De Lama (2010), concluye que este principio, también denominado de estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o, en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado, salvo aquellos supuestos exógenos de la contratación laboral: suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc.

Rojas (2008), manifiesta que el contrato de trabajo es uno de tracto sucesivo, es decir, que el vínculo laboral no se termina mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que perdura en el tiempo. Este principio, reconocido a favor del trabajador, busca que las relaciones laborales sean estables; puesto que ha concebido al contrato laboral como una relación jurídica indefinida y estable, por lo cual asegure la continuidad de la permanencia del trabajador.

Base legal

La sentencia del expediente N°04389-2009-PA/TC expedida por el Tribunal Constitucional afirma en su considerando cuarto que:

(...) Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

Y es que como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

2.2.5. Acreditación del vínculo laboral ante la autoridad de Trabajo

Contadores & Empresas (2013), sustenta que la autoridad administrativa de trabajo verifica que no se encubran a través de otras modalidades de contratación civiles, los vínculos laborales con trabajadores o dependientes, para lo cual suele evaluar los siguientes supuestos:

Si el personal bajo relaciones contractuales distintas al laboral presta sus servicios en un cargo similar o equivalente a la de otro trabajador que sí cuenta contrato de trabajo.

Si los colaboradores contratados bajo modalidades formativas, a la finalización de sus respectivos convenios, continúan prestando los mismos servicios en la empresa.

Si en la prestación de un servicio de comprueba la existencia de elementos sustanciales de la relación laboral en una relación civil o de otra naturaleza no laboral.

Toyama & Vinatea (2013b), manifiesta que la fiscalización en materia laboral a través de las inspecciones busca aplicar el

principio de primacía de la realidad, para determinar la existencia de una relación laboral.

• **Base Legal**

Medidas Complementarias del Fortalecimiento & del Sistema de Inspección Laboral a Nivel Nacional (2007), en su artículo 2 -Tolerancia para el ingreso al centro de trabajo- indica que:

Los empleadores deben permitir el ingreso al centro de trabajo en un tiempo que no exceda de diez (10) minutos desde que los servidores del sistema de inspección del trabajo notifican su presencia para efectuar una actuación inspectiva.

Vencido este plazo, sin que se produzca el ingreso de los servidores de la inspección del trabajo, y tratándose de una inspección originada por denuncia, se presumirán como verdaderos los hechos denunciados para efectos del inicio del procedimiento administrativo sancionador, de ser el caso.

El empleador que perturbe, retrase o impida el ejercicio de las funciones inspectivas podrá ser sujeto de denuncia por delito contra la administración pública, sin

perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

Ley Procesal del Trabajo (2010), en el artículo 23 numeral 2 respecto a la carga de la prueba que: “23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”

Huerta (2014), en el análisis de la casación laboral N°14440-2013 Lima, que contiene el principio de presunción de laboralidad, si existen indicios de actividad independiente y/o autónoma del trabajador, el juez deberá analizar los presupuestos existentes en un contrato de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación. La Sala argumenta su posición respecto la presunción de laboralidad en su fundamento sétimo:

En ese contexto, si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, salvo prueba en contrario; cierto es,

que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación bajo discusión. En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.

2.2.6. Acreditación del vínculo laboral por la SUNAT

Contadores & Empresas (2013), sustenta que en materia tributaria es relevante la acreditación del vínculo laboral, puesto que se generan obligaciones tributarias como resultado de la existencia de una relación dependencia entre el trabajador y del empleador, como el pago de impuesto a la renta y otras contribuciones y/o aportes recaudados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributarias (SUNAT).

El fisco realiza verificaciones y fiscalizaciones para ejercer un control del cumplimiento de las obligaciones tributarias que recaen sobre el empleador, teniendo como uno de sus objetivos el no encubrimiento de los vínculos laborales a través de otras modalidades de contratación. La carga de la prueba de la existencia de un vínculo laboral será asumida por la SUNAT, la cual deberá acreditar fehacientemente la existencia de los elementos propios de una relación laboral.

Bassallo (2012), sustenta que cuando el Fisco verifique que el deudor tributario califica como una entidad empleadora y se compruebe que este omitió declarar a uno o más trabajadores y que de los cuales el contribuyente tiene que declarar y/o pagar aportes al Seguro Social de Salud, al Sistema Nacional de Pensiones o renta de quinta categoría.

Base legal

Código Tributario (2013), en el Libro II La Administración Tributaria y los administrados, en el Título II: Facultades de la Administración Tributaria, Capítulo II: Facultades de determinación y fiscalización, en el artículo 72-D respecto a presunción de remuneraciones por omisión de declarar y/o registrar a uno o más trabajadores afirma que:

Cuando la Administración Tributaria , compruebe que el deudor tributario califica como entidad empleadora y se detecta que omitió declarar a uno o más trabajadores por los cuales tiene que declarar y/o pagar aportes al Seguro Social de Salud, al Sistema Nacional de Pensiones o renta de quinta categoría, se presumirá que las remuneraciones mensuales del trabajador no declarado, por el período laborado por dicho trabajador, será el mayor monto remunerativo mensual obtenido de la comparación con el total de las remuneraciones mensuales que hubiera registrado, o en su defecto, hubiera declarado el deudor tributario por los períodos comprendidos en el requerimiento (...)

Así mismo en la Resolución del Tribunal Fiscal N°10977-2-2012 indica que: “para determinar si existe una relación de naturaleza laboral, debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación”.

En lo dispuesto en la Carta N°002-2015-SUNAT/60000 indica que:

“Para efectuar el control del cumplimiento de las obligaciones tributarias, y específicamente, la correcta deducción de un gasto para efectos de establecer la correcta determinación del Impuesto a la Renta, se requiera establecer la existencia o inexistencia del vínculo laboral de determinados trabajadores, la Administración Tributaria está facultada por el artículo 62 del Código Tributario para efectuar dicha determinación.”

2.2.7. Obligaciones tributarias formales del empleador derivadas de un contrato

Contadores & Empresas (2013) señala que la normativa laboral y tributaria impone al empleador obligaciones económicas por el nacimiento de una relación de dependencia, por lo que el empleador deberá realizar una serie de aportes y contribuciones establecidas en la normativa vigente.

Dentro de las obligaciones que tiene el empleador se encuentra el pago de la una remuneración, asignación familiar, remuneración vacacional, beneficios sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones legales, participación de los trabajadores en las utilidades),

aporte a Es Salud, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

• Obligación de retener el impuesto a la renta de quinta categoría

Según el artículo 71 de la Ley del Impuesto a la Renta (2004), prescribe que las personas que acrediten o paguen rentas de quinta categoría adquieren la condición de agentes de retención del impuesto.

Calle (2014), manifiesta que el agente de retención es aquel tercero que se encuentra en una situación de deudor respecto a una relación civil, contractual, comercial o laboral del contribuyente, por lo que se le designa a este para que tome del importe de la contraprestación pactada una porción que será depositado al fisco. Esto implica además de sustraer un determinado monto de las remuneraciones a favor del fisco que el empleador se constituirá en responsable solidario por el no pago de dichos tributos, y por este motivo la administración tributaria podrá realizar las labores de cobro del impuesto a la renta de quinta categoría al empleador, sin necesidad esto en concordancia con el artículo 18 numeral 2 del Código Tributario.

Asimismo, en el artículo 75 de la Ley del Impuesto a la Renta establece que las personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, que paguen renta de quinta categoría deberán retener mensualmente, sobre las remuneraciones que abonen a sus servidores, un dozavo del impuesto que le correspondería pagar en función a la proyección de sus remuneraciones anuales, siendo que dicho total se disminuirá en el importe de las deducciones previstas por el artículo 46 de la Ley. Respecto a la alícuota de la tasa del impuesto a la renta de quinta en el artículo 53 de la Ley indica que la renta de trabajo está sujeto a la escala progresiva acumulativa de acuerdo a lo siguiente:

CUADRO N° 2.1
TASAS PROGRESIVAS DEL IMPUESTO A LA RENTA

Suma de la Renta Neta de Trabajo y de la Renta de Fuente Extranjera	Tasa
Hasta 5 UIT	8%
Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14%
Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17%
Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20%
Más de 45 UIT	30%

Fuente: Artículo 53 de la Ley del Impuesto a la Renta

En lo previsto en el Informe N° 059-2011-SUNAT/2B0000 indica en sus conclusiones que el sujeto obligado al pago de los importes a favor de los trabajadores y ex trabajadores exigidos por mandato judicial que provienen del trabajo personal prestado en relación de dependencia, debe efectuar la retención del Impuesto a la Renta cuando los pague o acredite por lo cual dicha retención debe considerarse como una obligación relativa al periodo fiscal correspondiente al pago o a la acreditación de las rentas de quinta categoría.

Dicha retención deberá abonarse de forma mensual siguiendo el cronograma establecido por la Administración Tributaria para la cancelación de las obligaciones tributarias de periodicidad mensual.

• Obligación de retener el aporte a la ONP

La Administración Tributaria ha sido designada como ente encargado de la recaudación de la contribución señala en este punto, en virtud del artículo 5 del Decreto Supremo N°039-2001-EF que indica que le corresponde a SUNAT la administración de las Aportaciones a la Seguridad Social, incluyendo lo relacionado a la inscripción y/o declaración de las entidades empleadoras y de sus trabajadores; por lo

tanto en el cumplimiento de estas funciones específicas tiene competencia para aplicar las normas del código tributario.

Infantes et al. (2012), manifiesta que este sistema comprende a los trabajadores que sostiene una relación de dependencia en un vínculo laboral.

Así mismo en virtud de la segunda disposición transitoria de la Ley N°26504 (Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al Fonavi) indica que las aportaciones a la ONP no serán menores a 13% de la remuneración asegurable.

- **Obligación de realizar el pago a EsSalud por cuenta propia**

En virtud a lo dispuesto en la Ley de Modernización en la Seguridad Social en Salud – Ley N°26790 se dispone en el artículo 4 que las entidades empleadoras privadas o públicas que mantengan una relación con sus trabajadores de carácter dependiente deberán realizar un aporte económico al Seguro Social de Salud, a fin de que sus

trabajadores y derechohabientes prestaciones de salud y de bienestar y promoción social.

Toyama & Vinatea (2013b) manifiesta que el empleador es el deudor tributario de esta contribución siendo su alícuota el del 9% conforme a lo señalado en el artículo 6 de la Ley N°26790, debiendo ser declarada y pagada a la autoridad tributaria (SUNAT) dentro de los plazos previstos por esta.

2.2.8. Beneficios sociales, aportes y contribuciones generados con motivo del vínculo laboral

Toyama & Vinatea (2013b) manifiesta que la remuneración constituye todo aquello que percibe el trabajador por sus servicios prestados, en dinero o en especie, siempre y cuando este sea de libre disposición. Esta definición es relevante para la determinación de los beneficios sociales como Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), vacaciones, gratificaciones, indemnizaciones, otros.

Se encuentra regulado en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Contadores & Empresas (2013) señala que por la existencia de un vínculo de laboral los empleadores deben considerar que sus costos y gastos laborales contienen la remuneración de su subordinado y los beneficios y cargas laborales establecidas en la leyes en materia de trabajo.

- **Beneficios sociales que tiene carácter remunerativo**

- Gratificación Legal**

- Contadores & Empresas (2013) indica que es el beneficio laboral otorgado al trabajador de manera obligatoria en el mes de julio por lo que se denomina gratificación por fiestas patrias, y en el mes de diciembre, por lo que se denomina gratificación por navidad. En pago de dichas gratificaciones deben producirse dentro de los primeros quince días de los mese julio y diciembre, respectivamente.

Infantes et al. (2012) señalan que estos beneficios son de carácter ordinario y obligatorio, que emana de una norma legal; ante el incumplimiento de la entidad empleadora, el personal dependiente puede reclamar judicialmente el pago.

El mencionado beneficio se encuentra legislado en la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad -Ley N°27735. Respecto al monto que percibirá el trabajador en el artículo 2 de la mencionada ley, prescribe que las gratificaciones es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

En caso que el trabajador hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, artículo 7 de la Ley N°27735.

Gratificaciones extraordinaria

Contadores & Empresas (2013) sostiene que son beneficios económicos que nacen de la voluntad del empleador o a "título de liberalidad", en tanto que no existe obligación de la empresa de otorgarlas ni tampoco derecho del trabajador a exigir las.

En caso se realice regularmente su carácter extraordinario se perdería, por lo que consecuentemente serían gratificaciones ordinarias.

En concordancia con lo expuesto en la sentencia del expediente N°1844-80 el Poder Judicial estableció que a efectos de salvaguardar la naturaleza extraordinaria del beneficio, este perderá ese carácter si es entregada por dos (2) años consecutivos.

Asignación Familiar

Toyama & Vinatea (2013b) asevera que es un beneficio laboral que se le brinda al personal dependientes del régimen laboral de la actividad privadas, la finalidad que persigue es de contribuir a la manutención de los hijos menores que tenga el trabajador.

Contadores & Empresas (2013) afirma que para efectos de acceder al beneficio de la asignación familiar, el trabajador es que debe acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviera bajo las condición de menor de edad, o mayores siempre y cuando cursen estudios superiores o universitarios.

Mediante la Ley N°25129 que regula Los trabajadores de la actividad privadas cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del,

ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar en el artículo 1 de la norma mencionada.

Vacaciones

En amparo del Decreto Legislativo N°713 que regula la Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en su artículo 10 que el trabajador tiene derechos a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Contadores & Empresas (2013) señala que el derecho a la vacaciones lo adquiere el trabajador cuando ha cumplido un año de trabajo y un record vacacional el cual supone un número determinado de días efectivamente laborados en un año. Así mismo, el trabajador debe cumplir con una jornada ordinaria mínima de cuatro horas diarias o en un periodo, a efectos de que pueda acceder al descanso vacacional remunerado.

El artículo 15 de la D.L. N°713 indica que la remuneración vacacional es equivalente a la computable para la compensación por tiempo de servicios.

- **Beneficios sociales sin carácter remunerativo**

- **Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

Regulado en T.U.O. de la Ley de compensación por tiempo de servicios – Decreto Supremo N°001-97-TR, en el cual se manifiesta en el artículo 1 que tiene la calidad de beneficio social cuya finalidad es de previsión de las contingencias que origina el cese en el centro de labor.

Así mismo este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido esto toda fracción se computa en treintavos.

Contadores & Empresas (2013) señala que en reiteradas oportunidades se ha desnaturalizado el beneficio con la emisión de normas que permiten la disponibilidad de tales fondos. La última norma emitida sobre la CTS es la ley N° 29352, Ley que establece la Libre Disponibilidad Temporal y Posterior Intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios, Reglamentado por el Decreto Supremo N° 016-2010-TR.

Respecto al importe que depositará el empleador a nombre del trabajador en la institución elegida por este este corresponde a una remuneración computable conformado por la remuneración básica y todos los montos que

regularmente percibe el trabajador, ya sea en dinero o especie y sean de su libre disposición (artículo 9, 10 y 11 del D.S. N°001-97-TR). Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. (artículo 18 D.S. N°001-97-TR)

Participación de los trabajadores en las utilidades

El Decreto Legislativo N° 892 regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Las entidades que se encuentran excluidas a este beneficio social son aquellas empresas que no exceden veinte trabajadores.

Contadores & Empresas (2013) indica que el otorgamiento de este beneficio es justificado por criterios de justicia social y adecuada distribución de la riqueza, puesto que el resultado de las rentas obtenidas por la entidad, en alguna medida se debe al trabajo de sus colaboradores, y no únicamente a la inversión de capital de los accionistas y/o dueños o inversionista. Siendo este importe económico de libre disposición del trabajador se encuentra dentro del

ámbito de aplicación del impuesto a la renta de quinta categoría.

El artículo 2 del D. L. N° 892 legisla el porcentaje de la renta anual antes de impuesto que a los trabajadores participan. El porcentaje referido es como sigue:

**CUADRO N° 22
PORCENTAJES DE PARTICIPACIÓN**

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

Fuente: Artículo 2 del D. L. N° 892

Dicho porcentaje se distribuye a los trabajadores de la siguiente manera:

El 50% distribuido en función a los días efectivamente laborados.

A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de los días laborados por todos los colaboradores, y el

resultado será multiplicado por el número de días laborado por cada uno de ellos.

El 50% restante se distribuirá en proporción a la remuneración de cada colaborador.

Para lo cual, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los colaboradores, y el resultado será multiplicado por la remuneración de cada uno de ellos.

El límite enmarcado en la norma con respecto al monto de la participación que puede percibir un trabajador asciende al dieciocho (18) remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio.

2.2.9. Multas inspectivas laborales

Figuroa (2014) manifiesta que el sistema de inspección del trabajo tiene una reforma por la creación la Superintendencia Nacional de Fiscalización (Sunafil) que mediante Ley N°29981 fue creado como un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuyas funciones reguladas por su norma consiste en promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia laboral.

En virtud de las facultades contempladas en su norma Sunafil impone las sanciones prescritas en materia sociolaboral.

Hurtado (2014) analiza la modificatoria al Reglamento Ley General de Inspección del Trabajo mediante el Decreto Supremo N°012-2013-TR, indicando que la norma abarca la configuración y determinación de la gravedad de algunas infracciones administrativas que anteriormente estaban catalogadas como leves y ahora están catalogadas como muy graves; establecimiento de la nueva cuantía de las sanciones de índole pecuniaria por las infracciones laborales incurridas; y la regulación de la imposición de algunas sanciones.

El reglamento Ley General de Inspección del Trabajo, en el Título III del Régimen de infracciones artículo 22 -Infracciones administrativas, señala que son los incumplimientos a las disposiciones legales del ordenamiento jurídico vigente y convenios de trabajo, ya sea individual o colectiva, en materia sociolaboral.

Dentro de las principales infracciones que se relacionan con la desnaturalización del contrato de locación de servicios se encuentran los siguientes:

Reglamento Ley General de Inspección del Trabajo, Título III del Régimen de infracciones artículo 24 Infracciones graves en materia de relaciones laborales numeral 2, indica que:

El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, 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; no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes. (Rayado y negrita realizado por el grupo de investigación)

El numeral 3 de la ley asevera:

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.

El numeral 4 de la norma mencionada indica:

No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

El numeral 5 de la normativa señala:

No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicio.

El numeral 7 de la norma laboral declara:

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.

El artículo 25 Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales numeral 5, indica que:

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

Así mismo en el artículo 48° de la norma de análisis respecto a la cuantía y aplicación de las sanciones, señala el cálculo del monto de las sanciones que se interpondrán por las infracciones enumeradas anteriormente.

**CUADRO N° 2.3
ESCALA DE SANCIONES PECUNIARIAS**

MICROEMPRESA										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	21.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
NO MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Fuente: Artículo 48 del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo

Ante este nuevo panorama legislativo las sanciones pecuniarias tienen un mayor efecto económico al empleador, puesto que la cuantía ha sido modificada y aumentada sustancialmente.

2.2.10. Estados Financieros

Definición

Zans (2009), señala que los Estados Financieros son informes que se elaboran a partir de la obtención de los saldos de los registros contables, y que estas presentan una diversidad de aspectos de la situación financiera, resultados y flujos de efectivo de una empresa y que tienen que estar con conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Contadores & Empresas (2012) sostiene que los estados financieros constituyen una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad; indicando que esta debe ser útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar decisiones económicas.

Tanaka (2005), indica que los estados financieros tienen como finalidad estandarizar la información económica – financiera de la empresa de manera que sea posible que cualquier persona tenga conocimiento de Contabilidad pueda comprender dicha información que en ellos se ve reflejada.

Apaza (2010), denota que los estados financieros son un reflejo de los resultados obtenidos financieramente de las transacciones y otros sucesos, agrupándolos en grandes categorías, de acuerdo con sus características económicas.

Base Legal

Ley General de Sociedades Ley N° 26887 en la sección sexta en el artículo 223 indica que:

Los estados financieros se preparan y presentan de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y con principios de contabilidad generalmente aceptados en el país.

En uso de las atribuciones conferidas en el artículo 10 de la Ley 28708 “Ley General del Sistema Nacional de Contabilidad”, el Consejo Normativo de Contabilidad en su Resolución N° 059-2015-EF/30 resuelve en el artículo 1 oficializar la versión 2015 de las Normas Internacionales de

Información Financiera (NIC, NIIF, CINIIF y SIC) es así que en la NIC 1 en su párrafo 9 señala lo siguiente:

Los estados financieros constituyen una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad. El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas.

La NIC 1 en su párrafo 10, Conjunto completo de estados financieros nos señala que:

Un juego completo de estados financieros comprende:

- (a) un estado de situación financiera al final del periodo;
 - (b) un estado del resultado integral del periodo;
 - (c) un estado de cambios en el patrimonio del periodo;
 - (d) un estado de flujos de efectivo del periodo;
 - (e) notas, que incluyan un resumen de las políticas contables más significativas y otra información explicativa;
- y
- (f) un estado de situación financiera al principio del primer periodo comparativo, cuando una entidad aplique una

política contable retroactivamente o realice una re expresión retroactiva de partidas en sus estados financieros, o cuando reclasifique partidas en sus estados financieros.

• **Estado de Situación Financiera**

Zans (2009), manifiesta que es un instrumento que presenta la situación económica y financiera de la empresa, siendo la situación económica la que muestre el importe de sus recursos y sus obligaciones y que también presenta la situación financiera porque permite determinar su capacidad de pago, su nivel de endeudamiento y su capital de trabajo, entre otros conceptos financieros.

• **Estados de Resultados**

Zans (2009), indica que según el glosario tributario del Instituto de Administración Tributaria SUNAT, que es un estado financiero que muestra los ingresos de una organización, así como sus gastos, durante un determinado periodo.

• **Estado de Cambios en el Patrimonio Neto**

Instituto Pacífico (2014), refleja las variaciones registradas en el patrimonio de la empresa dentro de un periodo determinado. El estado de cambios en el patrimonio neto debe mostrar;

- Saldos iniciales
- Acumulación de los cambios en políticas contables y corrección de errores materiales
- Utilidades efectuadas en el periodo
- Dividendos y participaciones acordadas
- Nuevos aportes
- Aumento o disminución por fusiones o escisiones
- Revaluación de activos
- Capitalización de partidas patrimoniales
- Utilidad neta del ejercicio
- Saldos finales

• **Estado de Flujos de Efectivo**

Zans (2009), sostiene que es un estado financiero que muestra las entradas y salidas de efectivo en un periodo determinado, originadas por actividades de operación, inversión y financiamiento.

T. Horngren (2000), indica que el estado de flujo de efectivo contiene todas las actividades del efectivo, tanto ingresos como desembolsos, de una empresa, durante un periodo determinado. Explica además las causas de los cambios en el efectivo, suministrando información sobre las actividades operativas, de financiamiento y de inversión.

• **Notas a los Estados Financieros**

Zans (2009), señala que esa información adicional o conjunto de detalles adicionales es la que se entrega mediante las notas que viene hacer el quinto componente.

Análisis Financieros

Amat (2003), el análisis de estados financieros es un conjunto de técnicas utilizadas para diagnosticar la situación y perspectivas de la empresa con el fin de poder tomar decisiones adecuadas. De esta forma, desde una perspectiva interna, la dirección de la empresa puede ir tomando decisiones que corrijan los puntos débiles que puedan amenazar su futuro, al mismo tiempo que se saca provecho de los puntos fuertes para que la empresa alcance sus objetivos.

Existen dos métodos para analizar los Estados Financieros puede ser mediante el análisis vertical o en su defecto mediante el análisis horizontal. A continuación precisaremos cada uno de ellos de manera general:

• **Análisis Vertical**

Instituto Pacífico (2015), refiere que este tipo de análisis consiste en determinar la participación de cada una de las cuentas de los estados financieros con referencia sobre el total de activos o total patrimonio para el balance general, o sobre el total de ventas para el estado de resultados.

Este método de análisis permite conocer en términos porcentuales que cuentas de los Estados Financieros son relevantes y observar si la participación de cada de una de los rubros es de acuerdo a lo proyectado.

• **Análisis Horizontal**

Referente a este método de análisis el Instituto Pacífico en su libro Análisis Financiero en la Empresa indica que busca analizar la variación absoluta o relativa que ha sufrido las distintas partidas de los estados financieros en un periodo

respecto a otro. Esto es importante para saber si se ha crecido o disminuido en un periodo de tiempo determinado. Este método de análisis permite tomar decisiones teniendo conocimiento los resultados de la gestión, respecto de un periodo a otro.

Ratios Financieros

Apaza (2010), un ratio constituye una medida obtenida a partir del Estado de Situación Financiera y el Estado de Resultados Integrales que nos dará información económica y financiera de la empresa analizada. Consiste en la comparación de Ratios de una misma empresa a lo largo de un horizonte temporal, lo que nos dará información sobre su evolución y permitirá caracterizarla positiva y negativamente, viendo la disminución o el aumento de los valores de sus Ratios en los distintos años.

Instituto Pacifico (2015), matemáticamente un ratio es una razón. Esta razón financiera, es una relación entre dos cifras extraídas de los estados financieros que buscar tener una medición de los resultados internos y externos de una empresa. Proveen información que permite tomar decisiones

acertadas. Se clasifican en: Índices de liquidez, de gestión, de solvencia y de rentabilidad.

Proveen información que permite tomar decisiones acertadas. Dependiendo de la necesidad de decisión que tengan los usuarios son las razones que se utilizarán.

Estas están clasificadas en cinco:

a) Ratios de Liquidez

Apaza (2010), la liquidez es la capacidad que posee una entidad de hacer frente a sus deudas en el corto plazo, es decir la capacidad potencial de pagar sus obligaciones en el corto plazo.

b) Ratios de Solvencia

Apaza (2010), la solvencia viene dada por la capacidad que tiene una empresa de hacer frente a sus deudas con sus recursos en el largo plazo.

c) Ratios de Actividad o Gestión

Instituto Pacífico (2015), mide la eficiencia con la que se utilizan los recursos.

d) Ratios de Rentabilidad

Apaza (2010), abarcan el conjunto de ratios que comparan las ganancias de un periodo con determinadas partidas del Estado de Resultados Globales y de Situación Financiera.

e) Ratios de Valor de Mercado

Instituto Pacifico (2015), mide el precio del valor d mercado por acción del capital accionario.

En nuestra presente investigación hemos utilizado los ratios de rentabilidad debido a la relación que tiene con nuestro tema de investigación, pues las sanciones pecuniarias afectan la rentabilidad de la empresa.

Ratios de Rentabilidad

• Rentabilidad Sobre Ventas

Paul (2002), el margen sobre ventas es la primera fuente de rentabilidad de la empresa, si las ventas son el motor de la empresa, el margen sobre ventas expresa el rendimiento de ese motor. Es el primer índice de desempeño global de la empresa que se debe observar.

Apaza (2010), indica cuanto beneficio se ha obtenido por cada unidad monetaria de ventas, en otras palabras cuánto gana la empresa por cada sol que vende.

- **Rentabilidad Bruta**

Aching (2005), este ratio relaciona las ventas menos el costo de ventas con las ventas, Indica la cantidad que se obtiene de utilidad por cada unidad monetaria de ventas, después de que la empresa ha cubierto el costo de los bienes que produce y/o vende.

- **Rentabilidad Operativa**

Instituto Pacifico (2015), este ratio indica la cantidad de ganancias operativas por cada unidad vendida y se calcula comparando la utilidad operativa con el nivel de ventas.

- **Rentabilidad de Capital**

Bastos (2006), el análisis de la rentabilidad de capital implica obtener información respecto de la rentabilidad del capital invertido.

- **Rentabilidad de Patrimonio o Financiera**

Instituto Pacifico (2015), mide la eficiencia de la administración para generar rendimientos a partir de los

aportes de los socios. En términos sencillos este ratio implica el rendimiento obtenido a favor de los accionistas. Un ratio alto significa que los accionistas están consiguiendo mayores beneficios por cada unidad monetaria invertida. Si el resultado fuese negativo esto implicaría que la rentabilidad de los socios es baja.

Apaza (2010), este índice muestra la utilidad obtenida por cada unidad monetaria de recursos propios invertidos, es decir cuánto dinero ha generado el capital aportado por los dueños de una empresa.

- **Rentabilidad de Activos o Económica**

Apaza (2010), este indicador muestra la utilidad que se obtiene por cada unidad monetaria del activo total invertido. Proporciona el nivel de eficacia de la gestión o lo que es lo mismo el nivel de rendimiento de las inversiones realizadas. Muestra en cuanto aumento el enriquecimiento de la empresa como producto del beneficio económico. Cuanto mayor sea su valor, mejor será para la empresa, pues sus resultados reflejarán en cuanto el Activo de la entidad ha sido productivo.

2.3. Definiciones de términos básicos

Contingencia: Como aquellos hechos, situaciones, condiciones o conjunto de circunstancias posibles, que, caso de materializarse en un hecho real, normalmente por la aparición futura de uno o varios sucesos directamente relacionados con la situación inicial, pueden tener incidencia significativa-positiva o negativa en el patrimonio, o en la cuenta de pérdidas y ganancias.

Culposo: Se refiere a la elección u omisión que está sancionada penalmente sin constituir delito doloso.

Desnaturalización: El acto o proceso de cambiar o destruir la calidad (la naturaleza) de los derechos de un ciudadano.

Dolo: Es toda aserción de lo que es falso o disimulación de lo verdadero, cualquier artificio, astucia o maquinación que se emplee para conseguir la ejecución de un acto. Se trata, pues, de la acción de un sujeto que provoca error en el otro, y destruye así su voluntad jurídica.

Empleador: Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier

otro ente colectivo, que remunere a sus trabajadores a cambio de un servicio prestado, bajo relación de subordinación.

Flexibilización: La flexibilidad laboral o desregulación del mercado de trabajo, hace referencia a la fijación de un modelo regulador de los derechos laborales que elimine trabas y regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas.

Grupo económico: Se considera como grupo económico al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.

Ilegal: Es todo hecho o acto contrario, prohibida por la ley. En principio de los actos ilegales están viciados de nulidad excepto que la ley proporcione una solución distinta.

Indemnizaciones: Es la restauración de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la prestación debida, para lo cual el acreedor deberá probar que estos daños son consecuencia del incumplimiento, existiendo entre aquéllos y éste una relación de causa a efecto según las reglas de la sana crítica. En la partida

de daños y perjuicios se incluyen el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.

Pecuniaria: Dinero.

Persona natural: Tributariamente se denomina personas naturales a las personas físicas o individuales, incluyendo tanto a varones como a mujeres solteras, viudas o divorciadas y a las casadas que obtienen renta de su trabajo personal. Se considera también como persona natural para efectos de la obligación tributaria, las sociedades conyugales y las sucesiones indivisas.

Sanciones: Consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado. Con las sanciones se pueden perseguir tres finalidades básicas: 1) el cumplimiento forzado de la endonorma, es decir, del deber jurídico respectivo; 2) la indemnización de daños y perjuicio, que se establece, en general, cuando lo primero no es posible; 3) un castigo, cuando el hecho es ya grave; castigo que se materializa mediante una pena.

Trabajador: Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil, laborioso o aplicado al trabajo.

CAPÍTULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Variables de investigación

3.1.1. Variable Independiente (VI)

X: Los contratos de locación de servicios.

X1: Omisión de tributos laborales.

X2: Sanciones pecuniarias.

3.1.2. Variable Dependiente (VD)

Y: Beneficio económico.

Y1: Impacto económico.

Y2: La rentabilidad operativa.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
X: LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	VINCULO CONTRACTUAL	- NUMERO DE TRABAJADORES BAJO CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
		- TASAS TRIBUTARIAS LABORALES
		- BENEFICIOS LABORALES
Y: BENEFICIO ECONÓMICO DEL GRUPO ECONÓMICO	RENTABILIDAD	- RATIO DE RENTABILIDAD OPERATIVO DEL GRUPO ECONÓMICO
		- ESTADOS FINANCIEROS

3.3. Hipótesis general e hipótesis específicas

3.3.1. Hipótesis general

El Grupo Económico MEG no se beneficia económicamente por los contratos de locación de servicios de sus trabajadores.

3.3.2. Hipótesis específicas

- El Grupo Económico MEG no obtienen importantes beneficios económicos por los tributos laborales omitidos por los contratos de locación de servicios.

- La rentabilidad operativa del Grupo Económico MEG disminuye con la imposición de las sanciones pecuniarias por los contratos de locación de servicios.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativa, ya que se realizó una recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y así mismo se hizo uso de técnicas estadísticas para realizar un análisis de causa y efecto. Hernández et al. (2006).

Por el objetivo que se buscó, el estudio se clasifica como una investigación aplicada de caso, puesto que este estudio permite la aplicación de la investigación a problemas o circunstancias concretas, de esta manera la tesis se dirige a una aplicación inmediata. Behar (2008).

El estudio que se ha desarrollado es aplicado al caso específico del Grupo económico MEG, respecto al impacto de sus beneficios económicos por los contratos de locación de servicios cuando estos se encuentran desnaturalizados teniendo como consecuencia que el

Grupo sea susceptible a sanciones pecuniarias por los tributos laborales omitidos y por los beneficios laborales dejados de pagar.

El trabajo de investigación fue realizada a un nivel descriptiva – correlacional, puesto que se ha descrito los beneficios económicos que se producen por los contratos de locación de servicios que el Grupo económico MEG ha tenido durante el período 2014.

Por la forma de análisis que se ha realizado, la investigación es correlacional, porque pretende conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos conceptos o variables en una circunstancia particular. Hernández et al. (2006).

4.2. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación presenta un diseño no experimental, puesto que no se ha manipulado las variables independientes, solo se procedió a observar, describir y explicar la realidad sin manipular y/o controlar los acontecimientos relacionados con el trabajo de investigación. Hernández et al. (2006).

Con la información obtenida de los Estados Financieros observando el impacto en los beneficios económicos del Grupo Económico MEG.

Por el tiempo de la investigación es de corte transversal, ya que el estudio realizado recopila datos en un tiempo determinado centrando el estudio en el impacto de los beneficios económicos del Grupo Económico MEG en el período 2014.

Hernández et al. (2006), precisa que la investigación transversal o transaccional recolectan datos en un tiempo único, cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en dicho tiempo.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Determinación de la Población

La población para la presente investigación estuvo conformada por las empresas privadas de Lima Metropolitana del sector industrial, que están en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

4.3.2. Determinación de la Muestra

La muestra del trabajo de investigación se realizó al Grupo Económico MEG, por estar inmersos o dentro del ámbito del decreto en estudio, que pertenece a la provincia de Lima, para validar nuestra hipótesis y resultados.

Cabe indicar que habrá una restricción con la denominación de la empresa, puesto que por fines de confidencialidad se ha optado en cambiar en nombre de esta.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica

• Análisis documental

Quintana (2006), indica que a través de los documentos fuentes que pueden ser de naturaleza personal, institucional o grupal se obtendrá información que describa los acontecimientos del problema de investigación.

Esta técnica ayudó en el análisis de las ratios de rentabilidad de los Estados Financieros del Grupo Económico MEG del período 2014.

- **Encuesta**

Monje (2011), esta técnica permite estudiar cualquier hecho o característica que las personas de la muestra estén dispuestas a informar.

A través de esta técnica se obtuvo de datos respecto a las dimensiones de las variables materias de investigación, siendo la muestra el personal que labora en el Grupo Económico MEG.

- **La Observación**

Hernández et al. (2006), este método consiste en el registro sistemático, válido y confiable del comportamiento y situaciones observables.

Se observó los hechos y acontecimientos del Grupo Económico MEG, no se participó de manera activa, se limitó a mirar y tomar notas sin la existencia de alguna relación con los miembros del Grupo.

4.4.2 Instrumentos

• Estados Financiero, normas legales vigentes

Se realizó un análisis financiero a los Estados Financieros del Grupo Económico MEG del período 2014, utilizando ratios de rentabilidad para observar el impacto económico por contratar personal bajo el sistema contractual de locación de servicios.

A través de la normativa vigente en materia laboral y tributaria laboral, se evaluó el impacto a los Estados Financieros del periodo 2014.

• Cuestionario

Hernández et al. (2006), sostiene que es un instrumento que sirve para recolectar los datos, el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

A través del cuestionario se recolectó información relevante para demostrar la realidad del problema en el Grupo Económico MEG, dicho instrumento evaluó las dimensiones de la operacionalización de las variables como

son: el aspecto sobre el vínculo laboral y los beneficios económicos.

Se desarrolló este procedimiento de recolección de datos los días 20, 21 y 28 de noviembre del año 2015, en la sede del Grupo empresarial MEG en horas de la tarde, dirigido al personal administrativo de la entidad.

• **Lista de verificación**

Esta herramienta se realizó con unos 10 enunciados característicos en una relación laboral que permitió establecer un vínculo laboral entre el personal del Grupo Económico MEG que se encuentran bajo un contrato de locación de servicios, con lo que se da el nacimiento de obligaciones tributarias y laborales.

4.5. Plan de análisis estadísticos de datos

Para el estudio de las variables se ha hecho uso del programa estadístico SPSS v22, con el cual se obtuvo información porcentual del resultado del cuestionario realizado al personal que labora en el Grupo Económico MEG.

Así mismo para el análisis de los Estados Financieros y realizar la comprobación de la hipótesis se ha hecho uso del programa Microsoft Office Excel, que ayudó a realizar los cálculos matemáticos del impacto económico en los Estados Financieros del período 2014.

4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos

Hernández et al. (2006), indica que toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad. Con respecto a la confiabilidad manifiesta que si se obtiene 0.25 en la correlación, esto indica baja confiabilidad, si el resultado es de 0.5 la fiabilidad es media regular, por otro lado, si supera el 0.75 es aceptable y si es mayor a 0.90 es elevado.

De acuerdo al coeficiente de correlación obtenido, se afirma que el instrumento posee una confiabilidad de 0.623 ya que el Alfa de Cronbach resulto dentro de los límites 0.5 – 0.75 que significa que la confiabilidad es media.

Además, se utilizó el juicio de expertos para la validación del instrumento. Dicho juicio fue validado por profesionales con vastos conocimientos en materia laboral.

FIABILIDAD

Escala: Análisis de fiabilidad

**CUADRO N° 4.1
RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS**

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido	0	,0
Total	20	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**CUADRO N° 4.2
ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,623	24

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Frecuencias

Se obtuvo como resultado del cuestionario realizado al personal del Grupo Económico MEG lo siguiente:

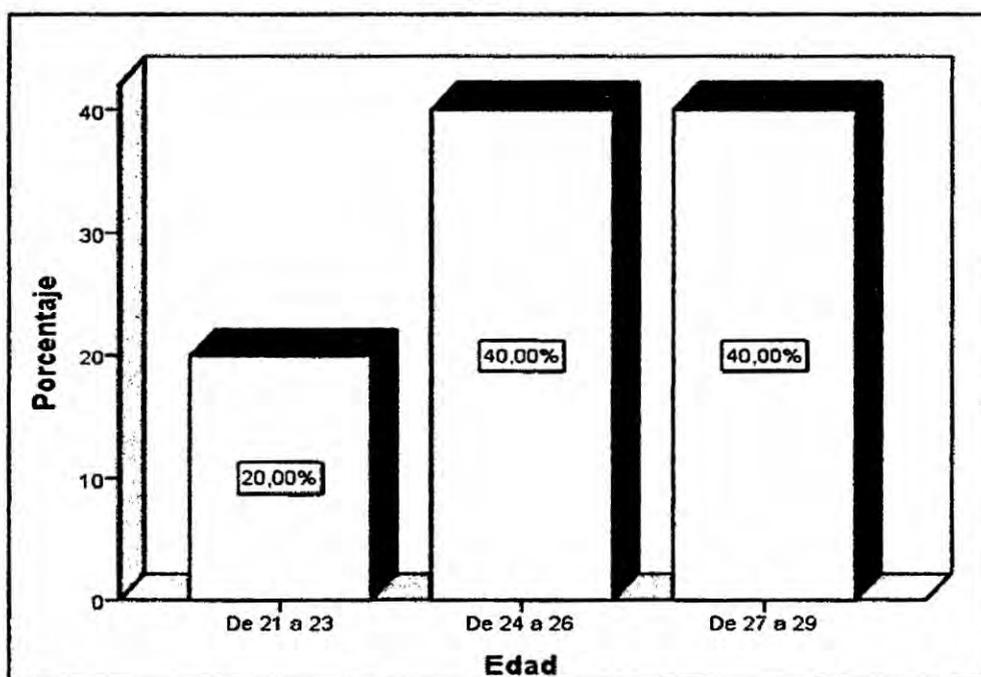
A continuación, se mostrará la tabla y el gráfico en la siguiente página.

TABLA N° 5.1
EDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
De 21 a 23	4	20,0	20,0	20,0
De 24 a 26	8	40,0	40,0	60,0
De 27 a 29	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.1
EDAD



Análisis e interpretación:

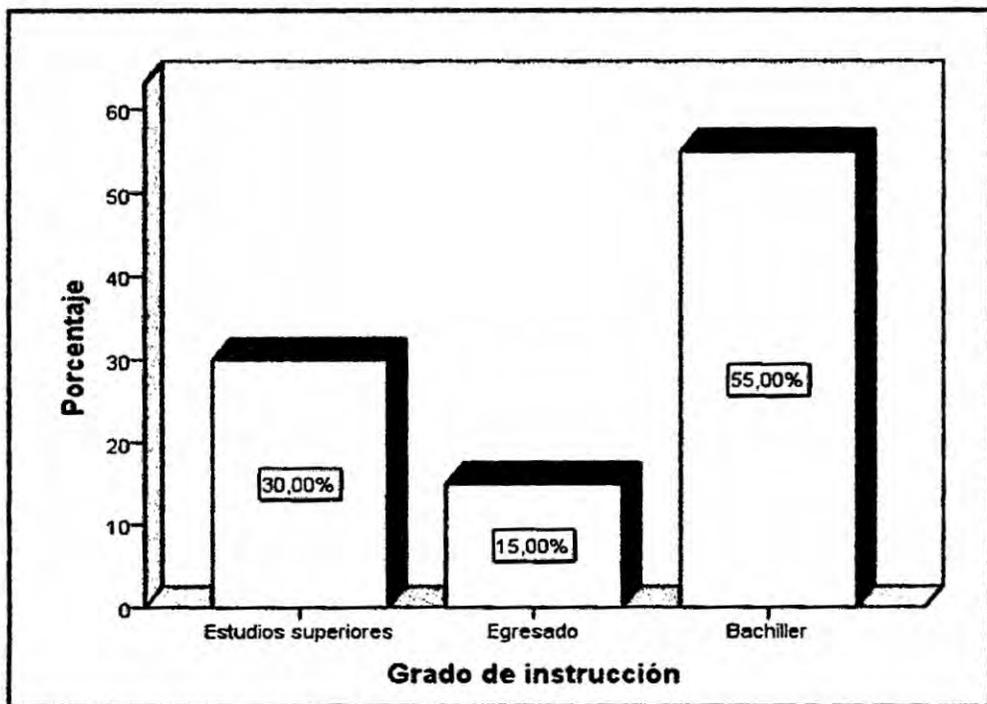
Del personal que labora en el Grupo Económico MEG, el 40% de los encuestados tienen una edad entre 24 a 26 años, de los restantes un 40% tiene una edad de 27 a 29. Por lo que se concluye que el Grupo Económico MEG contrata bajo la modalidad de locación de servicios mayormente personal que tiene entre 24 a 29 años.

**TABLA N° 5.2
GRADO DE INSTRUCCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Estudios superiores	6	30,0	30,0	30,0
Egresado	3	15,0	15,0	45,0
Bachiller	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

**GRÁFICO N° 5.2
GRADO DE INSTRUCCIÓN**



Análisis e interpretación:

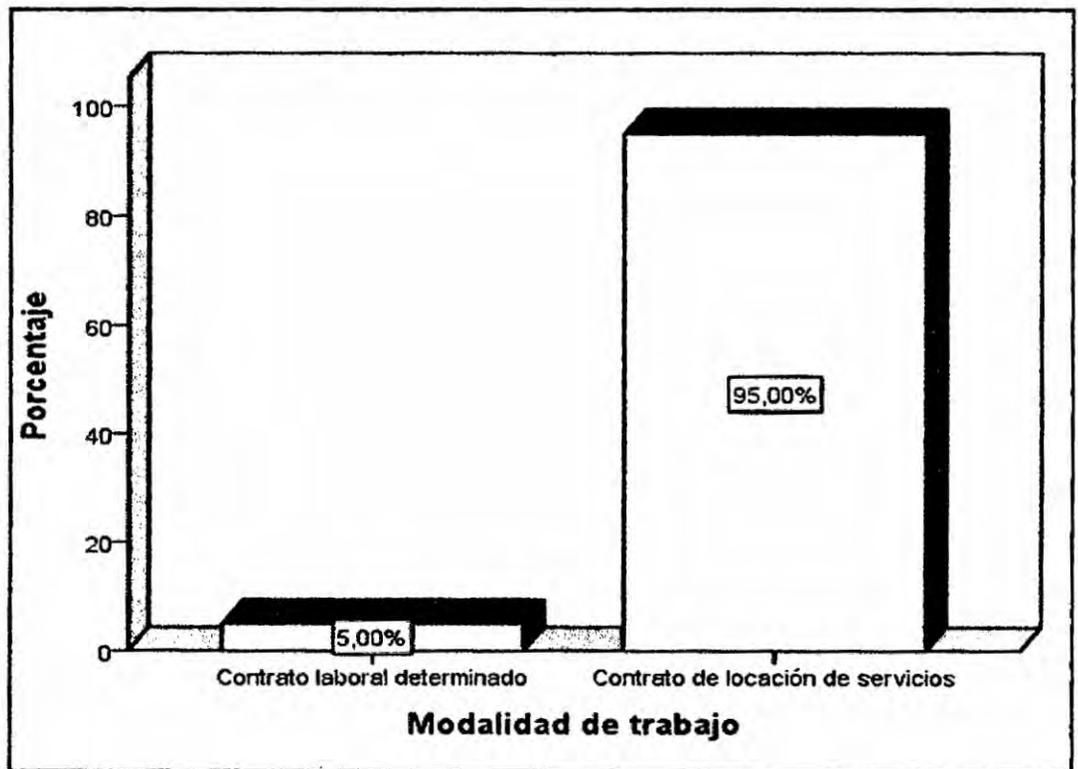
- Se observa que el 30% del personal encuestado tiene estudios superiores y el 55% tienen el grado académico de Bachiller. El Grupo Económico MEG tiene una relación contractual de locación de servicios mayormente con colaboradores con un grado académico de Bachiller.

**TABLA N° 5.3
MODALIDAD DE TRABAJO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Contrato laboral determinado	1	5,0	5,0	5,0
Contrato de locación de servicios	19	95,0	95,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

**GRÁFICO N° 5.3
MODALIDAD DE TRABAJO**



Análisis e interpretación:

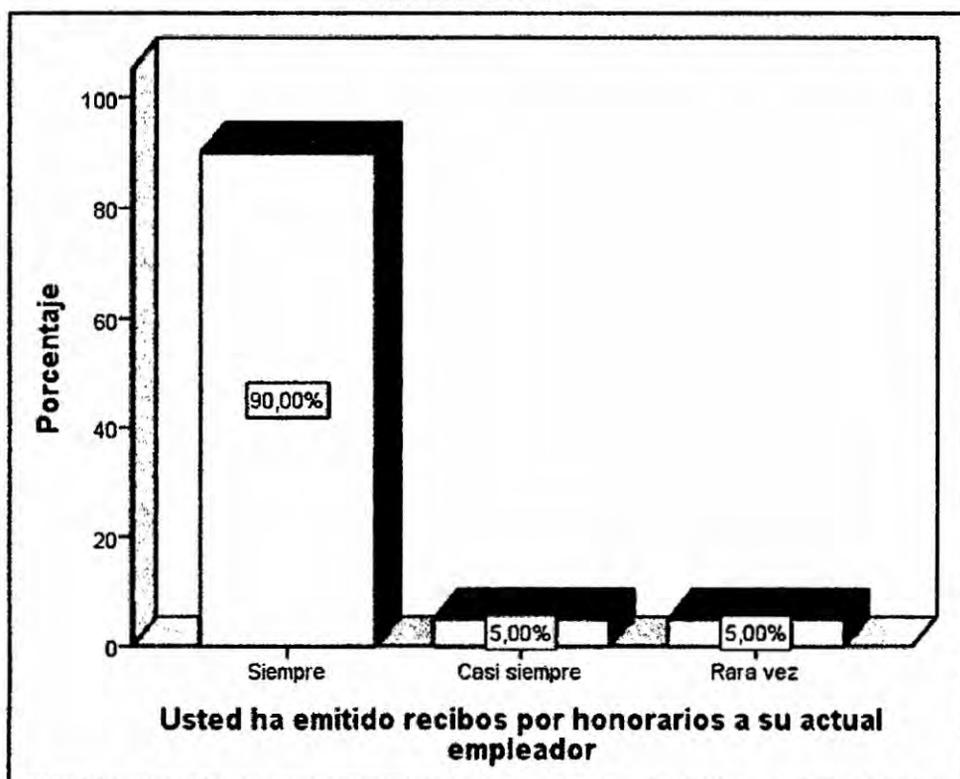
De la muestra tomada el 95% de los encuestados tiene una relación contractual de locación de servicios con el Grupo Económico MEG.

TABLA N° 54
¿USTED HA EMITIDO RECIBOS POR HONORARIOS A SU ACTUAL EMPLEADOR?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	18	90,0	90,0	90,0
	Casi siempre	1	5,0	5,0	95,0
	Rara vez	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.4
¿USTED HA EMITIDO RECIBOS POR HONORARIOS A SU ACTUAL EMPLEADOR?



Análisis e interpretación:

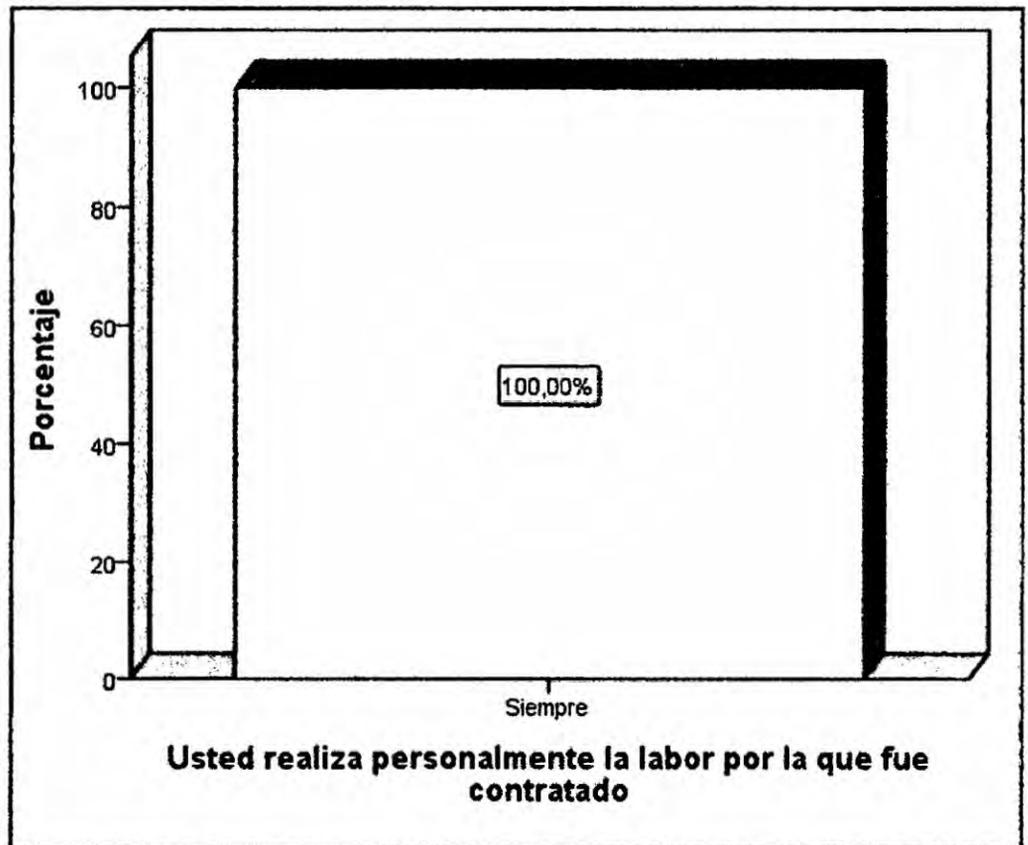
Se observa que el 90% de los encuestados sostiene que siempre emite recibos por honorario profesionales. El 5% indica que casi siempre lo realiza, y el 5% restante indica que rara vez lo ha hecho.

TABLA N° 5.5
¿USTED REALIZA PERSONALMENTE LA LABOR POR LA QUE FUE CONTRATADO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Siempre	20	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.5
¿USTED REALIZA PERSONALMENTE LA LABOR POR LA QUE FUE CONTRATADO?



Análisis e interpretación:

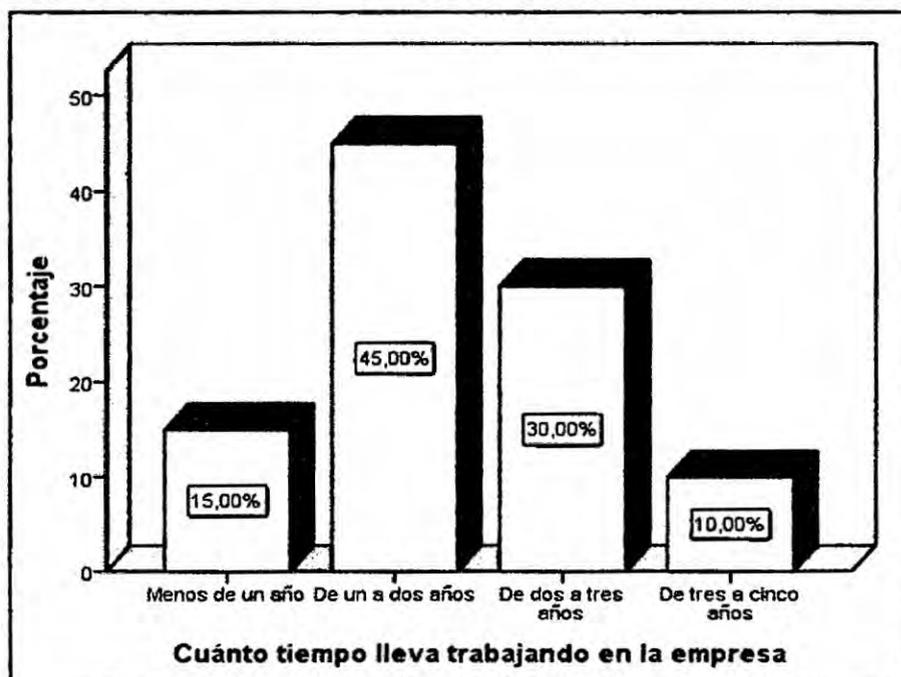
El 100% de los encuestados indica que presta sus servicios de forma personal al Grupo Económico MEG.

TABLA N° 5.6
¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN LA EMPRESA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Menos de un año	3	15,0	15,0	15,0
De un a dos años	9	45,0	45,0	60,0
De dos a tres años	6	30,0	30,0	90,0
De tres a cinco años	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.6
¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN LA EMPRESA?



Análisis e interpretación:

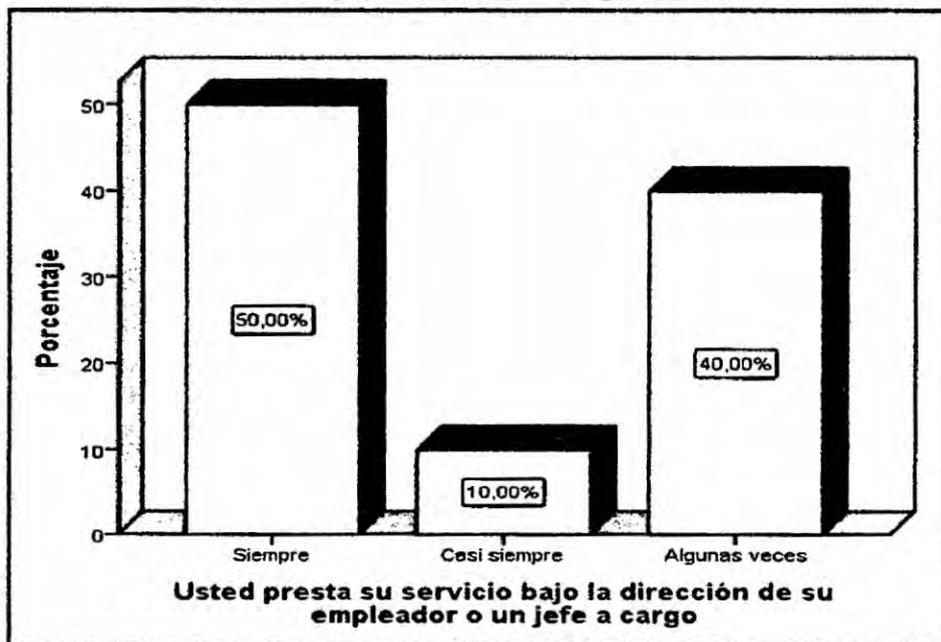
De la muestra del trabajo de investigación, el 15% indica que ha laborado en el Grupo Económico MEG por menos de un año, el 45% ha prestado sus servicios por un período de un año a dos, el 30% se encuentra en la entidad laborando de un período de dos a tres años, y el 10% labora por un período de tres a cinco años.

TABLA N° 5.7
¿USTED PRESTA SU SERVICIO BAJO LA DIRECCIÓN DE SU EMPLEADOR O UN JEFE A CARGO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	10	50,0	50,0	50,0
Casi siempre	2	10,0	10,0	60,0
Algunas veces	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.7
¿USTED PRESTA SU SERVICIO BAJO LA DIRECCIÓN DE SU EMPLEADOR O UN JEFE A CARGO?



Análisis e interpretación:

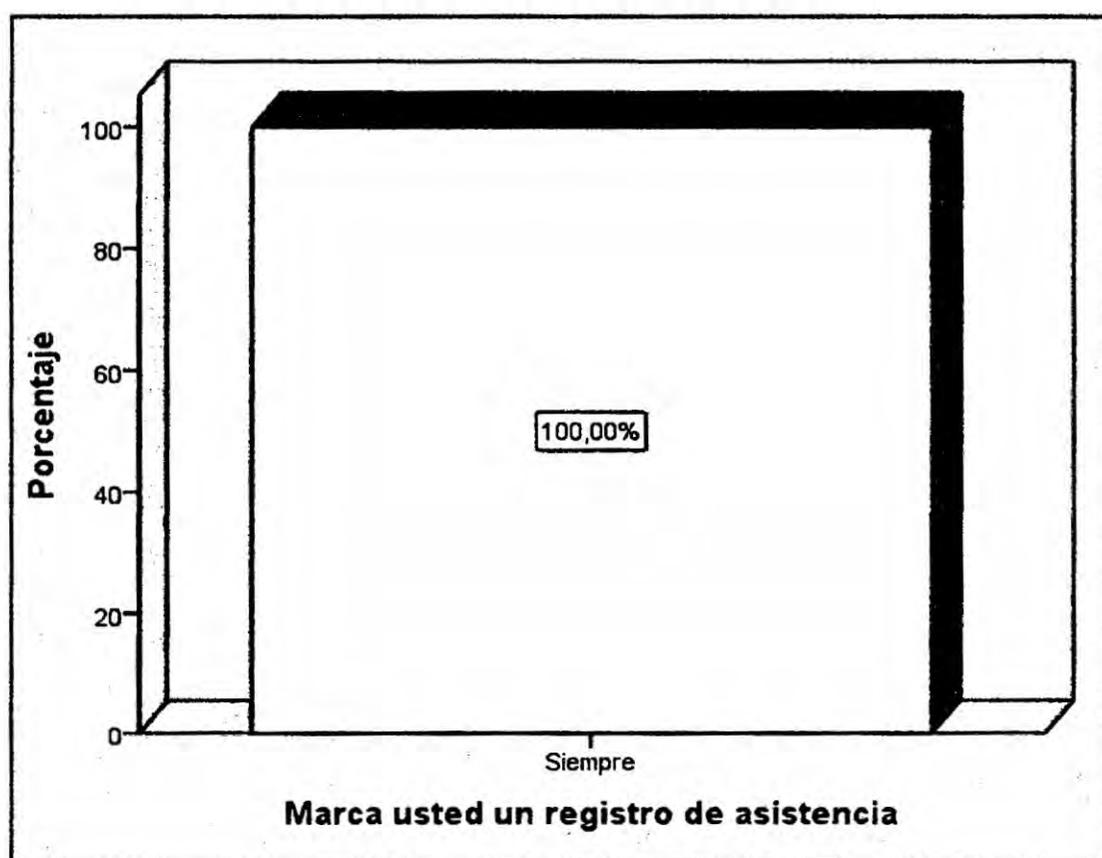
Del personal encuestado indica el 50% que siempre presta sus servicios bajo la dirección de su empleador o un jefe a cargo del área donde desempeña sus actividades, el 10% sostiene que casi siempre realiza su labor bajo la dirección de su empleador y el 40% manifiesta que algunas veces realiza sus actividades bajo la dirección de su jefe de área.

TABLA N° 5.8
¿MARCA USTED UN REGISTRO DE ASISTENCIA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Siempre	20	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.8
¿MARCA USTED UN REGISTRO DE ASISTENCIA?



Análisis e interpretación:

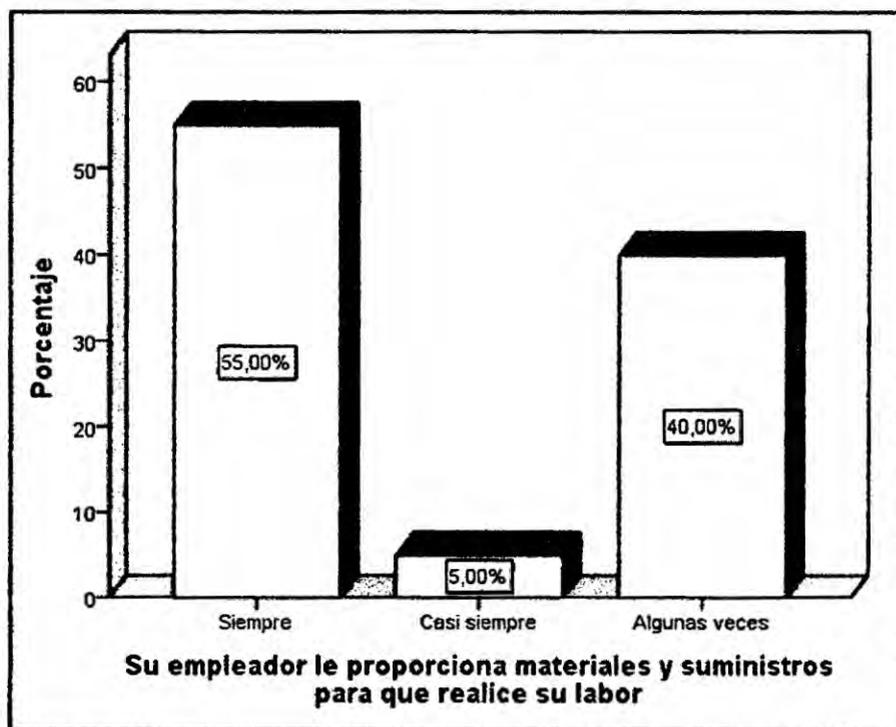
El 100% del personal encuestado manifiesta que marca un registro de asistencia en el Grupo Económico MEG.

TABLA N° 5.9
¿SU EMPLEADOR LE PROPORCIONA MATERIALES Y SUMINISTROS PARA QUE REALICE SU LABOR?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	11	55,0	55,0	55,0
Casi siempre	1	5,0	5,0	60,0
Algunas veces	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRAFICO N° 5.9
¿SU EMPLEADOR LE PROPORCIONA MATERIALES Y SUMINISTROS PARA QUE REALICE SU LABOR?



Análisis e interpretación:

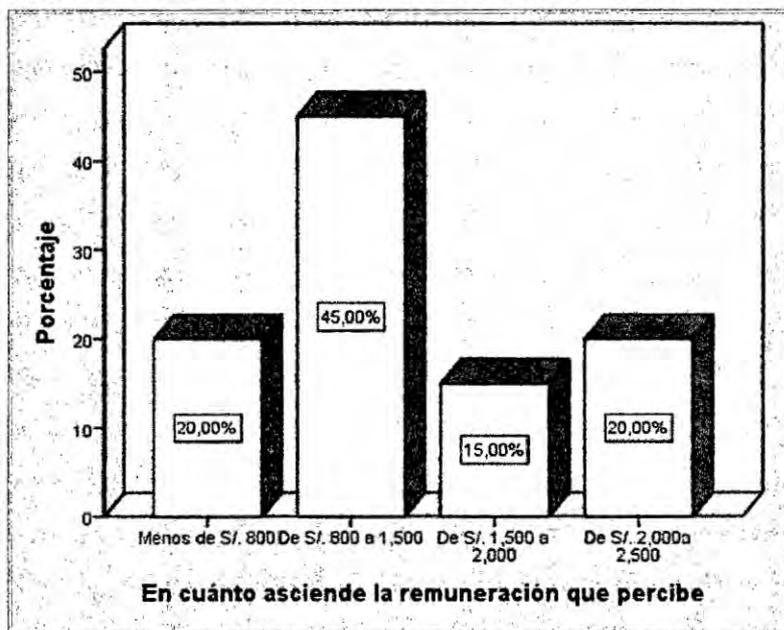
De la muestra sujeta a análisis indica el 55% que su empleador siempre le proporciona materiales y suministros para que realice su labor, el 5% sostiene que casi siempre y el 40% manifiesta que su empleador algunas veces le otorga materiales para el desempeño de sus funciones.

TABLA N° 5.10
¿EN CUÁNTO ASCIENDE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Menos de S/. 800	4	20,0	20,0	20,0
De S/. 800 a 1,500	9	45,0	45,0	65,0
De S/. 1,500 a 2,000	3	15,0	15,0	80,0
De S/. 2,000a 2,500	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los colaboradores del Grupo MEG de diversas áreas.

GRÁFICO N° 5.10
¿EN CUÁNTO ASCIENDE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE?



Análisis e interpretación:

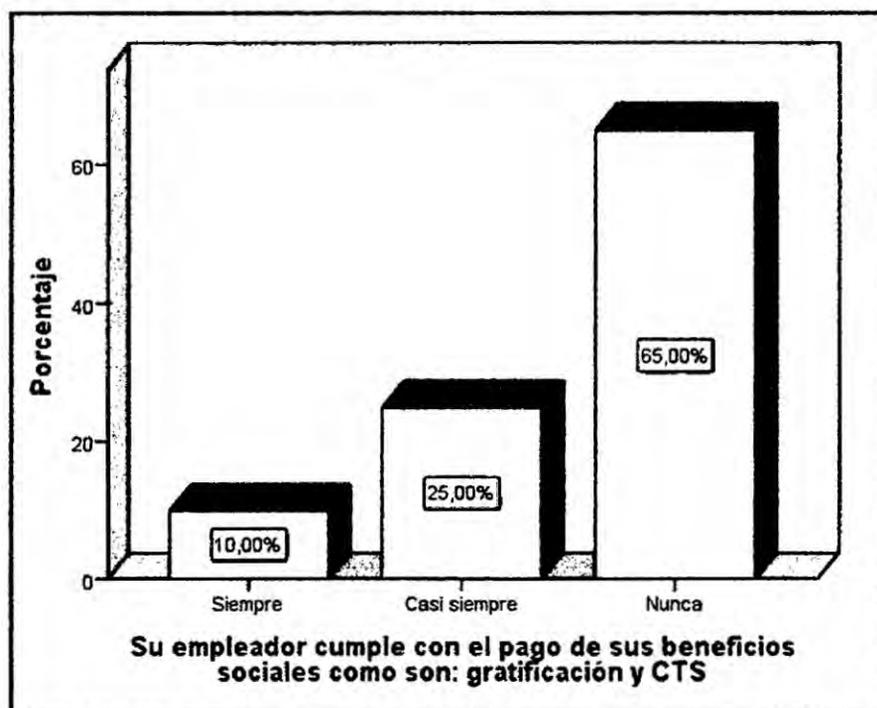
El 20% de las personas encuestadas obtiene una remuneración menor a S/. 800.- soles, el 45% la contraprestación económica que percibe asciende entre S/. 800.- a S/. 1,500. - soles, el 15% su sueldo oscila entre S/. 1,500. - a S/. 2,000. -, y el 20% del personal restante sostiene que su salario se encuentra entre S/. 2,000. - a S/. 2,500. – soles.

CUADRO N° 5.11
SU EMPLEADOR CUMPLE CON EL PAGO DE SUS BENEFICIOS SOCIALES COMO SON: GRATIFICACIÓN Y CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	35,0
	Nunca	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los colaboradores del Grupo MEG de diversas áreas.

GRÁFICO N° 5.11
SU EMPLEADOR CUMPLE CON EL PAGO DE SUS BENEFICIOS SOCIALES COMO SON: GRATIFICACIÓN Y CTS



Análisis e interpretación:

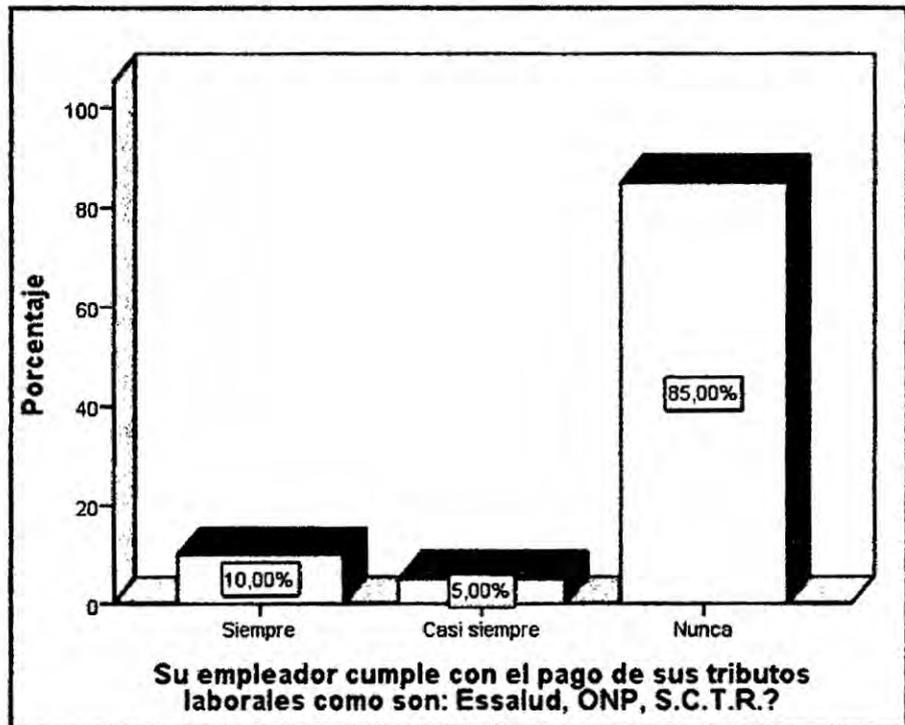
De la muestra sujeta a investigación el 10% indica que siempre su empleador realiza el pago de sus beneficios sociales, el 25% sostiene que casi siempre lo realiza, y el 65% manifiesta que nunca su empleador ha realizado el pago de sus beneficios sociales.

CUADRO N° 5.12
¿SU EMPLEADOR CUMPLE CON EL PAGO DE SUS TRIBUTOS LABORALES
COMO SON: ESSALUD, ONP, S.C.T.R.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	2	10,0	10,0	10,0
Casi siempre	1	5,0	5,0	15,0
Nunca	17	85,0	85,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal del Grupo MEG.

GRÁFICO N° 5.12
¿SU EMPLEADOR CUMPLE CON EL PAGO DE SUS TRIBUTOS
LABORALES COMO SON: ESSALUD, ONP, S.C.T.R.?



Análisis e interpretación:

El 10% del personal de la muestra indica que siempre su empleador realiza el pago de los tributos laborales, el 5% manifiesta que casi siempre su empleador lo efectúa, y el 85% sostiene que su empleador nunca lo ha realizado.

5.2 Ratios Financieros

Se realizó un análisis financiero a los Estados de Resultados del Grupo empresarial MEG al período terminado del ejercicio contable 2014.

5.2.1. RENTABILIDAD – EMPRESA LS. GRUPO MEG

Rentabilidad Sobre Ventas

$$\frac{\text{Utilidad del Ejercicio}}{\text{Ventas}} \times 100$$

AÑO 2014	
2,749,110	x 100 = 16.79%
16,375,125	

Interpretación:

Para el año 2014, por cada unidad monetaria de ventas realizadas genera una utilidad del 16.79%.

Rentabilidad Bruta

$$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas}} \times 100$$

AÑO 2014	
5,108,782	x 100 = 31.20%
16,375,125	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad bruta representa el 31.20% de las ventas.

Rentabilidad Operativa

$$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas}} \times 100$$

AÑO 2014	
3,706,301	x 100 = 22.63%
16,375,125	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad operativa representa el 22.63 % de las ventas.

Rentabilidad de Capital

$\frac{\text{Utilidad del Ejercicio}}{\text{Capital}} \times 100$

AÑO 2014	
2,749,110	$\times 100 = 40.54\%$
6,780,490	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad del ejercicio representa el 40.54 % del capital.

Rentabilidad del Patrimonio (ROE)

$\frac{\text{Utilidad del Ejercicio}}{\text{Patrimonio Neto}} \times 100$

AÑO 2014	
2,749,110	$\times 100 = 20.52\%$
13,399,003	

Interpretación:

Para el año 2014, muestra que por cada unidad monetaria invertido en la entidad como patrimonio genera un 20.52% de utilidad.

Rentabilidad del Activos (ROA)

$$\frac{\text{Utilidad del Ejercicio}}{\text{Activos Totales}} \times 100$$

AÑO 2014	
$\frac{2,749,110}{17,142,237} \times 100 = 16.04\%$	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad del ejercicio representa el 16.04 % del activo total.

5.2.2. RENTABILIDAD – EMPRESA R.S. GRUPO MEG

Rentabilidad Sobre Ventas

$$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$$

AÑO 2014	
$\frac{2,777,812}{26,504,937} \times 100 = 10.48\%$	

Interpretación:

Para el año 2014, por cada unidad monetaria de ventas realizadas genera una utilidad del 10.48%.

Rentabilidad Bruta

$$\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas}} \times 100$$

AÑO 2014	
7,484,958	x 100 = 28.24%
26,504,937	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad bruta representa el 28.24 % de las ventas.

Rentabilidad Operativa

$$\frac{\text{Utilidad Operativa}}{\text{Ventas}} \times 100$$

AÑO 2014	
3,229,318	x 100 = 12.18%
26,504,937	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad operativa representa el 12.18 % de las ventas.

Rentabilidad de Capital

$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Capital}} \times 100$
--

AÑO 2014	
$\frac{2,777,812}{12,513,780} \times 100 = 22.20\%$	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad del ejercicio representa el 22.20 % del capital.

Rentabilidad del Patrimonio

$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio Neto}} \times 100$
--

AÑO 2014	
$\frac{2,777,812}{17,715,457} \times 100 = 15.68\%$	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad del ejercicio representa el 15.68 % del patrimonio neto.

Rentabilidad del Activos (ROA)

$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activos Totales}} \times 100$
--

AÑO 2014	
$\frac{2,777,812}{20,888,789} \times 100 = 13.30\%$	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad del ejercicio representa el 13.30 % del activo total.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados

Hipótesis principal

Planteamiento de hipótesis general

Ho: El Grupo Económico MEG no se beneficia económicamente por los contratos de locación de servicios de sus trabajadores.

H1: El Grupo Económico MEG se beneficia económicamente por los contratos de locación de servicios de sus trabajadores.

Tablas cruzadas

TABLA 6.1
RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V2 * V1	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

V2*V1 tabulación cruzada

**TABLA 6.2
RECUESTO**

		V1			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V2	Alto	1	2	0	3
	Medio	0	0	4	4
	Bajo	0	3	10	13
Total		1	5	14	20

**TABLA 6.3
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,473 ^a	4	,022
Razón de verosimilitud	11,977	4	,018
Asociación lineal por lineal	5,340	1	,021
N de casos válidos	20		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15

Interpretación:

Para el caso de investigación se consideró un grado de confianza de 95% por lo que el $\alpha=0.05$.

Como se observa en la prueba Chi-cuadrado de Pearson, la significación asintótica (bilateral) es 0.022 dicho valor es menor a 0.05; por lo tanto, se concluye:

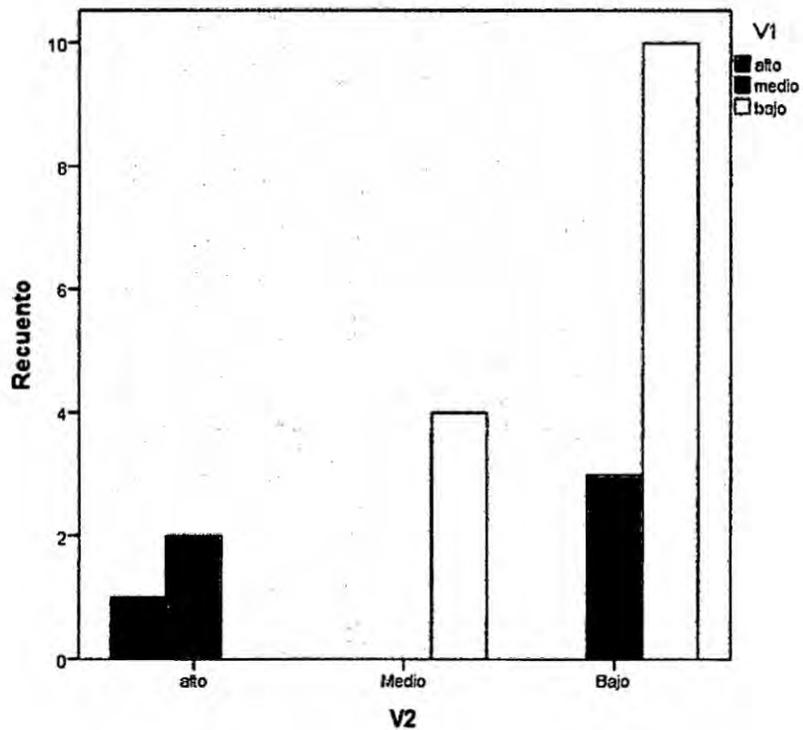
Que estadísticamente existen evidencias para desechar H_0 y se acepte H_a , es decir, existe relación entre la variable contratos de locación de servicios y la variable beneficio económico.

Empero la tabla de contingencias presenta 8 casillas con frecuencia inferior a 5, lo que representa 88,9% del total. En estas condiciones, los resultados del contraste Chi-cuadrado no son fiables.

**TABLA 6.4
MEDIDAS SIMÉTRICAS**

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	,757	,022
	V de Cramer	,536	,022
	Coefficiente de contingencia	,604	,022
N de casos válidos		20	

GRÁFICO N° 6.1
GRÁFICO DE BARRAS



Interpretación:

Las medidas simétricas buscan medir el grado o naturales de la dependencia entre variables, se utiliza para medir el grado de asociación entre estas.

Se observó que V de Cramer se ha obtenido un valor de 0.536 lo cual significa que existe una relación moderada entre las variables materia de investigación.

De lo expuesto líneas anteriores a través del instrumento de recolección de datos cuestionario se buscó determinar que la relación contractual que existe entre el personal que labora en el Grupo Económico MEG y esta última, que es una relación de materia laboral que dará origen a obligaciones laborales y tributarias; y no una relación de naturaleza civil.

Para sustentar dicha posición se evaluó los elementos esenciales en un vínculo laboral, los cuales son:

- Personal
- Remunerativo
- Subordinación

Así mismo en el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR T.U.O del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral indica que:” En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”

En el caso materia de investigación, en la evaluación realizada al personal que labora en el Grupo Económico MEG bajo un sistema contractual de locación de servicios, se observó que la actividad que

realizan se cumplen los elementos esenciales en una relación laboral.

Puesto que el 100% de los encuestados realizan sus actividades de forma personal, es decir, que el colaborador realiza las funciones por las que fue contratado personalmente sin que estas sean delegadas a otra persona. Con lo cual que configura el primer elemento esencial en una relación jurídica de índole laboral.

Así mismo del total de los encuestados manifiesta que recibe una contraprestación económica, y que aproximadamente un 45% del personal percibe una remuneración que oscila entre S/.800 a S/. 1,500. Con lo expuesto que establece el segundo elemento esencial en un vínculo laboral.

En la evaluación de la subordinación se determinó que sí existía, puesto que el Grupo Económico MEG realizó las siguientes actividades de sujeción al personal contratado:

Facultad de dirigir, ya que el 50% de los encuestados manifestó que siempre presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el 10% sostiene que casi siempre, y el 40% indica que algunas veces realiza sus actividades bajo la dirección de su jefe de área.

Determinando un horario de trabajo, siendo esta acreditada con los resultados de la encuesta, ya que el 100% del total de la muestra sostiene que marca un registro de asistencia.

Proporcionando suministros y/o materiales según la actividad que el colaborador desarrolla, el 55% manifiesta que su empleador siempre le proporciona materiales y suministros para que realice su labor, el 5% sostiene que casi siempre y el 40% indica que algunas veces le otorga materiales para el desempeño de sus funciones.

Al establecerse los tres elementos esenciales de una relación laboral, el Grupo contraerá obligaciones laborales y tributarias, así mismo este será susceptible a sanciones pecuniarias por parte de los entes fiscalizadores siendo su impacto el siguiente:

- **Determinación de la infracción**

De acuerdo a lo estudiado en el caso del Grupo MEG (compuesta por tres empresas), configura dentro de la mediana empresa. De acuerdo a lo que indica el D.S. 012-2013-TR que modifica El Reglamento De La Ley General De Inspección Del Trabajo; de acuerdo a la normativa antes mencionado, se procedió a calcular la multa por infracción laboral.

Empresa I.S. – perteneciente al “Grupo empresarial MEG”

La entidad I.S. tiene 9 trabajadores afectados por el contrato de locación de servicios, y sus ingresos que ascienden a S/.16,375,125 por el año terminado del período 2014; se procedió a realizar el cálculo por la infracción laboral:

**EN BASE AL REGLAMENTO DE LA LEY 28806 GENERAL DE INSPECCION LABORAL
DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR Y SU MODIFICATORIA DECRETO SUPREMO N° 012
2013-TR**

NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	9	UIT: 3800 (Para el año 2014)	
INFRACCIONES			
EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES			
		CLASIFICACION	MULTA
Incumplimiento sobre las planillas (24.2)		Grave	11,400
Obligaciones en materia de Boleta de pago (24.3)		Grave	11,400
No pagar Integra y oportunamente los beneficios laborales (24.4)		Grave	11,400
No depositar integra y oportunamente la CTS (24.5)		Grave	11,400
No celebrar por escrito los contratos de trabajo (24.7)		Grave	11,400
Discriminación del trabajador referidas a la contratación (25.17)		Muy Grave	19,000
No registrar a trabajadores (25.20)		Muy Grave	19,000
EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
No cumplir con las obligaciones relativas al SCTR (27.15)		Grave	11,400
No adoptar medidas preventivas para seguridad del trabajador (28.7)		Muy Grave	19,000
EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL			
Falta de inscripción en régimen de seguridad social y pensiones (44)		Grave	11,400
		MULTA TOTAL A PAGAR	<u>136,800</u>

De acuerdo a la tabla de sanciones que está vigente desde el 1 de marzo de este año, tras su aprobación mediante el Decreto Supremo 012-2013-TR el 7 de diciembre de 2013.

Empresa R.S. – perteneciente al “Grupo empresarial MEG”

La empresa R.S. tiene 10 trabajadores afectados por el contrato de locación de servicios, y unos ingresos que ascienden a S/. 26,504,937; se procedió a realizar el cálculo por la infracción laboral:

**EN BASE AL REGLAMENTO DE LA LEY 28806 GENERAL DE INSPECCION LABORAL
DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR Y SU MODIFICATORIA DECRETO SUPREMO N° 012-
2013-TR**

NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	10	UIT: 3800 (Para el año 2014)	
INFRACCIONES			
EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES			
Incumplimiento sobre las planillas (24.2)		Grave	11,400
Obligaciones en materia de Boleta de pago (24.3)		Grave	11,400
No pagar íntegra y oportunamente los beneficios laborales (24.4)		Grave	11,400
No depositar íntegra y oportunamente la CTS (24.5)		Grave	11,400
No celebrar por escrito los contratos de trabajo (24.7)		Grave	11,400
Discriminación del trabajador referidas a la contratación (25.17)		Muy Grave	19,000
No registrar a trabajadores (25.20)		Muy Grave	19,000
EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
No cumplir con las obligaciones relativas al SCTR (27.15)		Grave	11,400
No adoptar medidas preventivas para seguridad del trabajador (28.7)		Muy Grave	19,000
EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL			
Falta de inscripción en régimen de seguridad social y pensiones (44)		Grave	11,400
		MULTA TOTAL A PAGAR	136,800

Como hemos observado ambas empresas pertenecientes al Grupo MEG tienen las mismas infracciones laborales por un valor total que asciende a S/. 136,8000.00

• **Obligaciones laborales**

Por la determinación del vínculo laboral se da nacimiento a obligaciones laborales y tributarias, por lo que el mayor impacto que se observó es la carga de personal por la participación a los trabajadores. Puesto que, para el período 2014 los trabajadores que no se encuentran suscritos en planillas ascienden a 19 colaboradores.

Empresa I.S. – perteneciente al “Grupo empresarial MEG”

La entidad I.S. tiene 9 trabajadores afectados por el contrato de locación de servicios, y las utilidades antes de impuesto a la renta ascienden a S/ 3,928,653 por el año terminado del período 2014; se calculó los beneficios sociales a los trabajadores afectados en base de la encuesta se obtuvo un promedio de la remuneración fija que asciende a S/ 2,000:

CALCULO DE BENEFICIOS SOCIALES Y TRIBUTOS 2014 - EMPRESA LS.

CANTIDAD DE TRABAJADORES:	09	SUELDO:	S/.2,000.00
Fecha de Ingreso		:	1/01/2014
Fecha de Cese		:	
Última Remuneración		:	S/. 2,000.00
Asignación Familiar		:	S/. -
Promedio Comisiones		:	S/. -
1/6 de la Gratificación			
Percibida		:	S/. 333.33
Total Remuneración		:	<u>S/. 2,333.33</u>
BENEFICIOS SOCIALES CTS - A MAYO:		:	972.22
5 MESES	972.22		
BENEFICIOS SOCIALES CTS - A NOVIEMBRE:			1,166.67
6 MESES	1,166.67		
VACACIONES A DICIEMBRE 2014:		:	2,000.00
12 MESES	2,000.00		
GRATIFICACIÓN JULIO:		:	2,000.00
6 MES	2,000.00		
GRATIFICACIÓN DICIEMBRE:			2,000.00
6	2,000.00		
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA		:	360.00

Ley 30334	JULIO	9.00%	180.00	
Ley 30334	DICIEMBRE	9.00%	180.00	
ESSALUD (ENERO - DICIEMBRE)				2,520.00
		9.00%	2,520.00	
TOTAL BENEFICIOS POR TRABAJADOR:				11,018.89
CANTIDAD DE TRABAJADORES QUE GANAN S/.				
	2,000.00 :		9	99,170.01
PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES			10.00%	392,865.30
				492,035.31

Empresa R.S. – perteneciente al “Grupo empresarial MEG”

La empresa R.S. tiene 10 trabajadores afectados por el contrato de locación de servicios, y las utilidades antes de impuesto a la renta ascienden a S/ 3,977,150 por el año terminado del período 2014; se calculó los beneficios sociales a los trabajadores afectados en base de la encuesta se obtuvo un promedio de la remuneración fija que asciende a S/ 2,200:

CALCULO DE BENEFICIOS 2014 - EMPRESA R.S.

CANTIDAD DE TRAJADORES:	10	SUELDO:	S/2,200.00	
Fecha de Ingreso		:	1/01/2014	
Fecha de Cese		:		
Ultima Remuneración		:	S/.	2,200.00
Asignación Familiar		:	S/.	-
Promedio Comisiones		:	S/.	-
1/6 de la Gratificación Percibida		:	S/.	366.67
Total Remuneración		:	S/.	<u>2,566.67</u>
BENEFICIOS SOCIALES CTS - A MAYO:		:		1,069.44
	5 MESES		1,069.44	
BENEFICIOS SOCIALES CTS - A NOVIEMBRE:		:		1,283.33
	6 MESES		1,283.33	
VACACIONES A DICIEMBRE 2014:		:		2,200.00
	12 MESES		2,200.00	
GRATIFICACIÓN JULIO:		:		2,200.00
	6 MES		2,200.00	
GRATIFICACIÓN DICIEMBRE:		:		2,200.00
	6		2,200.00	
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA		:		396.00
Ley 30334	JULIO	9.00%	198.00	
Ley 30334	DICIEMBRE	9.00%	198.00	

**ESSALUD (ENERO -
DICIEMBRE)**

2,772.00

9.00% 2,772.00

**TOTAL BENEFICIOS POR
TRABAJADOR:**

12,120.77

CANTIDAD DE TRABAJADORES QUE GANAN S/.

2,200.00 :

10

121,207.70

PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES

10.00%

397,715.00

518,922.70

• Rentabilidad afectada

Empresa I.S. – perteneciente al “Grupo empresarial MEG”

Rentabilidad Sobre Ventas

AÑO 2014	
2,120,275	x 100 = 12.95%
16,375,125	

Interpretación:

Para el año 2014, por cada unidad monetaria de ventas realizadas genera una utilidad del 16.79%; con la afectación de las sanciones pecuniaria y las obligaciones laborales la rentabilidad sobre ventas es del 12.95%, disminuyendo en 3.84% la utilidad del ejercicio.

Rentabilidad Operativa

AÑO 2014	
3,470,331	x 100 = 21.19%
16,375,125	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad operativa representa el 22.63 % de las ventas, por las obligaciones laborales la rentabilidad operativa es del 21.19% disminuyendo en 1.44%

Empresa R.S. – perteneciente al “Grupo empresarial MEG”

Rentabilidad Sobre Ventas

AÑO 2014	
2,122,089	x 100 = 8.01%
26,504,937	

Interpretación:

Para el año 2014, por cada unidad monetaria de ventas realizadas genera una utilidad del 10.48%; con la afectación de las sanciones pecuniaria y las obligaciones laborales la rentabilidad sobre ventas es del 8.01%, disminuyendo en 2.47% la utilidad del ejercicio.

Rentabilidad Operativa

AÑO 2014	
2,971,310	x 100 = 11.21%
26,504,937	

Interpretación:

Para el año 2014 la utilidad operativa representa el 12.18% de las ventas, por las obligaciones laborales la rentabilidad operativa es del 11.21% disminuyendo en 0.97%

6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares

El trabajo de investigación es de naturaleza explicativa, y se enfoca en determinar que el Grupo Económico MEG se beneficia económicamente al tener personal bajo contratos de locación de servicios y estos se encuentren desnaturalizados.

Se constató la hipótesis al comprobar el beneficio económico del Grupo Económico MEG

En el trabajo realizado por Ponce (2014) concluye que los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes "contratados" en las universidades

Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del Norte y Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, aceptándose la hipótesis de investigación además que la jornada laboral a tiempo parcial estipulado en los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes "contratados" de las universidades de Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del Norte y Universidad Privada Antenor Orrego, es inadecuada, ya que no existe claridad en la delimitación de la jornada a tiempo parcial y finalmente que al establecerse de una manera inadecuada la jornada a tiempo parcial, ésta repercute también en la remuneración y beneficios sociales.

En la tesis realizada por Beltrán (2013) concluyen que los Contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados; además también indica que la mayoría de los contratos de Locación de Servicios No Personales fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza

permanente y estaban sujetos a subordinación directa; siendo éstas, características de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones, tenían la posibilidad de ascender a mejores puestos, entre otros. Labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el Principio de Primacía de la Realidad reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante SNP y el Estado.

Romero (2009), en su tesis llega a las siguientes conclusiones: La administración pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales al haber sometido a estos trabajadores a la realización de labores de carácter permanente, por tiempo indefinido, subordinadas y en un horario propio de los trabajadores permanentes, sujetos, inclusive, a descuentos.

El principio de primacía de la realidad, ha conllevado a que el Tribunal Constitucional sienta jurisprudencia al amparar a los trabajadores contratados por la modalidad de servicios no

personales, cuyas labores fueran de carácter permanente y se hubieran prolongado en forma ininterrumpida por un más de un año.

Zabaleta (2008), indica que cualquiera que sea la forma que el patrono emplee para la simulación de los contratos de trabajo, resulta ineficaz, al subsistir la causa que les dio origen además indica que el sector patronal, incluido el Estado, han implementado toda una política, tendiente a evitar en lo posible el cumplimiento de la ley laboral, pretendiendo eludir sujetarse a la misma, mediante la simulación de los contratos de trabajo, ajustándolos a contratos de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

- a) La gerencia con la finalidad de obtener un ahorro económico, no debería mantener un sistema contractual por locación de servicios, si es que la relación que se da entre las partes es personalísimo, remunerada y subordinada ya que se estaría desnaturalizando este tipo de contrato y no sería un adecuado planeamiento tributario laboral.
- b) El mantener colaboradores bajo un sistema contractual de locación de servicios realizando actividades laborales de forma personal, recibiendo una contraprestación económica por la labor que desempeña y existiendo una relación de subordinación entre la entidad empleadora y el personal prestador del servicio, da nacimiento a contingencia, la cual se contabilizará este pasivo contingente según la NIC 37 cuando esta sea probable.
- c) Una relación laboral encubierta por una prestación civil tiene un alto impacto negativo siempre y cuando se de una fiscalización, en el estado de resultados, ya que el reconocimiento de una mayor carga en gastos de personal que emana de un mandato del sistema de inspección por los tributos, beneficios sociales emitidos y las sanciones pecuniarias; reducen las utilidades esperadas por la empresa.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

- a) La Gerencia de la empresa deberá revisar, supervisar e inspeccionar los contratos de locación de servicios suscritos, verificar que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación civil y que no se encuentren fuera de la realidad de los hechos en materia civil.
- b) La entidad debería evaluar si el personal contratado por una prestación de servicios cumple o no con los tres elementos esenciales de una relación laboral que son: actividad de carácter personal, trabajo remunerado y la existencia de subordinación, para evitar una contingencia.
- c) La Administración de la entidad debería iniciar a actuar de buena fe con sus colaboradores, implementando controles internos en el área de recursos humanos respecto a la contratación de personal que brinda prestaciones civiles, como la emisión de una orden de servicio indicando el motivo del contrato, riesgos asumidos por el locador, lugar y forma de brindar el servicio objeto del contrato, redacción correcta del contrato civil, no promover la desnaturalización de la misma, y no esperar actuar correctamente recién cuando se de una fiscalización.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

ABANTO BROMLEY, M., CASTILLO CHIHUÁN, J., & BOBADILLA LA MADRID, M. **Diccionario aplicativo para contadores.** Perú. Editorial Gaceta Jurídica. PRIMERA EDICIÓN. 2012.

ACHING GUZMÁN , C. **Ratios Financieros y Matemáticas de la Mercadotecnia.** Lima, Perú. Editorial Prociencia y Cultura S.A. PRIMERA EDICIÓN. 2005.

AMAT SALAS, O. **Supuestos de Análisis de Estados Financieros.** Barcelona, España. Editorial Gestión. PRIMERA EDICIÓN. 2003.

APAZA MEZA, M. **Consultor Económico Financiero.** Lima, Perú Editorial Instituto Pacifico S.A.C. PRIMERA EDICIÓN. 2010.

BASSALLO RAMOS, C. **Código Tributario para contadores** Perú. Gaceta Jurídica. PRIMERA EDICIÓN. 2012.

BASTOS BOUBETA, A. **Implantación de Productos y Servicios** España. Editorial Ideas Propias. PRIMERA EDICIÓN. 2006.

BEHAR RIVERO, D. **Metodología de la Investigación.** México. Editorial Shalom. 2008.

BELTRÁN PACHECO, J. **Locación de servicios. En Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas** Perú. Editorial Gaceta Jurídica. PRIMERA EDICIÓN. 2014.

CAMPOS TORRES, S., & QUISPE CHAVÉZ, G. **Inicio y término de la relación laboral.** Perú. Editorial Contadores y Empresas. PRIMERA EDICIÓN. 2012.

CONTADORES & EMPRESAS. **Tratamiento de gastos vinculados al personal enfoque Tributario y Laboral.** Perú. Editorial Gaceta Jurídica. PRIMERA EDICIÓN. 2013.

GONZALES RAMÍREZ, L. Á., & DE LAMA LAURA, M. G. **Desnaturalización en las relaciones laborales.** Perú. Editorial Gaceta Jurídica. PRIMERA EDICIÓN. 2010.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P. **Metodología de la Investigación.** México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. CUARTA EDICIÓN. 2006.

HUERTA RODRÍGUEZ, H. **Jurisprudencia Laboral.** Perú. Editorial Motivensa. PRIMERA EDICIÓN. 2014.

INFANTES CÁRDENAS, G. M., MUCHA GARCÍA, R. E., & EGÚSQUIZA PALACÍN, B. **Manual de obligaciones del empleador y beneficios sociales.** Lima. Editorial Instituto Pacífico. PRIMERA EDICIÓN. 2012.

INSTITUTO PACÍFICO. **Análisis de Estados Financieros.** Lima, Perú. Editorial Instituto Pacífico. PRIMERA EDICIÓN. 2014.

INSTITUTO PACIFICO. **Análisis Financiero en la Empresa**. Lima, Perú. Editorial Instituto Pacifico. PRIMERA EDICION. 2015.

MONJE ÁLVAREZ, C. A. **Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa**. Universidad Surcolombiana, Neiva. 2011.

NEVES MUJICA, J. **Introducción al Derecho del Trabajo**. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. PRIMERA EDICION. 2009.

PAUL SALLENAVE, J. **Gerencia y Planeación Estratégica**. Colombia. Editorial Norma S.A. PRIMERA EDICION. 2002.

QUINTANA PEÑA, A. **Metodología de Investigación Científica Cualitativa**. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 2006.

T. HORNGREN, C. **Introducción a la Contabilidad Financiera**. México. Pearson Educación. SÉPTIMA EDICIÓN. 2000.

TANAKA NAKASONE, G. **Análisis de Estados Financieros para la Toma de Decisiones**. Lima, Perú. Editorial Fondo Editorial de la Universidad Pontificia Católica del Perú. SEGUNDA EDICIÓN. 2005.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. **Principios de la relación laboral**. En **La Constitución comentada** (Primera ed., pág. 553 a 562). Perú. Editorial Gaceta Jurídica. 2005.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J., & VINATEA RECOBA, L. **Guía laboral** (Sexta ed.). Perú. Editorial Gaceta Jurídica. 2013.

VINATEA RECOBA, L., & TOYAMA MIYAGUSUKU, J. **Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo**. Perú. Editorial Gaceta Jurídica. PRIMERA EDICIÓN . 2010.

ZANS ARIMANA, W. **Estados Financieros - Formulación, análisis e interpretación**. Lima, Perú. Editorial San Marcos. PRIMERA EDICIÓN . 2009.

REVISTAS ESPECIALIZADAS:

Calle Sánchez, J. **La figura del agente de retención y otros aspectos tributarios en las retenciones de quinta categoría**. Actualidad Empresarial, 305, I-11 a I-14. 2014.

Figuroa Obregón, A. **Sunafil, la inspección laboral en el sector público**. Actualidad Gubernamental, 63, VIII-1 a VIII-4. 2014

Hurtado Cruz, G. **¿Conoce usted las últimas modificaciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo?** Actualidad Empresarial, 295, VI-4 a VI-6. 2014.

Mejía Madrid, R. **La igualdad en el trabajo**. Soluciones laborales, 31, 21 a 24. 2010.

Rojas Álvarez, R. **El principio de continuidad laboral en los casos de sustitución del empleador**. Diálogo con la jurisprudencia, 128, 236 a 239. 2008.

Ruiz Riquero, J. H. Abril de 2014). **Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana.** Soluciones Laborales, 64, 100 a 114. 2014.

TESIS

Beltrán Larco, L. **Problemática de la existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado.** Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú , Lima. 2013.

Carhuatocto Sandoval, H. O. **La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del Derecho Laboral.** Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 2011.

Espinoza Laureano, F. R. **La infracción administrativa laboral.** Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. 2013.

Marcenaro Frers, R. A. **Los derechos laborales de rango constitucional.** Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. 2009

Muñoz Ramos, V. H. **Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú.** Tesis magistral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 2008

Ponce Noriega, D. **a Plazo Determinado de los Docentes en Condición de "Contratados" de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la Ciudad de Trujillo en el Periodo 2011 - 2013.** Tesis magistral, Universidad Privada Antenor Orrego.Trujillo. 2014.

Requejo Alemán, J. C. **Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú.** Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. 2013.

Romero Quispe, J. **Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta.** Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 2009.

Sanamé Morante, V. R. **La flexibilidad del Derecho del Trabajo.** Tesis magistral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 2005.

Zabaleta Mendez, E. **Decadencia del Contrato de Trabajo por Desnaturalización de su Contenido y Esencia en la Legislación Laboral Guatemalteca.** Tesis magistral, Universidad de San Marcos de Guatemala. 2008.

NORMAS LEGALES:

Código Civil. (14 de noviembre de 1984). D.L. N°295. Perú.

Código Tributario. (22 de junio de 2013). D.S. N°133-2013-EF. Perú.

Constitución Política del Perú. (31 de diciembre de 1993). Perú.

Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (08 de noviembre de 1991). Decreto Legislativo N°713. Perú.

Ley de Modernización la Seguridad Social en Salud. (15 de mayo de 1997). Ley N°26790. Perú.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (26 de enero de 1996). D.L. N° 728. Perú.

Ley del Impuesto a la Renta. (08 de diciembre de 2004). D.S. N°179-2004-EF. Perú.

Ley General de Inspección del Trabajo. (2006). Ley N° 28806. Perú.

Ley Procesal del Trabajo. (13 de enero de 2010). Ley N°29497. Perú.

Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. (28 de mayo de 2002). Ley N°27735. Perú.

Locación de servicios y contrato de trabajo (Pleno Jurisdiccional Laboral 2000 7 de julio de 2000).

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

Medidas Complementarias del Fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a Nivel Nacional. (16 de enero de 2007). D.S. N°002-2007-TR. Perú.

Reglamento Ley General de Inspección del Trabajo. (29 de octubre de 2006). Decreto Supremo N°019-2006-TR. Perú.

Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. (11 de noviembre de 1996). Decreto Legislativo N°892. Perú.

T.U.O. de la Ley de compensación por tiempo de servicios. (01 de marzo de 1997). Decreto Supremo N°001-97-TR.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

TITULO: LOS BENEFICIOS ECONOMICOS DEL GRUPO EMPRESARIAL MEG POR LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><u>Problema General</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los contratos de locación de servicios beneficia económicamente al Grupo Económico MEG que tienen trabajadores bajo este sistema de relación contractual? 	<p><u>Objetivo general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si los contratos de locación de servicios benefician económicamente al Grupo Económico MEG que tienen trabajadores bajo este sistema de relación contractual. <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el impacto económico en el Grupo Económico MEG por los tributos laborales omitidos por los contratos de locación de servicios. - Determinar si las sanciones pecuniaras por los contratos de locación de servicios afectan la rentabilidad operativa al Grupo Económico MEG 	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>El Grupo Económico MEG se beneficia económicamente por los contratos de locación de servicios de sus trabajadores.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El Grupo Económico MEG obtienen importantes beneficios económicos por los tributos laborales omitidos por los contratos de locación de servicios. - La rentabilidad operativa del Grupo Económico MEG disminuye con la imposición de las sanciones pecuniaras por los contratos de locación de servicios. 	<p><u>Variable Independiente (VI)</u></p> <p>X: Los contratos de locación de servicios. X1: Omisión de tributos laborales. X2: Sanciones pecuniaras.</p> <p><u>Dependiente (VD)</u></p> <p>Y: Beneficio económico. Y1: Impacto económico. Y2: La rentabilidad operativa.</p>
<p><u>Problemas específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el impacto económico en el Grupo Económico MEG por los tributos laborales omitidos por contratos de locación de servicios? - ¿Las sanciones pecuniaras por los contratos de locación de servicios afectan la rentabilidad operativa al Grupo Económico MEG? 	<p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el impacto económico en el Grupo Económico MEG por los tributos laborales omitidos por los contratos de locación de servicios. - Determinar si las sanciones pecuniaras por los contratos de locación de servicios afectan la rentabilidad operativa al Grupo Económico MEG 	<p><u>Hipótesis específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El Grupo Económico MEG obtienen importantes beneficios económicos por los tributos laborales omitidos por los contratos de locación de servicios. - La rentabilidad operativa del Grupo Económico MEG disminuye con la imposición de las sanciones pecuniaras por los contratos de locación de servicios. 	<p><u>Variable Independiente (VI)</u></p> <p>X: Los contratos de locación de servicios. X1: Omisión de tributos laborales. X2: Sanciones pecuniaras.</p> <p><u>Dependiente (VD)</u></p> <p>Y: Beneficio económico. Y1: Impacto económico. Y2: La rentabilidad operativa.</p>

ANEXO 02:

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL GRUPO EMPRESARIAL MEG POR LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Magister/ Licenciado Experto (a):

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del Proyecto de investigación para su revisión y sugerencias:

CRITERIOS	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables del estudio?	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	
6. ¿La redacción del instrumento de	

recolección de datos es coherente?	
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	

Sugerencias:

Atentamente,

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL GRUPO EMPRESARIAL MEG POR LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Magister/ Licenciado Experto (a):

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del Proyecto de investigación para su revisión y sugerencias:

CRITERIOS	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables del estudio?	

5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	

Sugerencias:

Atentamente,

ANEXO 03: Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados del período 2014

EMPRESA I.S.		
Estado de Situación Financiera		
Al 31 de diciembre 2014		
(en nuevos soles)		
DENOMINACION	AÑO 31/12/14 S/.	AÑO 31/12/14 S/.
ACTIVO		
Activo Corriente		
Electivo y equivalentes de efectivo	6,823,115	1,494,942
Cuentas por Cobrar comerciales, neto	977,424	711,007
Otras cuentas por cobrar	1,696,111	1,152,479
Existencias	6,828,814	61,357
Impuestos y gastos contratados por anticipado	23,509	3,419,785
Total activo corriente	16,348,973	3,876
Activo No Corriente		
Inmueble, maquinaria y equipo, neto	793,264	319,573
Total activo no corriente	793,264	323,449
TOTAL ACTIVO	17,142,237	3,743,234
PASIVO Y PATRIMONIO NETO		
Pasivo Corriente		
Obligaciones Financieras		1,494,942
Cuentas por pagar comerciales		711,007
Otras cuentas por pagar		1,152,479
Deuda a largo plazo		61,357
Total pasivo corriente		3,419,785
Pasivo No Corriente		
Deuda a Largo Plazo		3,876
Impuesto a la renta diferido, pasivo		319,573
Total pasivo no corriente		323,449
Total pasivo		3,743,234
Patrimonio Neto		
Capital		6,780,490
Reserva legal		779,520
Resultados acumulados		5,838,993
Total patrimonio neto		13,399,003
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO		17,142,237

EMPRESA I.S.
Estado de Resultados
Al 31 de diciembre 2014
(en nuevos soles)

DENOMINACIÓN	AÑO 31/12/14 S/.
Ventas Netas	16,375,125
Costo de Ventas	<u>(11,266,343)</u>
GANANCIA BRUTA	<u>5,108,782</u>
Gastos de Administración	(1,013,987)
Gastos de Ventas	(520,602)
Otros ingresos	<u>132,108</u>
GANANCIA POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN	<u>3,706,301</u>
Ingresos Financieros	503,743
Gastos Financieros	<u>(281,391)</u>
RESULTADO ANTES DE IMP. A LAS GANANCIAS	<u>3,928,653</u>
Impuesto a la Renta (**)	(1,179,543)
GANANCIA NETA DEL EJERCICIO	<u>2,749,110</u>

EMPRESA R. S.
Estado de Situación Financiera
Al 31 de diciembre 2014
(en nuevos soles)

DENOMINACION	AÑO 31/12/14 S/.	DENOMINACION	AÑO 31/12/14 S/.
<u>ACTIVO</u>		<u>PASIVO Y PATRIMONIO NETO</u>	
Activo Corriente		Pasivo Corriente	
Efectivo y equivalentes de efectivo	10,525,977	Cuentas por pagar comerciales	1,577,130
Cuentas por Cobrar comerciales, neto	2,004,785	Otras cuentas por pagar	802,143
Otras cuentas por cobrar	97,341	Deuda a largo plazo	29,547
Existencias	7,502,870	Total pasivo corriente	<u>2,408,820</u>
Impuestos y gastos contrizados por anticipado	61,457		
Total activo corriente	<u>20,192,430</u>	Pasivo No Corriente	
		Impuesto a la renta diferido, pasivo	764,513
		Total pasivo no corriente	<u>764,513</u>
		Total pasivo	<u>3,173,333</u>
Activo No Corriente		Patrimonio Neto	
Inversiones permanentes	-	Capital	12,513,780
Propiedad, planta y equipo, neto	696,359	Reserva legal	2,502,756
Total activo no corriente	<u>696,359</u>	Resultados acumulados	2,698,921
		Total patrimonio neto	<u>17,715,457</u>
TOTAL ACTIVO	<u>20,888,789</u>	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	<u>20,888,790</u>

EMPRESA R.S.
Estado de Resultados
Al 31 de diciembre 2014
(en nuevos soles)

DENOMINACIÓN	AÑO 31/12/14 S/.
Ventas Netas	26,504,937
Costo de Ventas	<u>(19,019,979)</u>
GANANCIA BRUTA	<u>7,484,958</u>
Gastos de Administración	(1,917,296)
Gastos de Ventas	(2,497,199)
Otros ingresos	158,855
GANANCIA POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN	<u>3,229,318</u>
Ingresos Financieros	1,481,886
Gastos Financieros	<u>(734,054)</u>
RESULTADO ANTES DE IMP. A LAS GANANCIAS	<u>3,977,150</u>
Impuesto a la Renta (**)	(1,199,338)
GANANCIA NETA DEL EJERCICIO	<u>2,777,812</u>

ANEXO 04:

CUESTIONARIO

Sobre los aspectos del vínculo contractual a los trabajadores del Grupo Económico MEG

Esta encuesta es anónima y personal.

Objetivo:

Conocer la cantidad de trabajadores que se encuentran bajo el vínculo contractual de locación de servicios

Instrucciones:

- Este cuestionario está dividido en dos secciones, datos generales que nos permita caracterizar a la población en estudio y datos específicos, que se subdivide en: parte 1 – vínculo contractual que tiene con su empleador – y en la parte 2 a los beneficios económicos que recibe de este.
- No existen respuestas malas o buenas, por lo que le agradeceremos responder todas ellas a su percepción personal.
- Responde todas las preguntas y solo escoja una opción
- Emplee lapicero para rellenar el cuestionario
- Sus respuestas son anónimas y la información es absolutamente confidencial

Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario.

I. Datos generales

1. Edad:
a) De 18 a 20 b) De 21 a 23 c) De 24 a 26 d) De 27 a 29 e)
Mayor a 30
2. Género:
a) Masculino () b) Femenino ()
3. Grado de Instrucción:
a) Secundaria b) Estudios Superiores c) Egresado d) Bachiller e)
Titulado
4. Modalidad de trabajo:
a. Contrato laboral determinado () b. Contrato laboral
indeterminado () c. Contrato de locación de servicios ()

I. ASPECTOS SOBRE EL VINCULO CONTRACTUAL

1. ¿Usted ha emitido recibos por honorarios a su actual empleador?
() Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
2. ¿Usted realiza personalmente la labor por la que fue contratado?
() Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
() Menos de un año () De 1 a 2 años () De 2 a 3 años () De 3 a 5 años () De
5 a más

4. ¿Usted presta su servicio bajo la dirección de su empleador o un jefe a cargo?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
5. ¿Recibe amonestaciones verbales o escritas ante una falta que usted realice?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
6. ¿Su empresa le determina un horario de trabajo?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
7. ¿Marca usted un registro de asistencia?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
8. ¿Su empleador le proporciona materiales y suministros para que realice su labor?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
9. ¿Usted recibe capacitaciones de seguridad laboral?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
10. ¿Su centro de trabajo le brinda equipos de protección personal para el puesto que usted desempeña?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
11. ¿Considera usted que es valorado por el puesto de trabajo que ocupa?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca
12. ¿Han realizado alguna fiscalización laboral en su centro de trabajo?
- () Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca

13. ¿Qué opinión le merece la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL como supervisor, fiscalizador para trabajadores y empleadores en el cumplimiento de las normas socio-laborales, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales?

() Excelente () Muy buena () Buena () Regular () Mala

II. ASPECTOS SOBRE EL BENEFICIO ECONÓMICO DE LA EMPRESA

1. ¿A cuánto asciende las horas diarias de su trabajo?

() Menor a 8 horas () De 8 a 9 horas () De 9 a 10 horas () De 10 a 11 horas () Más de

2. ¿A la semana a cuánto asciende las horas trabajadas?

() Menor a 40 horas () De 40 a 44 horas () De 44 a 48 horas () De 48 a 52 horas () Más

3. ¿En cuánto asciende la remuneración que percibe?

() Menos del S/. 800 () S/. 800 a 1,500 () S/ 1,500 a 2,000 () S/ 2,000 a 2,500 () S/ 2,500 a más

4. ¿Considera usted que su trabajo se encuentra bien remunerado?

() Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca

5. ¿Cree que su sueldo está en concordancia con la situación y marcha económica de la empresa?

() Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca

6. ¿Su empleador cumple con el pago de sus beneficios sociales como son: gratificación y CTS?

() Siempre () Casi siempre () Algunas veces () Rara vez () Nunca

7. ¿Su empleador cumple con el pago de sus tributos laborales como son:
Essalud, ONP, S.C.T.R.?

Siempre Casi siempre Algunas veces Rara vez Nunca