



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y su
Consecuencia en la Situación Económica Financiera de la Empresa Giaju
S.A.C. Trujillo, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA

Ocas Sandoval, Mariela Giovanna

ASESOR

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Tributación

TRUJILLO-PERÚ

2018

Página del jurado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Flor Alicia Calvinapon Alva', written over a horizontal dotted line.

Dra. Calvinapon Alva, Flor Alicia
Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Javier Estuardo Navarro Santander', written over a horizontal dotted line.

Mg. Navarro Santander, Javier Estuardo

Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Guillermo Paris Arias Pereyra', written over a horizontal dotted line.

Mg. Arias Pereyra, Guillermo Paris
Vocal

Dedicatoria

A mi madre Celinda, por ser mi gran soporte, mi guía, es la mujer que me sacó adelante sola. Siempre me ha apoyado con sus consejos y motivación, esto me ha permitido ser una persona de bien.

A mis hijos: Gianfranco y Joaquín quienes son mi mayor tesoro, fue necesario algunos sacrificios de tiempo como pasar momentos a su lado. Ellos son el motor y motivo para mantenerme de pie siempre.

A mi familia por estar conmigo y haberme apoyado a lo largo de mi vida y toda mi carrera universitaria, esto también se lo debo a ustedes.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios quien con su infinita gracia me ha protegido y me da las fuerzas necesarias para mantenerme firme en mis convicciones, logrando así vencer todos los obstáculos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mí querida familia que siempre están apoyándome de manera incondicional en mi vida y en todo este trayecto de la carrera.

A los docentes de esta casa de estudios por impartir sus conocimientos y recomendaciones necesarias que me ayudan en mi formación profesional como personal.

La Autora

Declaración de autenticidad

Yo, Ocas Sandoval Mariela Giovanna identificado con DNI N° 44985539, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018



Ocas Sandoval, Mariela Giovanna

DNI: 44985539

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Es muy grato para mí, presentar mi tesis titulada Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y su Consecuencia en la Situación Económica y Financiera de la Empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017, con la finalidad de establecer su relación. La cual someto a vuestra consideración, criterio y análisis, ante un trabajo realizado a base de los años estudiados en la universidad, espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título de Contador Público.

La Autora

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	iv
Índice	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Trabajos previos.....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1. Talento humano.....	14
1.3.2. Principios del derecho laboral	14
1.3.3. Contrato locación de servicios	15
1.3.4. Características de Contrato de Locación de Servicio.....	16
1.3.5. Contrato de trabajo.....	17
1.3.6. Dimensiones	21
1.3.7. Norma internacional de contabilidad.....	22
1.3.8. Multas por inspección	22
1.3.9. Situación económica y financiera	24
1.3.10. Análisis de la utilidad.....	25
1.3.11. Índices de medición de la situación económica y financiera	25
1.3.12. Financiamiento.....	27
1.3.13. Rentabilidad	27
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos.....	28
1.7.1. Objetivo General.....	28
1.7.2. Objetivos Específicos.....	28

II. Método	31
2.1. Tipo de investigación	31
2.2. Variables, operacionalizacion	31
2.2.1. Variable independiente: Desnaturalización de los contratos de locación.....	31
2.2.2. Variable dependiente: Situación económica y financiera.....	31
2.3. Población y muestra	34
2.3.1. Población.	34
2.3.2. Muestra.	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento.	34
2.5. Método de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. Resultados	37
IV. Discusión	56
V. Conclusión	61
VI. Recomendaciones	63
VII. Propuesta	65
VIII. Referencias bibliograficas	71
IX. Anexos	74

Resumen

La presente tesis se realizó con el objetivo de Determinar la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017. El diseño de la investigación es no experimental, presenta un corte transversal, la población y muestra la representa la empresa Giaju S.A.C. Año 2017. Este trabajo se realizó en base a la información proporcionada por la empresa y con la aplicación de técnicas como son el análisis documental y la entrevista, los resultados obtenidos se han expresado a través de tablas. Luego de realizar esta investigación se obtuvo como resultado que la empresa “Giaju S.A.C” actualmente está aplicando mal los contratos por locación de servicio y ante una posible fiscalización tendría que asumir S/ 60,129.00 soles por beneficios sociales, S/ 11,248.00 soles por pagos de ONP, en sanciones tributarias S/ 1,560.00 soles y en multas un importe de S/ 46,494. De esta forma se confirma la hipótesis planteada y finalmente se pudo comprobar a través de los resultados.

Palabras clave: Contrato, locación, desnaturalización.

Abstract

This thesis was carried out with the objective of determining the consequence of the denaturalization of service lease contracts in the economic and financial situation of the company Giaju S.A.C. Trujillo, 2017. The design of the research is non-experimental, it presents a cross-section, the population and it is represented by the company Giaju S.A.C. Year 2017. This work was carried out based on the information provided by the company and with the application of techniques such as documentary analysis and interview, the results obtained have been expressed through tables. After carrying out this investigation, it was obtained that the company "Giaju SAC" is currently misapplying the contracts for lease of service and before a possible audit it would have to assume S / 60,129.00 soles for social benefits, S / 11,248.00 soles for ONP payments, in tax penalties S / 1,560.00 soles and in fines an amount of S / 46,494.00 in this way the hypothesis was confirmed and finally it was possible to verify through the results.

Keywords: *Contract, location, denaturalization.*

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el mundo laboral ha cambiado de manera sorprendente, desde las luchas laborales por las 8 horas de trabajo justas hasta la aplicación de contratos laborales que permiten proteger al trabajador frente a los abusos y explotación empresarial, reconociéndole los beneficios que le corresponde según el tipo de empresa en que este trabaje y bajo el régimen laboral que ellos estén sometidos; ahora el tema de explotación laboral, existe aún pero es más reducido que años anteriores, porque existe cierto grado de desconocimiento e información que debe ser cubierto por una buena capacitación.

Los trabajadores para muchas organizaciones es el motor de crecimiento, ya que sin ellos muchas empresas no pueden cumplir sus objetivos y metas, pero se ha tomado en muchas ocasiones la Ley para aprovecharse de esto, y aprovecharse de la necesidad de los trabajadores para hacer negocios, desnaturalizando el contrato laboral en muchas ocasiones a tal punto que en una fiscalización laboral la empresa se ve perjudicado por las enormes multas que genera al incumplir con la normativa laboral y explotar a los trabajadores.

Uno de los problemas latentes latente en el Perú es que hay una cierta informalidad en la mayoría de empresas debido a que no cumplen con los contratos fijos y en muchos casos incumplen la normativa laboral establecida como, por ejemplo: No otorgar los beneficios sociales de acuerdo a lo establecido en la ley, o hacer que trabajen en empresas que no son formales, haciendo que la explotación laboral recurra de manera constante. Por otro lado, el ente SUNAFIL y Ministerio de Trabajo, ante esta situación presentan una gestión deficiente, debido a que no pueden hacer que se cumpla la normativa laboral de manera rápida; ocasionando muchas veces que los empleados desistan a realizar las denuncias.

Por otro lado Méndez (2018), menciona que el último estudio realizado por el IEDEP, menciona que la informalidad laboral en las empresas ha crecido en un 9% mayor al del 2016 representado por 3.7 millones de trabajadores sin ningún tipo de contrato y modalidad, y esto es debido a que los empresarios mencionan que son muchas las cargas tributaria por el IGV y la RENTA, como para poder cubrir los beneficios completos de un trabajador, sienten que hay una presión muy grande y que el estado en vez de dar alternativas de solución, sobrecargan al empresario y éste opta por lo informal.

En La Libertad muchas personas trabajan bajo la modalidad de contrato por locación de servicios en las empresas, pero en realidad estos están sujetos a subordinación del empleador; trabajando horarios fijos, laboran en los feriados y hasta incluso trabajan horas extras las cuales no son reconocidas, por considerar que es parte del trabajo. Este tipo de procedimiento se llama explotación laboral porque en la realidad hay vínculo directo con la empresa y debería pagarse todos los beneficios de ley. Por otro lado, SUNAFIL, si es que comprueba incumplimiento o desnaturalización del contrato, sus multas ascienden desde 1 UIT hasta 70 UIT, poniendo el peligro de que la empresa solo trabaje para pagar la multa.

La presente investigación se desarrolla en la empresa Giaju SAC, que tiene como actividad económica la producción y venta de calzado al por mayor y menor, la empresa con la finalidad de disminuir los pagos u obligaciones laborales y obtener una ventaja económica evade los derechos laborales mediante este tipo de contratos que se tiene que dar de manera eventual y no permanente, en lugar de un contrato de trabajo bajo otra modalidad, ya que los trabajadores tienen tiempo trabajando en la organización. La empresa tiene una planilla donde se presenta evidente desigualdad entre un trabajador dependiente e independiente, que tienen las mismas capacidades y ejercen las mismas funciones de trabajo, exigiéndoles lo mismo, con remuneraciones distintas y beneficios distintos, pero que por desconocimiento y necesidad del trabajador lo aplican.

Hoy en día los beneficios sociales otorgados a los trabajadores son como incentivos que motivan a tener un mejor desempeño, el negarle este tipo de beneficios ocasiona que disminuya el desempeño y producción y que la SUNAFIL, SUNAT y otros entes de supervisión pongan multas que terminen perjudicando la situación económica y financiera de la organización. Por este motivo es que se pretende estudiar el presente tema. Del mismo modo esta investigación ayudará dar a conocer la minimización de gastos que tiene la empresa en la contratación de personal.

1.2.Trabajos previos

En la presente investigación se está buscando referencias bibliográficas acorde al proyecto que se está realizando, analizando anteriores trabajos de investigación, referente a las variables de estudio, tanto nacionales como internacionales, las cuales se pasa a detallar.

1.2.1. A nivel internacional.

La Torella (2014) en su trabajo de investigación “Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos” la metodología usada en este proyecto de investigación es no experimental descriptiva.

Una de sus conclusiones a la que llegó fue:

Según la última encuesta realizada se determinó que los beneficios laborales son importantes, en las organizaciones como herramienta estratégica de gestión en RRHH, ya que motiva, incentiva, mejora el desempeño, aumenta la producción, mejora las ventas entre otros beneficios importantes que se tienen que considerar de este tipo de herramientas ya que importancia trasciende, las empresas que no apliquen beneficios laborales, se limitaran en su proceso y aparte de obtener resultados pobres, obtendrán las demandas o quejas de los trabajadores, el cual ocasiona una situación conflictiva que perjudica a toda organización, si es que no se sabe controlar o llegar a un acuerdo con el trabajador, a eso se debe la importancia y que la empresa tiene que tener la capacidad para responder a los trabajadores (p. 64).

Alvarado, Ruiz y Granados (2014) menciona la “Diferencias jurídicas entre los contratos por servicios profesionales y los contratos laborales en el sector público” con una metodología no experimental descriptiva.

Concluyeron que:

Se puede encontrar que la empresa utiliza contratos establecidos por la normativa como los servicios profesionales, de los cuales no cumple lo que dice lo estipulado en el contrato, rompiendo un derecho fundamental que es la primacía de la realidad, es decir que es algo ficticio y que no tiene valor si es que se descubre; por otro lado en el análisis documental, se demostró que el empleado no puede demostrar la veracidad el contrato o que este respetando con todos los beneficios estipulados en dicho contrato. Este acontecimiento lo obliga a pagar a la organización todos los beneficios de ley, más la multa con rebaja por declararlo de forma voluntaria, sin incurrir algún proceso judicial o legal (p.125).

Cavallotti (2015) menciona que “La Locación De Servicios Como Fraude Laboral”, tiene una metodología aplicada a la presente investigación.

Donde concluyen que:

Hoy en día, es verdaderamente sorprendente la cantidad de infracciones que se observan a las normas que protegen y resguardan a los trabajadores, y la falta de medidas de acción del Estado en hacer valer a los trabajadores sus derechos, solamente se limita a brindar información de forma estadística el incumplimiento de estas normas, de la misma forma que los fiscalizadores que deberían sancionarlas, pero en muchos casos no lo hacen. De esta forma, las leyes sufren una serie de manipulaciones en beneficio de los empresarios. De lo expuesto se infiere que, no puede enfrentarse el problema del fraude laboral como un fenómeno de incumplimiento individual por parte de determinados empleadores, sino que actualmente se trata de conductas fraudulentas impulsadas por el mismo Estado y amparadas institucionalmente (p.88).

1.2.2. A nivel nacional.

Ruiz (2016) nos menciona que “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana.”, tiene como finalidad hacer un análisis a la primacía de la realidad, esta investigación es de tipo no experimental.

Dice que:

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad dar a entender por qué sucede desde la parte legal la desnaturalización del contrato, pero depende mucho de la interpretación del empresario, determinando que todos los contratos establecidos por la legislación laboral son buenos, pero la interpretación es errónea debido a que lo aplican a beneficios de los empresarios, este tipo de contrato a modalidad, son estable, pero los cambian en cada momento o lo hacen con intención, lo cual esta multado (p. 88)

Bartolo, Callán y Tupiño (2016) en su tesis “Los beneficios económicos del grupo empresarial MEG por los contratos de locación de servicios” el tipo de investigación que empleo fue de carácter cuantitativo y no experimental.

Llegaron a la siguiente conclusión:

Un contrato que se da entre dos personas y no se cumple, tiene un efecto negativo siempre y cuando se realice una fiscalización por los entes encargados ya que por medio del sistema no se puede comprobar si no por las mismas evidencias que se presenten. Las empresas acuden a este tipo de contratos por la necesidad de tener más solvencia, liquidez, rentabilidad y no pagar de manera temporal todos los beneficios que le corresponde a una persona, pero abusan del conocimiento y de la normativa, utilizándolo a su favor para reducir costos y gastos por medio de los RXH, pero las multas consideradas por la SUNAFIL o Ministerio de Trabajo no tienen ningún tipo de deducción. (p. 147)

Cardenas (2017) menciona que “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016” Tipo de investigación cuantitativo.

Una de las conclusiones a la que llego fue:

En el año 2016, se ha podido observar que los trabajadores de la municipalidad muchos contratos se han desnaturalizado, debido a que hacen trabajar más de 8 horas al personal, los pagos lo hacen después de 45 días, también se observa que no hay un completo reconocimiento de los beneficios laborales, llegando a tener los mejores sueldos los administrativos y el gran personaje que se tiene como alcalde regional, estos aspectos perjudican la calidad de vida de los trabajadores, ya que el sustento económico que cada uno lleva son los ingresos percibidos por el trabajo que legalmente realizan dentro de la institución. Por ello es recomendable determinar que cada trabajador haga prevalecer sus derechos por medio de los sindicatos (p. 69).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Talento humano.

Para el primer concepto es de importancia, mencionar el tema del talento humano, ya que es parte fundamental para el desarrollo de la investigación, por lo cual se menciona a los siguientes autores, quienes describen lo siguiente:

Las mayorías de personas dependen de una empresa en la cual trabajan para sobresalir y alcanzar sus objetivos a corto plazo, crecer en la vida económicamente y esto se representa en el campo laboral de las organizaciones porque los colaboradores generan vida dinámica, y sobre todo creatividad, en las empresas siendo un factor determinante en el desarrollo de estas (Méndez, 2015, p.87)

Por otro lado, las empresas luchan día a día para alcanzar sus objetivos que tienen, como es la rentabilidad, calidad del servicio, competitividad, desempeño entre otros aspectos que le permitan tener un mejor desarrollo; pero deben de saber canalizar el trabajo realizado por las personas, es decir darle beneficios por los resultados conseguidos por medio de los sueldos, beneficios, trabajo entre otros; con la finalidad de que ambas partes tengan un beneficio y que se vea reflejado tanto en la calidad de vida del personal como en las utilidades por parte de la empresa (Chiavenato, s.f., párr.5).

1.3.2. Principios del derecho laboral

Para este apartado, es necesario mencionar los principios del derecho laboral, que son de mucha importancia, de los cuales se mencionan a autores como Valverde, Toyama y Vilela, teorías que darán mejor sustento a lo planteado, de los cuales se mencionan a continuación.

Para el autor Valverde (2001), nos menciona que los principios informan al ordenamiento jurídico de un país. Es decir, justifican la existencia de normas, tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación, sustitución o cuando se afecten derechos.

Irrenunciabilidad de derechos laborales. Aplica cuando son derechos reconocidos en la ley y cuando hay una aceptación del trabajador a no ejercer ese derecho. Por ejemplo: En un contrato de locación de servicios profesionales donde el trabajador acepta que no recibirá ningún tipo de beneficios sociales, pero en realidad es un trabajador dependiente y esa persona puede reclamar sus beneficios laborales

como son el tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones si el régimen lo amerita.

Primacía de la realidad. Son los sucesos, hechos, acciones que el empleador realiza mediante este contrato de modalidad de locación de servicios, donde prevalece la realidad de los hechos sobre lo estipulado en el contrato, es decir dan la apariencia de cumplimiento, pero no se realiza de manera legal su procedimiento como se estipula, sacando beneficio o lucrando de ello (p. 41).

En virtud sobre los principios de derecho laboral, todo análisis de contrato que se realiza las empresas se aplica la preeminencia de la realidad sobre los acuerdos que han estipulado tanto el empleador como el trabajador, es decir se verifica el cumplimiento y su desnaturalización por parte del empleador (Toyama, 2017, párr2).

Por otro lado se menciona que los principio del derecho laboral, es donde descansa la razonabilidad y valides de un contrato laboral, ya que bajo esos criterios y estándares de realidad es donde se evalúa si es que un contrato es real o no o si es que la modalidad laboral donde esta una empresa es correcta, basándose en esos principios es donde se comienza a poner las multas entes como la SUNAFIL, u otros; también sirve para poder defender a trabajadores ante posibles demandas laborales (Vilela,2005, p.55).

Para los autores el principio del derecho laboral es importante porque les permite que sean parámetros para la toma de decisiones, también son base fundamental para la presente investigación, el cual se procederá a su análisis correspondiente.

1.3.3. Contrato locación de servicios

En el Perú, existe un número significativo de contratos, de los cuales los empresarios pueden dar uso para poder contratar a un trabajador, pero de los cuales los más usados son el contrato de locación de servicio, por lo cual se procede analizar la base teórica a continuación.

Este tipo de contratos llamados locación de servicios o locadores, el cual tiene como fin que el trabajador preste sus servicios a la organización por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una remuneración y que este tiempo de trabajo no están subordinados por la empresa a cumplir horarios estrictos o trabajos que ameriten trabajar más de 8 horas diarias (Valverde, 2001, p.54).

Así mismo el contrato de locación de servicio es confundido con el contrato de trabajo, pero es de mucha importancia mencionar que el de locación de servicio se realiza de manera independiente, sin implantar horarios de una jornada laboral normal por parte de la empresa y mucho menos hay un control estricto sobre ello o como lo llaman en el tema legal subordinación, por lo cual quienes trabajan bajo esta modalidad no tienen los beneficios completos, lo que es opuesto a un contrato de trabajo normal donde se atribuye todos los beneficios a los trabajadores (Vilela,2005, p.3).

Por otro lado, en el Perú es uno de los países donde más se distorsiona y se escoge las diferentes modalidades de contratos con el fin de no retribuir todos los beneficios que se le corresponde; este es el caso de locación de servicio, ya que la ley lo sustenta y las empresas lo utilizan mucho; llegando al punto de explotar a los trabajadores (Muñoz, 2012, p. 55).

1.3.4. Características de Contrato de Locación de Servicio

Las características son muy importantes poder determinar en todo tipo de contrato, ya que mediante de ellas podemos hacer una distinción inmediata y hacer cumplir los derechos y deberes como ciudadanos y trabajadores de la empresa, por lo cual se tomó a los siguientes autores:

También nos habla el autor Valverde (2001) mencionando que el Código Civil, señala que es considerado en este tipo de contratos todos los servicios que se den de manera independiente ya sea intelectual o material, de las cuales se mencionan a continuación.

Prestación personal del servicio. El trabajador debe dar sus servicios de tal forma que haya un acuerdo que regula el trabajo realizado por el trabajador, bajo un control de algún supervisor que le hace cumplir lo requerido por la organización, con el beneficio de obtener el cumplimiento de sus objetivos y metas, todo ello a cambio de una subvención económica (p.7).

Retribución. El trabajador que en este caso se llamara locador tiene derecho a un sueldo a cambio del servicio que le está brindando, que se estipularan en el contrato y de acuerdo al código civil avalados por el estado, de no haberse determinado la retribución, según el dinero y servicios acordado el trabajador debe limitarse a cumplir únicamente esa labor, luego de esto el locador deberá emitir su recibo por honorarios conforme al monto por los servicios prestado (p.8).

Prestación de servicios autónomos. La prestación de servicios que efectúa el trabajador es independiente y autónoma ya que no se encuentra bajo la dirección del encargado de la empresa; este solamente se limitara a darle instrucciones para el cumplimiento de los objetivos inmediatos, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. (pp. 9-10)

Así mismo es preciso resaltar que los contratos de locación de servicio son muy importante para el crecimiento de las organizaciones ya que permiten que estos se desarrollen de una manera organizada y eficiente, por lo cual cumple los siguientes requisitos de formalidad como es que tiene que tener un contrato establecido por escrito, hay responsabilidad de ambas partes, se limita a un trabajo específico sin subordinación, tiempo de duración y el más aplicado que es transmisible a los herederos como lo establece el artículo 1496 (La Calle,2016,p.45).

1.3.5. Contrato de trabajo

Para Toyama (2017) menciona que “Es un acuerdo entre un colaborador y su empleador o empresario, donde se señala que se contrata a una persona para que realice una serie de servicios determinados o cambio de una retribución económica” (párr.13).

A si mismo Méndez (2015), menciona que el contrato “es aquel documento que tiene por escrito un pacto entre ambas personas que en este caso es empleador y trabajador, que tiene como fin brindar un servicio bajo una subordinación, el cual será remunerada dependiendo al tiempo y se cumplirá el pago de los beneficios laborales, dependiendo a lo acordado” (p. 15).

Para los autores está claro que es importante que se firme un contrato laboral, debido que es un documento de compromiso y legalidad que asegura que el empleador no sobrepasara de lo establecido del contrato.

Elementos del contrato de trabajo.

La prestación personal del servicio. - Para el autor Muñoz (2012) menciona que para que se cumpla este contrato debe haber un trabajador que este físicamente dentro de la organización, cumpliendo sus labores encomendadas, ya que no se puede hablar de un

contrato de trabajo si es que la persona está en otro lado o no se está prestando el servicio (p. 10).

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. - Continuando con Muñoz (2012), menciona que es la obligación que tiene el empleado en una empresa, en acatar las órdenes, mandados o instrucciones que el supervisor o encargado de una empresa le mencione, esta continuidad en el trabajo hace que se vuelva un trabajador dependiente, ya que necesitara los mecanismos de la empresa para desarrollar de manera adecuada sus funciones como también la parte económica que pueda recibir por el servicio otorgado (p. 10).

El salario. – es el valor económico que se acuerda entre ambas partes por el servicio, horarios y trabajo ejecutado de manera consecutiva, de la misma manera los beneficios sociales o laborales que se puedan aplicar dependiendo al régimen en que se encuentre la organización de la empresa (Muñoz, 2012, p.10)

Tipos de contrato

Para el autor Valderrama (2017) existen varios tipos de contratos de los cuales, se mencionan a continuación:

Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido. – este tipo de contrato establece que tiene una fecha de inicio de labores, pero no tiene una fecha de terminación del vínculo laboral, se sobre entiende que puede durar hasta que la empresa crea conveniente su permanencia o que haya una justificación extraordinaria de despido. Este contrato es celebrado de manera verbal y por escrito; se entiende también que no es necesario que haya un contrato por escrito si es que ya hay un vínculo laboral. Por último, cabe mencionar que este tipo de contrato hace prevalecer el cumplimiento de todos los beneficios sociales de acuerdo a lo establecido en la ley (p. 45).

Contrato a plazo fijo o determinado o sujeto a modalidad. – este tipo de contrato si tiene un periodo determinado y se realiza por necesidad de la organización. El plazo máximo establecido por la ley es de 5 años, donde la empresa puede renovar el contrato de manera constante, pasado esos 5 años, el trabajador se vuelve indeterminado haciendo que la empresa ya no firme contrato nuevamente, por estar establecido en la ley (p. 45).

Se divide en:

Así mismo, el autor Valderrama (2017), nos menciona la naturaleza del contrato y de las cuales se dividen en:

- A. *De naturaleza temporal.* El autor hace mención que esto se celebra cuando una empresa recién inicia actividades o cuando ella inicia un proceso productivo, donde solo se necesita personal por temporadas que le permita su desarrollo y crecimiento; también se puede ver que se da cuando una empresa abre un local nuevo o por campañas, la cual se establezca de manera temporal y el contrato lo especifique (p.14).
- B. *Por necesidades del mercado.* Este tipo de contrato se realizan, cuando de manera sustancial hay una variación de la demanda que la empresa no puede abastecer con el personal que tiene a cargo, y con el fin de tener un crecimiento estable dentro de la organización se contrata al personal para cumplir dicho fin, terminado la necesidad, se rompe el vínculo laboral establecido (p.14).
- C. *Por reconversión empresarial.* Este contrato se celebra dentro de la organización, debido a una modificación, sustitución o ampliación de personal. Este tipo de contrato es muy usado por las empresas formales y que pagan los beneficios de acorde al mercado, y dependiendo a sus necesidades recontratan al personal o lo cambian por uno más eficiente (p.15).
- D. *De naturaleza accidental.*
- Ocasional.* – Este tipo se celebra cuando hay una necesidad eventual dentro de la empresa, la cual es distinta a las actividades diarias que hay dentro, tales como asesorías, auditorías, etc. El requisito principal de este es que no se debe dar de manera eventual, de lo contrario cambiaría la naturaleza y se estaría desnaturalizando el contrato establecido (p.15).
- De suplencia.* - este tipo de contrato se celebra a modalidad de suplencia o sustitución temporal del personal, ya sea por motivos médicos, maternidad, paternidad, vacaciones, etc.; lo cual está justificado por los dispositivos legales vigentes (p.15).

De emergencia. – este tipo de contratos se celebran para remplazar de manera inmediata a un trabajador, por motivos establecidos por la empresa, las cuales se pueden dar de manera fortuita o por fuerza mayor del trabajador (p.16).

Para obra o servicio. -Este tipo de contrato se da para una determinada obra de duración determinada, también se dice que este tipo se da con el objetivo de atender necesidades que se presenten de manera eventual, como por ejemplo los contratos de construcción o eventos fortuitos (pp.17-18).

Beneficios sociales.

Para el presente trabajo es necesario mencionar los beneficios sociales que están afecto los trabajadores cuando son contratados de manera formal o cuando están subordinados por la empresa a realizar sus actividades diarias.

Los beneficios sociales son obligatorios deben ser otorgado a los trabajadores por el tiempo que han venido trabajando para la empresa y la cual va más allá de los salarios normales y mensuales que reciben por su labor, junto a ello una lista de beneficios que ayuden a mejorar su condición económica y calidad de vida actual que se tiene (Ministerio de Relaciones Laborales, s.f., párr.1)

Gratificaciones legales. – Es un dinero como la misma palabra lo menciona a manera de gratitud, también considerado como los ingresos adicionales percibidos por un periodo de trabajo de 6 meses y equivalente a un sueldo y esta normado bajo la constitución si es un régimen general y medio sueldo si está ubicado en la REMYPE (Jiménez, Quispe, Fernández & Pérez, 2015, p. 221).

Del mismo modo se menciona que son dos gratificaciones, la primera es en julio y la segunda en diciembre, las cuales son obligatorias, y el no hacerlo amerita a una sanción dependiendo del número de trabajadores de las cuales no han pagado, las cuales serán iguales a una remuneración mensual y deberán ser abonadas el 15 de cada mes, según está establecido.

Bonificación extraordinaria. – Es aquel valor que se otorga en favor del trabajador, el cual es equivalente a un aporte a Es salud. Este beneficio es de carácter temporal y no esté sujeto a otros beneficios para el cálculo de una jubilación, pero si a la

gratificación correspondiente, este tipo de beneficio lo reciben los trabajadores que tengan un contrato estable donde están bajo la supervisión del supervisor (Jiménez et al, 2015, p. 226).

Vacaciones. Es uno de los derechos que tienen los trabajadores más importantes que se le tiene que dar, debido a toda la labor ejecutada en un determinado tiempo, es decir los descansos por feriados las vacaciones por un trabajo de un año, entre otros tipos de descansos que la normativa peruana establece y que es obligación de la empresa respetarlo, en pocas palabras es la suspensión del trabajo y que son pagadas (Jiménez et al, 2015, p. 226).

Asignación familiar. - Es un beneficio o subsidio para los trabajadores dependientes, independientes, pensionados serán beneficiados con el 10% adicional a su remuneración por asignación familiar, y los cuales serán beneficiados aquellos trabajadores que tengan hijos menores a 18 años como establece la norma (Jiménez et al, 2015, p. 226).

Compensación por tiempo de servicios (CTS). – El propósito de este beneficio es que permite que el trabajador pueda conseguir un empleo luego de dejar de trabajar durante un tiempo, por lo cual esto es calculado durante el tiempo que el trabajador haya venido trabajando para la organización (Jiménez et al, 2015, p. 226). Este beneficio es depositado dos veces al año y tiene como fin ser un sustento de supervivencia hasta encontrar otro centro laboral (Jiménez et al, 2015, p. 226).

1.3.6. Dimensiones

Para las dimensiones de estudio del presente trabajo se tendrá en cuenta al siguiente autor Urquijo (2008), en su libro “La remuneración del trabajo”, nos menciona de lo siguiente:

Remunerativos: Para el autor esta dimensión hace referencia a la remuneración que percibe los trabajadores, como es el sueldo, por las horas extras y otros ingresos adicionales que en el contrato especifique. Es de vital importancia que todo este establecido en el contrato, porque de no cumplirse se estaría desnaturalizando (p.43).

No Remunerativos: Uno de los conceptos no remunerativos en este contrato de locación son los beneficios sociales como Asignación familiar, Gratificación

extraordinaria, Bonificación extraordinaria, Vacaciones, CTS, Participación de utilidades, Tickets de alimentos, Movilidad, viáticos o incentivos, el percibirlo ya sea por una temporada o definitivamente, desnaturaliza el contrato volviéndose un contrato laboral, incluyendo estos beneficios en su remuneración (p.44).

1.3.7. Norma internacional de contabilidad

Para la NIC 19 (2017), esta norma nos menciona que el tratamiento contable que se da en la información es sobre los beneficios que tiene el empleado; por lo cual la normativa establece que se reconozca en el pasivo todas las obligaciones que se hayan contraído con los trabajadores y no se haya pagado, de la misma manera establece que todos estos beneficios serán asumidos como gastos cuando se hayan consumido en su ciclo y que se haya pagado debidamente.

Remuneración.– La normativa establece que todo trabajador tiene que ser remunerado, muy independiente del contrato que se tiene, ya que la normativa laboral lo establece y es materia para ser registrado, ya que si no hay un contrato de por medio la razonabilidad de los estados financieros comienza a perderse; es por ello que las empresas tienen que establecer de manera adecuada sus contratos y declararlo ante las autoridades y cumplirlo para que sea razonable en la presentación de los estados financieros (p.14).

Remuneración no computable. – Los pagos que perciba el empleado de manera ocasional o eventual, y que también haya sido establecido por medio del empleador (párr.15-17).

1.3.8. Multas por inspección

Según el Decreto Supremo 015-2017-TR, que modifico el “reglamento de la Ley General de Inspección General de Trabajo”, modifica las multas en un 50% para las categorías de Microempresa, Pequeña empresa, no Mype, las cuales pueden ser apreciadas en los anexos de la investigación, por otro lado, la normativa establece que no colocar un locador de servicio en planilla y así este cumpliendo todos los requisitos de un trabajador, se le multara por un importe de S/ 46 494 soles; enfatizando que solo es por un trabajador o locador de servicio, por otro lado se establecen otras multas e infracciones cuando se desnaturaliza este contrato el cual es:

Artículo 25.20 – No registrar en Planilla al Trabajador: No registrar a los empleados de las diferentes modalidades en planilla, ya sea temporales, permanentes o por necesidad del mercado, estos según ley deben ser considerados en la planilla y la declaración informativa, esta multa está cuantificada por un valor de S/ 9112.5 soles, el cual es considerada un factor muy grave .

Artículo 24.4 – No pagar las gratificaciones legales: No pagar las gratificaciones que se establecen en la normativa, las cuales son en julio y diciembre, ya sea de maneras dinerarios o integras en efectivo, como se haya establecido primero, está multa está cuantificado por un monto de S/ 5 467.5 soles, el cual es considerado una falta grave dentro de la organización .

Artículo 24.4 – No pagar la bonificación extraordinaria: Demorarse, no pagar o omitir el pago de este tipo de bonificaciones extraordinarias está establecido como una falta para el trabajador, esta multa está cuantificado por un monto de S/ 5 467.5 soles, el cual es considerado una falta grave dentro de la organización .

Artículo 24.5 – No realizar el depósito de CTS: La normativa establece que se pague de manera oportuna la CTS establecidas en los 2 periodos, en caso trabajen menos tiempo, debe ser proporcional a los días trabajados, ésta multa está cuantificado por un monto de S/ 5 467.5 soles, el cual es considerado una falta grave dentro de la organización .

Artículo 23.2 – No entregar la constancia de depósito y pago: No entregar a los trabajadores el documento donde acredite los cálculos de sus honorarios, las liquidaciones, boletas de pagos, participación de utilidades entre otros es considerado una falta según el decreto, está multa está cuantificado por un monto de S/ 931.5 soles, el cual es considerado una falta leve dentro de la organización .

Artículo 25.6 – No realizar el pago de indemnización vacacional: Este artículo tiene relación con el jornal de trabajo, donde establece que la empresa debe hacer el pago de las horas extras, trabajo que se realice de noche, vacaciones, descansos, licencias y permisos o el tiempo de trabajo de manera general. Está multa está cuantificado por un monto de S/ 9 112.5 soles, el cual es considerado una falta muy grave dentro de la organización .

Artículo 44 – No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en salud: Este tipo de artículo se considera una falta muy grave por parte de la empresa en no considerarle a su trabajador permanente un Es salud correspondiente. Está multa según la normativa está cuantificado por un monto de S/ 5 467.5 soles, el cual es considerado una falta grave dentro de la organización .

Artículo 44 – No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en pensión: Constituyen infracciones graves el no asegura en un seguro de pensiones al trabajador y más si tiene una relación estable con la empresa. Está multa está cuantificado por un monto de S/ 5 467.5 soles, el cual es considerado una falta grave dentro de la organización .

1.3.9. Situación económica y financiera

Como segundo paso se analiza la situación económica y financiera de la empresa, lo cual es importante mencionar a los autores como Tanaka y Sierra, que son importantes sus bases para la presente información.

Como lo menciona Tanaka (2003), la situación económica de una empresa es una herramienta que pose todo el patrimonio o la cantidad de bienes y activos generados durante un determinado tiempo; por otro lado, situación financiera hace referencia a la capacidad que tiene la empresa para pagar sus deudas a corto plazo o largo plazo y que tan solvente se puede llegar a ser (p .187).

Por otro lado, se menciona que el patrimonio tanto de una persona natural o jurídica para hacer frente a las deudas y obligaciones o también es la liquidez disponible para solventar los pasivos a corto plazo, es por ello la importancia que tiene este término porque reconoce la situación en general de la empresa y como con esta se puede lograr el crecimiento de la organización (Sierra, 2002, p.73).

La situación económica y financiera de una empresa debe ser analizada de manera concurrente, ya que, si la empresa está pasando por problemas, por medio de ese análisis se podrá tomar medidas correctivas y saber en qué áreas está el problema vigente; de la misma manera si es que hay un crecimiento será favorable para la organización.

1.3.10. Análisis de la utilidad

Para Tanaka (2003) menciona que una empresa genera ganancia cuando sus gastos y costos son reducidos de los ingresos y el monto que queda es el porcentaje por distribuir, Para realizar un análisis de la utilidad es necesario revisar el estado de resultados y observar el margen de ganancia al finalizar el periodo (12 meses) (p. 189).

1.3.11. Índices de medición de la situación económica y financiera

Para Rojas (2003) nos menciona,

Es información analizada en los estados financieros cuyo fin es dar a conocer la situación actual de las organizaciones representados numéricamente y cuyo propósito sirve para la toma de decisiones.

Razón de Liquidez. Este índice financiero permite analizar el dinero disponible por parte de la empresa a corto plazo y largo plazo.

Liquidez corriente: Este índice permite medir si la empresa puede cubrir deudas a corto plazo y que tal liquida es la empresa para hacer frente a esas deudas, cuya fórmula es Activo Corriente/Pasivo Corriente (p.45).

Liquidez Absoluta: este índice financiero mide una liquidez más absoluta y solo toma la caja de la empresa, el cual permite determinar si la empresa puede pagar deudas a corto plazo de manera responsable, la formula se presenta de la siguiente manera Disponible En Caja Y Bancos/Pasivo Corriente (p.45).

Capital de trabajo: este índice financiero nos permite determinar cuánto capital de trabajo propiamente de la empresa tiene para seguir laborando y poder acceder a financiamiento, el cual se representa de la siguiente manera Activo Corriente-Pasivo Corriente (p.45).

Razón de Rentabilidad. Son las razones financieras que ayudan estimar el margen de ganancia en un periodo determinado o margen de retorno de la inversión.

Rentabilidad Patrimonial: este índice permite determinar cuánto de utilidad se obtiene dentro de la empresa, al margen del patrimonio utilizado para el desarrollo de las actividades, del cual la fórmula es la siguiente Utilidad Neta/Patrimonio (p.46).

Rentabilidad de capital: Este índice permite determinar cuánto de capital invertido por los socios se obtiene como utilidad, del cual la fórmula se presenta de la siguiente manera $\text{Utilidad Neta/Capital Social}$ (p.46).

Margen de utilidad neta: Este índice es el más importante ya que es lo que los empresarios quieren saber, determinando que el negocio es rentable por cada sol de venta, del cual la fórmula se presenta de la siguiente manera $\text{Utilidad Neta/Ventas}$ (p.46).

Razón de solvencia. Estos índices financieros demuestran, que tal solvente es la empresa con las deudas financieras contraídas con terceros, dentro de la organización.

Apalancamiento: Este índice permite determinar cuanta parte de los activos le pertenece a la empresa y cuanto es financiado por terceros, es importante para toma de decisiones y del cual se muestra su fórmula $\text{Pasivo Total/Activo Total}$ (p.47)

Solvencia Patrimonial: este índice nos permite determinar la solvencia que tiene la empresa, frente a las deudas que se le puedan presentar y lo relaciona con el poder adquisitivo que tiene, este se representa con la fórmula siguiente $\text{Pasivo Corriente Pasivo No Corriente/Patrimonio}$ (p.47)

Razón de Gestión. Son las razones financieras y estos ayudan a ver el efectivo que posee la empresa (p.93).

Rotación de ventas: Este índice de gestión hace referencia a la rotación de ventas que hay dentro de la empresa y como esto se está desarrollando de una manera eficiente dentro de la organización, y la fórmula es $\text{Ventas/Cuentas Por Cobrar}$ (pp.94).

Periodo de cobro: Este índice mide la gestión de cobranza de la empresa la cual es fundamental determinarlo, y su fórmula está representado por $\text{Cuentas Por Cobrar} \times 360 / \text{Ventas}$ (pp.95).

1.3.12. Financiamiento

Para soriano (2004) nos menciona que el financiamiento se refiere a las diversas formas de poseer recursos económicos mediante tercero o entidades financieras que puedan solventar las necesidades requeridas para un capital de trabajo y estos a la vez genera aumento de obligaciones financieras ya sea a corto plazo o largo plazo (p. 95).

1.3.13. Rentabilidad

Así mismo Bustamante (2007), nos menciona la rentabilidad es la capacidad de obtener utilidad en un periodo determinado, generando nuevos recursos para seguir solventando a la empresa y esto se mide en muchos casos se calcula anualmente como en otros de manera trimestral, a través de la inversión de capital en la actividad o giro económico de la empresa (p. 147).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la situación económica financiera de la Empresa Giaju S.A.C. Trujillo 2017?

1.5. Justificación del estudio

Considerando los criterios de Hernández, Zapata y Mendoza (2013, p. 45) la presente investigación se justifica de la siguiente manera:

Conveniencia.

La presente investigación sirve para brindar información a la empresa Giaju S.A.C. sobre el efecto que tendrá la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en la situación económica financiera.

Relevancia social.

La presente investigación beneficiara en gran manera a aquellas personas que están buscando un puesto de trabajo, ya que estarán informados sobre la situación económica de la empresa y/o perjuicio que tendrían si laboran bajo el régimen de contratación por locación de servicios, es fundamental que sepan estos temas para evitar la explotación y en el caso de las empresas evitar ser sancionados por malas prácticas en el trabajo del día a día.

Implicancias prácticas.

Esta investigación ayudará a que las empresas en general puedan tomar buenas decisiones en beneficio tanto de la empresa como de sus colaboradores, en especial de la empresa de investigación, Empresa Giaju S.A.C.

Valor teórico.

Se determinará la manera en que la desnaturalización de los contratos por locación de servicios afecta a los estados económicos de la Empresa Giaju S.A.C.

Aportaciones para la enseñanza.

El presente trabajo de investigación servirá para reforzar los conocimientos de los alumnos tanto de universidades como de institutos.

Utilidad metodológica.

Esta investigación sirve para observar la relación entre las variables a estudiar (desnaturalización de los contratos por locación de servicios y situación económica de la empresa), también servirá para realizar más investigaciones con variables relacionadas a estas.

1.6. Hipótesis

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene una consecuencia negativa en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos.

- Identificar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad en la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.
- Analizar la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.
- Proponer mejoras a la estructura de los contratos de trabajo en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

MÉTODO

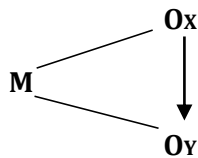
II. Método

2.1. Tipo de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental ya que no se manipularon las variables objeto de estudio, se limita a observarlas tal cual sea presentan en la realidad.

De acuerdo a la temporalidad es de corte transversal porque se realizó a una sola medición, es decir la muestra se tomará en un momento determinado, de enero a diciembre 2017.

Según el tipo de investigación es descriptivo, porque se describió las variables tales como están, sin esperar efectos entre ambas.



Donde:

M = La empresa (Muestra)

Ox = Desnaturalización de los contratos de locación. (Variable independiente)

Oy = Situación económica y financiera (Variable dependiente)

2.2. Variables Operacionalización

2.2.1. Variable independiente: Desnaturalización de los contratos de locación.

2.2.2. Variable dependiente: Situación económica y financiera.

Tablas 2.1*Operacionalización de las variables desnaturalización de los contratos por locación*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Desnaturalización de los contratos por locación	Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, art. 1764 y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. (Vilela, 2005, p. 2)	Esta variable se midió mediante la técnica de Análisis Documental y Entrevista	Remunerativos	Horas extras	Nominal
				Remuneración	
				Asignación familiar	
				Gratificación extraordinaria	
				Bonificación extraordinaria	
			No Remunerativos	Vacaciones	
			CTS		
			Participación de utilidades		
			Tickets de alimentos		
			Movilidad viáticos o incentivos		

Nota: En la tabla 2.1 se observa la variable Desnaturalización de los contratos por locación, el cual está sustentada teóricamente por el autor Vilela (2005), y tiene un sustento en las dimensiones por el autor Urquijo (2008).

Tablas 2.2

Operacionalización de Variable Económica y financiera

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Económica y financiera	Tanaka (2003), “la situación económica es una herramienta que pose todo el patrimonio de una empresa o la cantidad de bienes y activos que le pertenecen, situación financiera se refiere a la capacidad que tiene las empresas para hacer frente sus deudas” (p .187).	Esta variable se evaluó con: Análisis Documental	Económica	Liquidez	Razón
				Rentabilidad	
				Capital de trabajo	
			Financiera	Solvencia	
			Endeudamiento		

Nota: En la tabla 2.2. se observa la variable de económica y financiera, el cual está sustentada teóricamente por el autor Tanaka (2003), y tiene un sustento en las dimensiones por el autor Rojas (2003).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La Empresa Giaju S.A.C.

2.3.2. Muestra.

La Empresa Giaju S.A.C. Año 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 2.3

Técnica e instrumental de la Desnaturalización de Contrato por Locación

Variable	Técnicas	Instrumentos	Fuente de información
Desnaturalización de los contratos por locación	Entrevista	Guía de entrevista	
	Análisis	Guía de análisis	Área de contabilidad
	Documental	documental	

Nota: Se observa los instrumentos de la empresa.

Tabla 2.4

Técnica e instrumental de la Situación Económica y Financiera

Variable	Técnicas	Instrumentos	Fuente de información
Situación Económica y financiera	Análisis	Guía de análisis	Área de contabilidad
	Documental	documental	

Nota: Se observa los instrumentos de la empresa.

2.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento.

Para la validación se tomó en cuenta el criterio de 2 profesionales, que dieron sugerencias específicas sobre las preguntas que deberían ir y el análisis documental que se debe tomar en cuenta, los profesionales fueron los siguientes:

CPC. Kong Sandoval Tayling

CPC. Delgado Acuña Carlos Alberto

2.5. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se realizará un análisis descriptivo, el cual permitirá tener un conocimiento más profundo de las variables, toda esta información que se recolectara es clara y confiable, será pasado por los Excel para luego obtener las tablas y resúmenes.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación, cumple todos los lineamientos establecidos por la Universidad, como aplicación de la Norma Apa, citando de manera adecuada a los autores, como la metodología de investigación, el cual le da una razonabilidad y veracidad a la información que se presenta y desarrolla. Por otro lado, se toma los principios de contabilidad: objetividad, prudencia, uniformidad, exposición y materialidad. Estos principios están en relación con la información, ya que tienen que ver con la recolección, medición, exposición y forma en que se toma la información, en el también menciona la reserva del nombre y la revelación de la información para poder determinar un juicio exacto.

RESULTADOS

III. Resultados

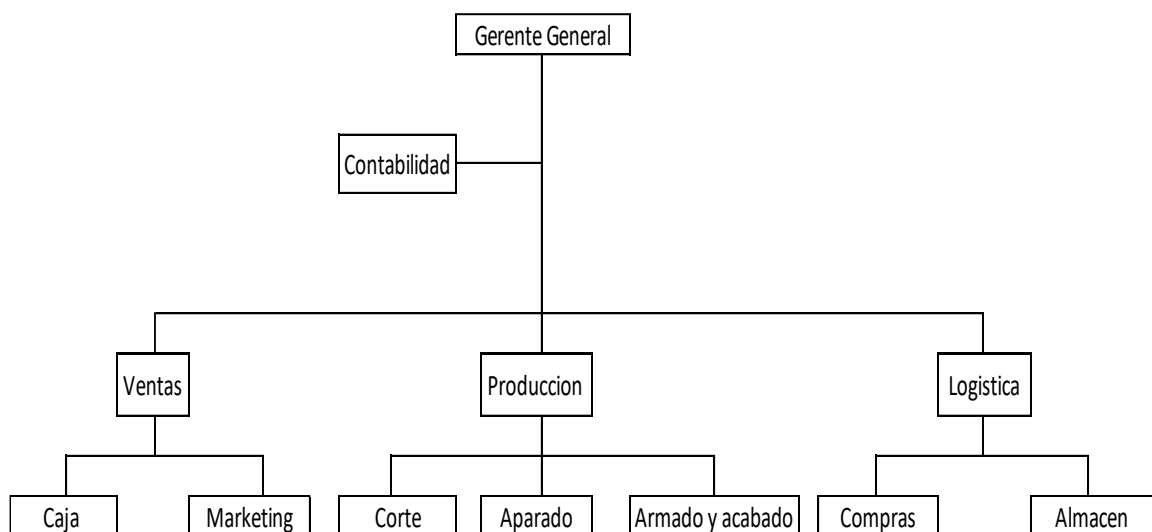
3.1. Generalidades

La empresa Giaju SAC es una Sociedad Anónima Cerrada, constituida en el año 2005 y tiene como actividad económica la producción y venta de calzado al por mayor y menor en todo el departamento de la Libertad. La empresa cuenta con más de 10 años en el mercado el cual le ha permitido tener este crecimiento sostenible y mantener una planilla de trabajadores competentes para el mercado exigente de este rubro comercial. El Gerente quien con los accionistas que son 4, llegaron a fundar la empresa Giaju SAC. La empresa se encuentra ubicada en el Porvenir, en el cual tiene su taller equipado con las mejores herramientas e insumos para la producción del calzado trujillano de buena calidad.

Misión: Nuestra misión empresarial es construir una relación de confianza con los clientes diseñando, produciendo y comercializando un calzado exclusivo que requiera elegancia y variedad, ofreciendo productos de calidad, a través de la experiencia y capacitación de nuestros colaboradores; así mismo implementando una gestión por procesos y mejora continua.

Visión: Calzados Giaju SAC será en el futuro una empresa consolidada y competitiva e innovadora en la línea de calzado, reconocida a nivel nacional con presencia internacional; contribuyendo al desarrollo de nuestra sociedad.

Figura 01: Organigrama de la empresa Giaju SAC



Fuente: La empresa.

3.2. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad en la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

Tabla 3.1

Entrevista al contador de la empresa Giaju S.A.C

Preguntas	Respuestas	Análisis	Evidencia
¿Todos los trabajadores están registrados en planilla?	“...todos los empleados que tengan un promedio mayor a 3 meses están incluidos en planilla...”	Hay un promedio de 14 trabajadores que no se encuentran en planilla, las cuales se encuentran por medio de recibos por honorarios excediendo los 3 meses. (Ver tabla 3.2)	Análisis documental
¿En qué modalidad de contrato los tiene a los trabajadores de la empresa?	“...la modalidad de contrato es por medio de ley 28518 Modalidades Formativas, contrato de trabajo general y Contrato por locación de servicio con el que cuenta la empresa en la actualidad....”	Se puede observar que la empresa cuenta con 30 trabajadores, de los cuales 2 están contratado por medio de la Ley 28518, 10 por medio del contrato por locación de servicio y 18 por medio de contrato General (Ver tabla 3.3).	Análisis documental
¿Los trabajadores por locación de servicio tienen tareas específicas?	“...los trabajadores que están por locación de servicios si cumplen tareas específicas, debido a que su mayoría está en producción y tienen asignados un sueldo...”	Se pudo determinar las funciones específicas que tiene el trabajador por área, y como esto ha venido contribuyendo al crecimiento de la empresa, por las temporadas donde hay más demandas se aumenta los trabajadores (Ver tabla 3.4)	Registro de actividades
¿Los trabajadores de locación de servicio tienen un horario específico de trabajo?	“...los trabajadores de locación no tienen un horario específico y mucho menos cumplen horarios de 8 horas ya que su labores son específicas...”	Se determinó que los trabajadores tienen un horario igual que un trabajador que se le reconoce todos los beneficios, y lo cual incumple la modalidad de locación (Ver tabla 3.5)	Horario de trabajo

¿Las horas extras son reconocidas?	“... las horas extras que trabajen los locadores de servicios, serán arregladas de manera externa con ellos, debido a que esta fuera del contrato previsto...”	Se determinó que la empresa no paga las horas extras, a sus trabajadores de locación de servicio, debido a que según el criterio que ellos utilizan es por producción no justificando las horas extras establecidas por ley (Ver tabla 3.6)	Horas extras
¿Los trabajadores por locación de servicio tienen la posibilidad de entrar a planilla?	“... los trabajadores si pueden entrar en planilla, pero para eso se tiene que evaluar y ver los empleados más capaces y actos para la empresa...”	Se pudo observar una desnaturalización de contrato por cada trabajador, conllevando a ser contratado muchas veces con la misma modalidad, y evitando de esta forma el pago de los beneficios que le corresponden (Ver tabla 3.4)	Análisis documental
¿Los contratos son inscritos en el ministerio de trabajo?	“.....la empresa si registra los contratos en el ministerio de trabajo....”	Se pudo observar que si se cumple con ese requisito que es primordial y que da validez al contrato.	Análisis documental
¿Tiene conocimiento de la modalidad de contratación de locación de servicios?	“...claro y creemos que la empresa está cumpliendo con todo lo establecido en la normativa y con los trabajadores.....”	Se pudo determinar por medio de los análisis ya mencionados que la empresa no cumple con la modalidad de contrato por locación, sino que tiene un cumplimiento para un contrato de trabajo con todos los beneficios incurridos (Ver Anexo 4)	Observación
¿Tiene conocimiento de las multas que pueden ser impuesta por incumplimiento de contrato?	“... no tengo un conocimiento sobre las multas y sanciones que puedan tener un incumplimiento de contrato, debido a que hasta el momento no nos ha llegado la SUNAFIL...”	Se pudo observar que el contador no tiene conocimiento a cuánto ascienden las multas por trabajador cuando llega una fiscalización y que puede ser perjudicial para la situación económica y financiera de la empresa (Ver tabla 3.15).	Análisis documental

Nota: Entrevista realizada al contador de la empresa Giaju S.A.C.

Tabla 3.2

Resumen de los trabajadores que no están dentro de planilla año 2017

Apellidos y Nombres	Inicio	Fin	Modalidad de Contrato	Forma de Pago
M R H	01/02/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
Z G F	01/02/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
G C M	01/02/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
C D L	01/02/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
C O R	01/02/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
G I R	01/07/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
T C C M	01/07/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
O P E	01/07/2017	31/12/2017	Locación de servicio	RXH
L V J A	01/07/2017	28/02/2018	Locación de servicio	RXH
L M R F	01/01/2017	31/06/2017	ley 28518 Modalidades Formativas	RXH
I E M E	01/01/2017	31/12/2017	ley 28518 Modalidades Formativas	RXH
T M N H	01/07/2017	28/02/2018	Locación de servicio	RXH

Nota: Se puede apreciar en la tabla 3.2 que la empresa mantiene a 10 trabajadores emitiendo recibo por honorarios, donde se aprecia que la continuidad es mayor a lo mencionado por el contador de 3 meses, llevándolo a tener prejuicios de importancia relativa a la zapatería.

Tabla 3.3

Resumen del análisis laboral modalidad con la que contrata la empresa

Modalidad de contrato	Trabajadores	Remuneración	Horas de trabajo	Beneficios laborales	Subordinación	Horas extras	Cumple
Locación de servicios ley 28518	10	Negociado	No Obligado	NO	No	Pagadas	NO
Modalidades Formativas	2	850	30 a 48 horas semanales	Seguro y Vacaciones	Si	Pagadas	SI
Contrato de trabajo	18	850	8 diarias y 48 a la semana	Todo	Si	Pagadas	SI
Total de trabajadores	30						

Nota: Se puede apreciar en la tabla 3.3 que la empresa cuenta con 10 trabajadores en modalidad de locación de servicios, el cual puede ser perjudicial para la empresa, debido a que existe una desnaturalización del contrato establecido y de la necesidad de la empresa, perjudicando a la situación económica y financiera de la empresa.

Tabla 3.4

Renovación de contrato de la empresa

Apellidos y Nombres	Especialidad	Cambio de función en Renovación de contrato		
	Función	Febrero-Mayo	Junio-Julio-Setiembre	Octubre Diciembre
M R H	Cortado	Aparado	Acabado	Armado
Z G F	Cortado	Armado	Acabado	Aparado
G C M	Aparado	Acabado	Armado	Aparado
C D L	Aparado	Armado	Acabado	Aparado
C O R	Aparado	Aparado	Acabado	Armado
G I R	Aparado		Acabado	Aparado
T C C M	Cortado		Acabado	Aparado
O P E	Armado		Armado	Aparado
L V J A	Armado		Acabado	Armado
T M N H	Acabado		Acabado	Aparado

Nota: Se observa en la tabla 3.4 que la empresa en cada contrato que se renovó cada 4 meses, cambiaba la actividad de cada trabajador, no siendo su especialidad de trabajo y según la primacía de la realidad se estaría incurriendo en una falta y requisito para que se desnaturalice el contrato y sea tomado como contrato general.

Tabla 3.5

Resumen de horas trabajadas y sueldo de cada trabajador

Apellidos y Nombres	Función	N° de horas trabajadas en la semana	Días Trabajados	Remuneración Mensual según contrato	Año 2017 (Ver Anexo 04)
M R H	Cortado	48	6	S/.900	S/.9,900
Z G F	Cortado	48	6	S/.900	S/.9,900
G C M	Aparado	48	6	S/.930	S/.10,230
C D L	Aparado	48	6	S/.930	S/.10,230
C O R	Aparado	48	6	S/.930	S/.10,230
G I R	Aparado	48	6	S/.930	S/.5,580
T C C M	Cortado	48	6	S/.900	S/.5,400
O P E	Armado	48	6	S/.1,000	S/.6,000
L V J A	Armado	48	6	S/.1,000	S/.6,000
T M N H	Acabado	48	6	S/.1,000	S/.6,000
Total				S/.9,420	S/.79,470

Nota: En la tabla 3.5 se observa que los trabajadores al día trabajan 8 horas y en una semana 48 horas, lo cual no debería suceder ya que la modalidad de contrato por locación de servicio no permite este tipo de vínculo ya que se consideraría un contrato de trabajo con los beneficios que estipula la ley, por otro lado, mensualmente la empresa gasta S/. 9,420 soles y al año S/. 79,470 soles.

Tabla 3.6

Extracto de las horas extras que se tuvo en el periodo de Enero - Diciembre 2017 de los trabajadores.

Área	Trabajadores	Cargo	Horas Extras año 2017			
			2017	Calculo horas Extras S/	Aprobación	Motivo
Producción	M R H	Cortado	150	705.00	No	
Producción	Z G F	Cortado	165	776.00	No	
Producción	G C M	Aparado	175	846.00	No	El Responsable
Producción	C D L	Aparado	189	917.00	No	sostuvo que no
Producción	C O R	Aparado	204	987.00	No	llegaban a la
Producción	G I R	Aparado	87	423.00	No	productividad
Producción	T C C M	Cortado	105	494.00	No	deseada para
Producción	O P E	Armado	125	649.00	No	que se le pague
Producción	L V J A	Armado	126	656.00	No	sus Servicios
Producción	T M N H	Acabado	115	599.00	No	
Totales			1442	7,052		

Nota: En esta tabla 3.6 se puede apreciar las horas extras que la empresa en el año 2017 asume por los trabajadores, llegando a un promedio de 1 442 horas adicionales trabajadas, por diferentes actividades previstas y debería haberse asumido un importe de S/ 7,052.00 soles por parte de la empresa, debido a que es compromiso de la misma por el pago de ellas. Por otro lado, el Responsable sostuvo que no llegaban a la productividad deseada para que se le pague sus Servicios, desnaturalizando de esta forma lo establecido en el contrato de locación por servicio.

3.3. Situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

Tabla 3.7

Estado de situación financiera

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA		
Al 31 de Diciembre del 2017		
(Expresado en Soles)		
La empresa Giaju SAC		
Activo Corriente	2,017	Análisis Vertical %
Efectivo y equivalente a efectivo	112,623	27.34%
Cuentas por cobrar comerciales Terceros	45,347	11.01%
Cuentas por Cobrar Accionistas	121,266	29.44%
Cuentas por cobrar diversas	18,366	4.46%
Mercadería	21,948	5.33%
Materia Prima	7,527	1.83%
Materiales auxiliares, suministros y repuestos	6,179	1.50%
Total Activo Cte.	333,256	80.89%
Activo No Corriente		
-Inmueble Maquinaria y Equipo	113,044	27.44%
- Depreciación y Amortización acumulada	-34,329	-8.33%
Total Activo No Cte.	78,715	19.11%
Total Activo	411,971	100.00%
Pasivo Corriente		
Tributos por pagar	3,736	0.91%
Remuneraciones y participaciones por pagar	-	0.00%
Cuentas por pagar comerciales	6,661	1.62%
Total Pasivo Cte.	10,397	2.52%
Pasivo No Corriente		
Obligaciones Financieras	23,370	5.67%
Cuentas por pagas Diversas	-	0.00%
Total Pasivo No Cte.	23,370	5.67%
Total Pasivo	33,767	8.20%
Patrimonio		
Capital	31,000	7.52%
Resultados Acumulados	275,372	66.84%
Determinación del Resultado del Ejercicio	71,832	17.44%
Total Patrimonio	378,204	91.80%
Total, Pas. Y Patr.	411,971	100.00%

Nota: Se puede observar en la tabla 3.7 que la empresa tiene un activo corriente de 80.89% y activo no corriente de 19.11%, lo cual es favorable ya que la empresa cuenta con efectivo, mercadería, materia prima y material auxiliar para seguir elaborando los calzados, también cuenta con cuentas por cobrar el cual se está gestionando de una forma positiva a los clientes que se le otorgo mercadería; por otro lado, se observa un pasivo corriente de 2.52% y un pasivo no corriente de 5.67%, lo cual muestra que la empresa no tiene muchas obligaciones y mucho menos compromiso con tercero; por último, el patrimonio representa el 91.80%,

Tabla 3.8

Estado de situación financiera

ESTADO DE RESULTADOS		
Al 31 de Diciembre del 2017		
(Expresado en Soles)		
La empresa Giaju SAC		
Concepto	2017	Análisis Vertical %
Ventas Netas	1,074,585	100%
Costo del Servicio	840,626	78%
Utilidad Bruta	233,959	22%
Gastos Administrativos	48,160	4%
Gastos Ventas	83,909	8%
Utilidad de Operación	101,890	9%
Otros ingresos Financieros	-	0%
Ingresos Financieros	-	0%
Otros Gastos	-	0%
Gastos Financieros	-	0%
Utilidad Antes de Partic. e Imptos.	101,890	9%
Impuesto a la Renta	30,058	3%
Utilidad Neta	71,832	7%

Nota: Se observa en la tabla 3.8 que las ventas de la empresa para el año 2017 es de S/ 1,074,585.00 soles, de los cuales el 78% (S/ 840,626 soles) lo representa el costo el costo de ventas, el gasto administrativo es de 4% (S/ 48,160 soles) y el gasto de venta representa el 8% (S/ 83,909 soles), obteniendo de esta forma una utilidad de 7% (S/ 71,832 soles).

Tabla 3.9
Ratios Financieros de la empresa

Ratios	Formulas	2017		Comentario
Liquidez corriente	Activo	<u>333,256</u>	32.05	La empresa cuenta por cada sol de activo corriente con S/ 32.05 soles, para cubrir a corto plazo.
	Corriente/Pasivo Corriente	10,397		
Prueba Absoluta	Efectivo Equivalente	112,623	10.83	La empresa cuenta por cada sol de activo corriente con S/ 10.83 soles, para cumplir con obligaciones a corto plazo.
	A Efectivo /Pasivo Corriente	<u>10,397.00</u>		
Capital de Trabajo		<u>333,256</u>	322,859	El capital de trabajo de la empresa es considerado ya que la empresa tiene capacidad de llevar acabo sus actividades a corto plazo.
	Activo Corriente - Pasivo Corriente	10,397		
Razón de endeudamiento	Pasivo Total/	<u>33,767</u>	8%	El endeudamiento de la empresa está en 8% con terceros y 91% recursos propios.
	Activo Total	411,971		
Razón de endeudamiento Patrimonial	Pasivo Corriente+	33,767.00	9%	La empresa tiene una deuda del 9% de los activos que representa la empresa, lo cual es razonable y manejable.
	Pasivo No Corriente/ Patrimonio	<u>378,204</u>		
Rentabilidad patrimonial ROE	Utilidad Neta/	71,832	0.19	La empresa por cada sol de patrimonio genera un rendimiento de 19% sobre el patrimonio.
	Patrimonio	<u>378,204</u>		
Rentabilidad de la inversión ROA	Utilidad Neta/	71,832	0.17	La empresa por cada sol de inversión en sus activos genera una utilidad de 17%
	Activo Total	<u>411,971</u>		
Margen utilidad neta	Utilidad Neta/ Ventas	71,832 <u>1,074,585</u>	0.07	La empresa por cada sol de venta realizada en el año 2017, obtuvo 7% de utilidad.

Nota: Se observa en la tabla 3.9 el análisis a los ratios financieras, se puede observar que la empresa tiene un crecimiento estable el cual es debido a la actividad de comercio del calzado, la marca está posicionado y es por ello que tiene resultados positivos, pero si embargo después del análisis ya establecido anteriormente se observa que la empresa tiene problemas en la parte laboral, que podría encarecer el producto a consecuencia de una posible fiscalización que será analizada en la siguientes tablas.

3.4. Consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

Tabla 3.10

Resumen de la remuneración año 2017 de los trabajadores por locación de servicio.

Apellidos y Nombres	Meses trabajados	Remuneración Mensual S/	Remuneración Año 2017 S/	ES SALUD	ONP	Gratificación	CTS	Vacaciones	Horas Extras	Total, Beneficios S/
M R H	11	900.00	9,900.00	No	No	No	No	No	No	0.00
Z G F	11	900.00	9,900.00	No	No	No	No	No	No	0.00
G C M	11	930.00	10,230.00	No	No	No	No	No	No	0.00
C D L	11	930.00	10,230.00	No	No	No	No	No	No	0.00
C O R	11	930.00	10,230.00	No	No	No	No	No	No	0.00
G I R	6	930.00	5,580.00	No	No	No	No	No	No	0.00
T C C M	6	900.00	5,400.00	No	No	No	No	No	No	0.00
O P E	6	1,000.00	6,000.00	No	No	No	No	No	No	0.00
L V J A	6	1,000.00	6,000.00	No	No	No	No	No	No	0.00
T M N H	6	1,000.00	6,000.00	No	No	No	No	No	No	0.00
Total		S/9,420	S/79,470	No	No	No	No	No	No	0.00

Nota: se observa en la tabla 3.10, que la empresa ha tenido trabajadores con la modalidad de locación por servicio, pero los cuales han trabajado de manera continua por un promedio de 6 meses a 11 meses, desnaturalizándose el contrato y rompiendo la norma laboral la cual es sancionada según lo establecido en el cuadro de infracciones de la Sunafil.

Tabla 3.11

Resumen de los beneficios a considerar de acuerdo a ley

Régimen General										
Apellidos y Nombres	Meses trabajados	Remuneración Mensual S/	Remuneración Año 2017 S/	Aporte del empleador Es Salud S/	Beneficios Cancelados por el Empleador					Aporte del trabajador ONP S/
					Gratificación 2	CTS S/	Vacaciones S/	Horas Extras	Total Beneficios	
MRH	11	S/.900	S/.9,900	S/.954	2,503	S/.1,056.00	S/.1,056	S/.705	S/.6,275	S/.1,379
ZGF	11	S/.900	S/.9,900	S/.961	2,961	S/.1,086	S/.1,086	S/.776	S/.6,869	S/.1,388
GCM	11	S/.930	S/.10,230	S/.997	3,127	S/.1,143	S/.1,143	S/.846	S/.7,255	S/.1,440
CDL	11	S/.930	S/.10,230	S/.1,003	3,233	S/.1,172	S/.1,172	S/.917	S/.7,497	S/.1,449
COR	11	S/.930	S/.10,230	S/.1,010	3,339	S/.1,201	S/.1,201	S/.987	S/.7,738	S/.1,458
GIR	6	S/.930	S/.5,580	S/.540	1,898	S/.677	S/.677	S/.423	S/.4,215	S/.780
TCCM	6	S/.900	S/.5,400	S/.530	2,013	S/.697	S/.697	S/.494	S/.4,430	S/.766
OPE	6	S/.1,000	S/.6,000	S/.598	2,446	S/.824	S/.824	S/.649	S/.5,342	S/.864
LVJA	6	S/.1,000	S/.6,000	S/.599	2,461	S/.828	S/.828	S/.656	S/.5,371	S/.865
TMNH	6	S/.1,000	S/.6,000	S/.594	2,343	S/.800	S/.800	S/.599	S/.5,136	S/.858
Total	85	S/.9,420	S/.79,470	S/.7,787	26,323	S/.9,483	S/.9,483	S/.7,052	S/.60,129	S/.11,248

Nota: En la tabla 3.11 se observa el primer proceso de la desnaturalización el cual es reconocer a los trabajadores todos los beneficios sociales, como es la, Es salud, CTS, Vacaciones, Horas Extras; llegando a una suma de S/ 60,129.00 soles que la empresa debe de asumir, adicional a ello el importe que los trabajadores debieron haber pagado por aporte a la ONP fue de S/.11,248.00

Tabla 3.12

Resumen de las multas tributarias pago de la ONP fuera de plazo. En una posible fiscalización

Meses	ONP No Pagado S/	Código Multa	Tributo Asociado	Sanción Tributaria			
				Sanción	Monto S/	Gradualidad 95%	Monto A Pagar
Febrero	679.00	6441	5310	50%	340.00	S/.203	S/.17
Marzo	640.00	6441	5310	50%	320.00	S/.203	S/.16
Abril	647.00	6441	5310	50%	324.00	S/.203	S/.16
Mayo	649.00	6441	5310	50%	325.00	S/.203	S/.16
Junio	630.00	6441	5310	50%	315.00	S/.203	S/.16
Julio	1,323.00	6441	5310	50%	662.00	S/.203	S/.33
Agosto	1,339.00	6441	5310	50%	670.00	S/.203	S/.33
Septiembre	1,326.00	6441	5310	50%	663.00	S/.203	S/.33
Octubre	1,344.00	6441	5310	50%	672.00	S/.203	S/.34
Noviembre	1,334.00	6441	5310	50%	667.00	S/.203	S/.33
Diciembre	1,337.00	6441	5310	50%	669.00	S/.203	S/.33
Total	11,248.00						S/.281

Nota: En la tabla 3.12, se observa la multa incurrida por la empresa por no pagar a tiempo los montos establecidos por ONP, y según la normativa establece una sanción del 50% del tributo omitido y con una rebaja del 95% esto representa todo el año un monto de S/ 281.00 soles el 5% de la sanción impuesta por pago voluntario.

Tabla 3.13

Intereses generados por actualizar los pagos del Es Salud

Mes	Trabajadores	Es Salud S/	Intereses S/	Es Salud Actualizado S/
Enero	0	-	0	0
Febrero	5	470.00	57.00	527.00
Marzo	5	443.00	49.00	492.00
Abril	5	448.00	44.00	492.00
Mayo	5	449.00	39.00	488.00
Junio	5	436.00	32.00	468.00
Julio	10	916.00	56.00	972.00
Agosto	10	927.00	45.00	972.00
Setiembre	10	918.00	33.00	951.00
Octubre	10	930.00	23.00	953.00
Noviembre	10	923.00	12.00	935.00
Diciembre	10	926.00	14.00	940.00
Total		7,787.00	403.00	8,190.00

Nota: En la tabla 3.13, se puede observar el número de trabajadores correspondientes en los meses de febrero a diciembre, sumando primero 5 trabajadores de febrero a junio y 10 trabajadores de julio a diciembre. Por otro lado, se observa los beneficios que no fueron cancelados que suman un promedio de S/ 7,787.00 soles, intereses fueron actualizados al 31 de diciembre del 2017 generando un monto de S/ 403.00 soles, sumando un importe total de S/ 8,190.00

Tabla 3.14

Intereses Generado por el Pago de la ONP

Mes	N° Trabajadores	ONP S/	Intereses S/	ONP Actualizado S/
Enero	0	0.00	0.00	0.00
Febrero	5	679.00	83.00	762.00
Marzo	5	640.00	70.00	710.00
Abril	5	647.00	63.00	710.00
Mayo	5	649.00	55.00	704.00
Junio	5	630.00	46.00	676.00
Julio	10	1,323.00	80.00	1403.00
Agosto	10	1,339.00	65.00	1,404.00
Setiembre	10	1,326.00	48.00	1374.00
Octubre	10	1,344.00	32.00	1,376.00
Noviembre	10	1,334.00	16.00	1350.00
Diciembre	10	1,337.00	16.00	1,353.00
Total		11,248.00	574.00	11,822.00

Nota: En la tabla 3.14, se puede observar el número de trabajadores correspondientes en los meses de febrero a diciembre, sumando primero 5 trabajadores de febrero a junio y 10 trabajadores de julio a diciembre. Por otro lado, se observa los aportes de los empleados que no fueron cancelados ascienden a una suman de S/ 11,248.00 soles, intereses fueron actualizados al 31 de diciembre del 2017 generando una suma de S/ 574.00 soles, por lo tanto, suma un importe total de S/ 11,822.00

Tabla 3.15

Infracciones Inspectoras

N°	Normal Legal	Resumen Infracción	Gravedad	Número de Trabajadores Afectados	Multa
1	Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No Registrar en Planilla	Muy Grave	10	9,112.50
2	Artículo 24.40 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No pago de Gratificación	Grave	10	5,467.50
3	Artículo 24.40 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No pago de Bonificación	Grave	10	5,467.50
4	Artículo 24.50 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No depósito de CTS	Grave	10	5,467.50
5	Artículo 23.20 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No entrega de Liquidación de CTS	Leve	10	931.50
6	Artículo 25.60 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No Pago de Indemnización	Muy Grave	10	9,112.50
7	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No registro en un sistema de Es salud	Grave	10	5,467.50
8	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2017-TR	No registrar en un sistema de pensiones	Grave	10	5,467.50
Total de sanción asumida por parte de la empresa					46,494.00

Nota: En la tabla 3.15 se observa el caso de una posible fiscalización, la empresa estaría incurriendo en 8 faltas desde muy graves hasta leve, el cual le ocasionaría unas sanciones por el monto de S/ 46,494.00, el cual afectaría a la liquidez y ganancias de la empresa, encareciendo el producto y limitando las ventas y utilidades de la empresa.

Tabla 3.16

Estado de situación financiera, real, según ley y fiscalizado

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA						
Al 31 de Diciembre Real, Rectificado, Fiscalizado						
(Expresado en Soles)						
La empresa Gaju SAC						
Activo Corriente	Real	Análisis Vertical %	Según Ley	Análisis Vertical %	Fiscalizado	Análisis Vertical %
Efectivo y equivalente a efectivo	112,623	27.34%	40,577	11.94%	17,330	5.47%
Cuentas por cobrar comerciales Terceros	45,347	11.01%	45,347	13.34%	45,347	14.32%
Cuentas por Cobrar Accionistas	121,266	29.44%	121,266	35.67%	121,266	38.29%
Cuentas por cobrar diversas	18,366	4.46%	18,366	5.40%	18,366	5.80%
Mercadería	21,948	5.33%	21,948	6.46%	21,948	6.93%
Materia Prima	7,527	1.83%	7,527	2.21%	7,527	2.38%
Materiales auxiliares, suministros y repuestos	6,179	1.50%	6,179	1.82%	6,179	1.95%
Total Activo Cte.	333,256	80.89%	261,210	76.84%	237,963	75.14%
Activo No Corriente						
Inmueble Maquinaria y Equipo	113,044	27.44%	113,044	33.26%	113,044	35.70%
Depreciación y Amortización acumulada	-34,329	-8.33%	-34,329	-10.10%	-34,329	-10.84%
Total Activo No Cte.	78,715	19.11%	78,715	23.16%	78,715	24.86%
Total Activo	411,971	100.00%	339,925	100.00%	316,678	100.00%
Pasivo Corriente						
Tributos por pagar	3,736	0.91%	3,736	1.10%	8,595	2.71%
Remuneraciones y participaciones por pagar	-	0.00%	7,052	2.07%	30,299	9.57%
Cuentas por pagar comerciales	6,661	1.62%	6,661	1.96%	6,661	2.10%
Total Pasivo Cte.	10,397	2.52%	17,449	5.13%	45,555	14.39%
Pasivo No Corriente						
Obligaciones Financieras	23,370	5.67%	23,370	6.88%	23,370	7.38%
Cuentas por pagas Diversas	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
Total Pasivo No Cte.	23,370	5.67%	23,370	6.88%	23,370	7.38%
Total Pasivo	33,767	8.20%	40,819	12.01%	68,925	21.76%
Patrimonio						
Capital	31,000	7.52%	31,000	9.12%	31,000	9.79%
Resultados Acumulados	275,372	66.84%	241,623	71.08%	213,517	67.42%
Determinación del Resultado del Ejercicio	71,832	17.44%	26,483	7.79%	3,236	1.02%
Total Patrimonio	378,204	91.80%	299,106	87.99%	247,753	78.24%
Total Pas. Y Patr.	411,971	100.00%	339,925	100.00%	316,678	100.00%

Nota: En la tabla 3.16, se puede observar que la empresa tiene 3 estados financieros, el cual está representado por el Real, según ley y fiscalizado. El propósito de este estado financiero radica en tomar decisiones asertivas que contribuyan al crecimiento de la empresa, y si en el caso se diera la fiscalización que montos asumiría la empresa. Para el **estado Real**, se observa que la empresa tiene una situación financiera estable, manteniendo un efectivo equivalente a efectivo en 27.34% (S/112,623), cuentas por cobrar de 11.01% (S/45,347), cuentas por cobrar accionistas 29.44%(S/121,266), tributos en 0.91% (S/3,736), remuneraciones en 0.00% (S/00,00), y utilidades positivas en 17.44% (S/ 71,832) resultados que permiten el crecimiento, y esto es debido a los beneficios que se obvia contratando al personal en locación por servicio. Por otro lado, para el **estado según ley**, se toma una conciencia laboral y humana, reconociendo los beneficios de ley que se han omitido como son la Onp, Esalud, Cts, Gratificación, vacaciones, horas extras, otros. Para lo cual se observa que el efectivo equivalente a efectivo se redujo en 11.94% (S/40,577), por el motivo del pago de los beneficios laborales menos las horas extras, debido a que eso aumento en la otra cuenta que es Remuneraciones y participaciones por pagar que aumento a

2.07% (S/7,052) y esto es por las horas extras que quedan pendientes por pagar o reconocer a los trabajadores, el cual dependerá si serán pagadas o devueltas como días libres; esta situación reduce la utilidad de la empresa a 7.79% (S/ 26,483). Por último, se muestra el **estado fiscalizado**, donde la primera acción que se toma son las multas, para lo cual se determinó que son 8 faltas como es no registrar en planilla, no pago de gratificación, no pago de bonificación, no depósito de CTS, no entrega de liquidación de CTS, no pago de indemnización, no registro en un sistema de Es Salud, no registrar en un sistema de pensiones, asumiendo un monto de S/ 46,494 el cual fue fraccionado por falta de liquidez; luego de eso se asume los beneficios laborales y horas extras que ya se vieron en el estado anterior y adicional a ello los interés y multas que se hayan ocasionado por no pagas la ONP y Es Salud a tiempo; esta situación deja a la empresa con un efectivo equivalente a efectivo de 5.47% (S/17,330), tributos por pagar de 2.71% (S/8,595), remuneraciones de 9.57% (S/ 30,299) y por último una reducción de la utilidad a 1.02% (S/3,236).El propósito de este análisis es evitar la fiscalización ya que es la última etapa y se asume todo lo que se esté omitiendo.

Tabla 3.17
Estado de Resultado

ESTADO DE RESULTADOS						
Al 31 de Diciembre Real, Rectificado, Fiscalizado						
(Expresado en Soles)						
La empresa Giaju SAC						
	Real	Análisis Vertical %	Según Ley	Análisis Vertical %	Fiscalizado	Análisis Vertical %
Ventas Netas	1,074,585	100.00%	1,074,585	100.00%	1,074,585	100.00%
Costo del Servicio	840,626	78.23%	904,951	84.21%	904,951	84.21%
Utilidad Bruta	233,959	21.77%	169,634	15.79%	169,634	15.79%
Gastos Administrativos	48,160	4.48%	48,160	4.48%	48,160	4.48%
Gastos Ventas	83,909	7.81%	83,909	7.81%	83,909	7.81%
Utilidad de Operación	101,890	9.48%	37,565	3.50%	37,565	3.50%
Otros ingresos						
Financieros	-	0%	-	0%	-	0%
Ingresos Financieros	-	0%	-	0%	-	0%
Otros Gastos	-	0%	-	0%	-	0%
Gastos Financieros	-	0%	-	0%	-	0%
Utilidad Antes de Partic. e Imptos.	101,890	9.48%	37,565	3.50%	37,565	3.5%
Impuesto a la Renta	30,058	2.80%	11,082	1.03%	11,082	1.03%
Utilidad Neta	71,832	6.68%	26,483	2.46%	26,483	2.46%
Multa	0	0%	0	0%	23,247	2.16%
Utilidad Neta Fiscalizado	71,832	0%	26,483	0%	3,236	0.30%

Nota: En la tabla 3.17, se puede observar que la empresa tiene 3 estados de resultados, el cual está representado por el Real, según ley y fiscalizado. El propósito de este estado financiero radica en tomar decisiones asertivas que contribuyan al crecimiento de la empresa, y si en el caso se diera la fiscalización que montos se asumiría la empresa. Para el **estado real**, se observa que la empresa tiene una situación económica estable, manteniendo un nivel de ventas de 100% (S/ 1,074,585), costo de ventas de 78.23% (S/840,626), manteniendo a sus trabajadores en locación de servicio y una utilidad del 6.68% (S/71,832), manteniendo su posición laboral. Por otro lado, en el **estado según ley** se

observa la situación económica de la empresa asumiendo los beneficios laborales de los 10 trabajadores tales como la ONP, Es Salud, otros beneficios laborales; aumentando su costo de ventas a 84.21% (S/ 904,951) y reduciendo su utilidad a 2.46% (S/26,483), Por último, se presenta el **estado Fiscalizado**, pero el cual no varía nada aparte de los montos que se rectifican, debido a que las multas por fiscalizaciones no son considerados deducibles para el impuesto a la renta por lo cual se deduce al final de la utilidad neta, la empresa asume la mitad de la multa por falta de liquidez por un importe de S/ 23 247 por multas lo cual hace que la utilidad real y ajustada sea de 0.30% (S/ 3,236). Lo que queda claro que en un contrato desnaturalizado contrae asumir costos, gastos y gastos no deducibles que perjudican la situación económica de la empresa.

Tabla 3.18

Ratios financieros real y rectificado

Ratios	Formula	Real		Según Ley		Fiscalizado		Comentario
Liquidez corriente	Activo	333,256		261,210		237,963		La empresa tiene una liquidez corriente estable en la situación real, pero que a medida que cambia viene disminuyendo a 14.97 y 5.22, lo que quiere decir que la empresa está bajando su liquidez para compromiso y obligaciones a corto plazo.
	Corriente/Pasivo Corriente	10,397	32.05	17,449	14.97	45,555	5.22	
Prueba Acida	Efectivo Equivalente	112,623		40,577		17,330		La empresa tiene una prueba acida en la situación real positiva, pero ha cambiado de forma preocupante reduciendo a 2.33 y 0.38; lo que quiere decir que la empresa tiene menos liquidez para cumplir obligaciones a corto plazo.
	A Efectivo /Pasivo Corriente	10,397	10.83	17,449	2.33	45,555	0.38	
Razón de endeudamiento	"Pasivo Total/ Activo Total"	33,767		40,819		68,925		La empresa tiene un endeudamiento positivo en la situación real, lo cual está aumentando y comprometiendo parte de los activos con obligaciones en terceros si es que se llega a fiscalizar.
		411,971	8%	339,925	12%	316,678	22%	
Razón de endeudamiento Patrimonial	Pasivo Corriente+	33,767		40,819		68,925		Por otro lado, se observa que el endeudamiento patrimonial es mayor si la SUNAFIL, llega a fiscalizar a la empresa y poner las multas, a diferencia de asumir el pago de todos los beneficios o seguir con el contrato de locación.
	Pasivo No Corriente/ Patrimonio	378,204	9%	299,106	14%	247,753	28%	
Rentabilidad patrimonial ROE	Utilidad Neta/ Patrimonio"	71,832		26,483		3,236		A medida que se asuman los costos y gastos deducibles la empresa estará teniendo un ROE bajo en 9% y 1%, por cada sol de patrimonio.
		378,204	0.19	299,106	0.09	247,753	0.01	
Rentabilidad de la inversión ROA	Utilidad Neta/ Activo Total	71,832		26,483		3,236		La empresa asume una ROA bajo a medida que se asuman las responsabilidades, teniendo según ley de 8% y fiscalizado de 1%, por cada sol de inversión.
		411,971	0.17	339,925	0.08	316,678	0.01	
Margen utilidad neta	Utilidad Neta/ Venta	71,832		26,483		3,236		La empresa recibe una utilidad neta de 7% en real, 2% según ley y. fiscalizado de 0%, por cada sol de venta que la empresa tenga.
		1,074,585	0.07	1,074,585	0.02	1,074,585	0.00	

Nota: Se observa que la empresa ha obtenido ratios financieros negativos, comprobando que el efecto de una desnaturalización de contrato conllevaría a que la empresa asuma gastos y costos no previstos, por el mal manejo de los contratos de locación, conllevando a perjudicar su situación económica y financiera.

Contrastación de Hipótesis

Para la presente investigación se planteó la siguiente hipótesis: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene una consecuencia negativa en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2018.

Por lo tanto, la Hipótesis planteada es aceptada, según el análisis realizado la empresa ha incurrido a la desnaturalización del contrato de locación, pudiéndose comprobar que la durabilidad en promedio de algunos trabajadores es de 6 a 11 meses, hay horarios y supervisión, trabajo de horas extras, entre otros aspectos. La empresa desconoce la normativa laboral, por tal motivo sigue incurriendo en faltas; por lo cual según el análisis que se realizó la empresa estaría reconociendo ante una fiscalización beneficios laborales por un importe de S/. 71,377.00 soles, por no pagar el saldo de la ONP S/ 281.00 soles, Intereses generados por actualizar los pagos del ESALUD por S/ 403.00 soles, Intereses Generado por el Pago de la ONP de S/574.00 soles, multas por S/ 46,494.00 soles, pagos de la ONP y Es Salud. Montos que han afectado la situación económica y financiera de la empresa, debido a que encarece el producto y disminuye las ganancias de la empresa en la situación de según ley y en caso de fiscalización.

Por los resultados obtenidos, la desnaturalización de los contratos por locación lleva a la empresa a asumir costo y gasto innecesario afectando la situación económica y financiera de la empresa, por lo cual se acepta la Hipótesis.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

En el presente capítulo se analiza y se discute los resultados obtenidos en el capítulo anterior, con el propósito de sustentar el logro de los objetivos y la contratación de hipótesis.

El trabajo se desarrolló mediante una entrevista y análisis documental de la empresa, con el fin de identificar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad en la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017, de los cuales se presenta los siguientes resultados que se mencionan a continuación, la empresa viene trabajando en el año 2017 con 10 trabajadores de la parte operativa en modalidad de locación por servicio, el cual se ha venido desnaturalizando debido a que se trabaja las 8 horas diarias por 6 días a la semana, subordinación, horas extras trabajadas y no pagadas, contratos renovados con diferentes actividades bajo la misma modalidad, beneficios laborales no cancelados y sobre explotación, son algunos de los aspectos que la empresa ha realizado y bajo la necesidad de los trabajadores han aceptado. Esta situación es preocupante porque ante una fiscalización, la empresa estaría asumiendo una serie de rectificaciones y multas que conllevarían a comprometer los activos de la empresa y asumir dinero que bajara la liquidez y las proyecciones para el siguiente año.

Al respecto Alvarado, Ruiz y Granados (2014), concluye que, se puede encontrar que la empresa utiliza contratos establecidos por la normativa como los servicios profesionales, de los cuales no cumple lo que dice lo estipulado en el contrato, rompiendo un derecho fundamental que es la primacía de la realidad, es decir que es algo ficticio y que no tiene valor si es que se descubre; lo mismo que sucede en la empresa Giaju S.A.C, debido a las malas prácticas que se presentan. Por otro lado se contradice con el autor Ruiz (2016), quien menciona que su investigación tiene como finalidad dar a entender por qué sucede desde la parte legal la desnaturalización del contrato, pero depende mucho de la interpretación del empresario, determinando que todos los contratos establecidos por la legislación laboral son buenos, pero la interpretación es errónea debido a que lo aplican a beneficios de los empresarios, este tipo de contrato a modalidad, son estable, pero los cambian en cada momento o lo hacen con intención, lo cual esta multado.

Por otro lado en el análisis de los ratios financieros de la empresa Giaju S.A.C, en la cual se llega a determinar que la empresa cuenta con una liquidez corriente de S/ 32.05 soles, prueba acida o absoluta de S/ 10.83 soles, capital de trabajo de S/ 322,859 soles, razón de

endeudamiento de S/ 0.08, razón de endeudamiento patrimonial de S/ 0.009, rentabilidad patrimonial de S/ 0.19, rentabilidad de la inversión de S/ 0.17 y margen de utilidad neta de S/ 0.07; resultados que han sido de beneficio y da una apariencia de crecimiento de la empresa, debido a los bajos costos de la mano de obra, en caso de que llegara una fiscalización la situación de la empresa cambiaría.

Estos resultados se relacionan con Bartolo, Callán y Tupiño (2016), las empresas acuden a este tipo de contratos por la necesidad de tener más solvencia, liquidez, rentabilidad y no pagar de manera temporal todos los beneficios que le corresponde a una persona, pero abusan del conocimiento y de la normativa, utilizándolo a su favor para reducir costos y gastos por medio de los recibos por honorarios, pero las multas consideradas por la SUNAFIL o Ministerio de Trabajo no tienen ningún tipo de deducción.

Después se procedió a analizar la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C, de la cual se determinó que debido a la desnaturalización la empresa debería estar, en un contrato de trabajo general donde se pagan todos los beneficios de ley, para lo cual se calculó estos beneficios en base a la remuneración más las horas extras, arrojando un monto de S/. 60,129 soles por beneficios de Es salud, gratificación, cts, vacaciones, horas extras que deben ser pagados por el empleador; por otro lado, los aportes asumidos por el trabajador es la ONP por un importe de S/. 11,248 soles, en este caso este importe será asumido por la empresa debido a su falta e incumplimiento con los trabajadores. La rectificación de las declaraciones mensuales de planilla, se asume multas tributarias por pago de la ONP fuera de plazo por un importe de S/.281 soles, Intereses generados por actualizar los pagos del Es Salud por un importe de S/.403 soles, Intereses Generado por el Pago de la ONP por un importe de S/ 574.00 soles y por ultimo ante una fiscalización se asumiría un adicional un importe de S/ 46,494.00 soles.

Estos resultados perjudican en 3 tiempos a la empresa en el real, según ley y fiscalizado de la cual se manifiesta a continuación:

La empresa tiene una liquidez corriente estable en la situación real, pero que a medida que cambia viene disminuyendo a 14.97 y 5.22, lo que quiere decir que la empresa está bajando su liquidez para compromiso y obligaciones a largo plazo. Por otro lado, tiene una

prueba acida en la situación real positiva, pero ha cambiado de forma preocupante reduciendo a 2.33 y 0.38; lo que quiere decir que la empresa tiene menos liquidez para cumplir obligaciones a corto plazo.

También tiene un endeudamiento positivo en la situación real, lo cual está aumentando y comprometiendo parte de los activos con obligaciones en terceros si es que se llega a fiscalizar. Por otro lado, se observa que el endeudamiento patrimonial es mayor si SUNAFIL, llega a fiscalizar a la empresa y aplica las multas, a diferencia de asumir el pago de todos los beneficios o seguir con el contrato de locación.

A medida que se asuman los costos y gastos deducibles y no deducibles la empresa estará teniendo un ROE bajo en 9% y 1%, por cada sol de patrimonio. La empresa asume una ROA bajo a medida que se asuman las responsabilidades, teniendo según ley de 8% y fiscalizado de 1%, por cada sol de inversión. La empresa recibe una utilidad neta de 0.07 en real, 0.02 según ley y. fiscalizado de 0.00, por cada sol de venta que la empresa tenga.

Según Cardenas (2017), menciona que los trabajadores de la municipalidad muchos contratos se han desnaturalizado, debido a que hacen trabajar más de 8 horas al personal, los pagos lo hacen después de 45 días, también se observa que no hay un completo reconocimiento de los beneficios laborales, llegando a tener los mejores sueldos los administrativos y el gran personaje que se tiene como alcalde regional, estos aspectos perjudican la calidad de vida de los trabajadores, ya que el sustento económico que cada uno lleva son los ingresos percibidos por el trabajo que legalmente realizan dentro de la institución. Por otro lado, Cavallotti (2015), menciona que el estado es muy blando al momento de ejecutar la norma en beneficio de los trabajadores y de la misma forma los fiscalizadores, omitiéndose de muchas formas el debido proceso de determinar la razonabilidad de contrato, volviéndose en un fraude que no se puede controlar.

Por último, se propuso una mejora a la estructura de los contratos de trabajo en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C, velando por los intereses de la empresa y de los trabajadores, la empresa debe entrar en una modalidad de contrato integrado a la REMYPE, debido al movimiento del negocio se consideraría como pequeña empresa asumiendo los siguientes pagos. Es Salud, 2 gratificaciones de $\frac{1}{2}$ sueldo, CTS de $\frac{1}{2}$ sueldo por cada año trabajado, vacaciones pagadas de 15 días por cada año trabajado, horas extras

y ONP. Esto va permitir actuar de una buena forma con los colaboradores y permitirá aumentar el desempeño de los mismos para obtener un crecimiento estable.

CONCLUSIÓN

V. Conclusión

1. La empresa Giaju SAC aplicó mal los contratos de locación de servicios de 10 trabajadores de la parte operativa en modalidad de locación por servicio en el indicador remunerativo, el cual se ha venido desnaturalizando debido a que se trabaja las 8 horas diarias por 6 días a la semana, bajo subordinación, horas extras trabajadas y no pagadas, contratos renovados con diferentes actividades bajo la misma modalidad y una remuneración muy por debajo del básico; por otro lado en el indicador no remunerativo, los beneficios laborales no son cancelados y estos son algunos aspectos que la empresa ha realizado, bajo la necesidad de los trabajadores.

2. La empresa para el año 2017 con la aplicación de los contratos de locación de servicio cuenta con una liquidez corriente de S/ 32.05 soles, prueba acida o absoluta de S/ 10.83 soles, capital de trabajo de S/ 322,859 soles, razón de endeudamiento de 8%, razón de endeudamiento patrimonial de 9%, rentabilidad patrimonial de 19%, rentabilidad de la inversión de S/ 0.17 y margen de utilidad neta de S/ 0.07; resultados que han sido de beneficio y da una apariencia de crecimiento de la empresa,

3. Los efectos de la desnaturalización del contrato son tributarios y laborales por un monto de S/. 60,129 soles por beneficios de Essalud, gratificación, cts, vacaciones, horas extras que deben ser pagados por el empleador; por otro lado, los aportes asumidos por el trabajador es la ONP por un importe de S/. 11,248 soles, en este caso este importe será asumido por la empresa debido a su falta con el cumplimiento con los trabajadores. La rectificación de las declaraciones mensuales de planilla, se asume multas tributarias por pago de la ONP fuera de plazo por un importe de S/.281 soles, Intereses generados por actualizar los pagos del Es Salud por un importe de S/.403 soles, Intereses Generado por el Pago de la ONP por un importe de S/ 574.00 soles y por ultimo ante una fiscalización se asumiría un adicional un importe de S/ 46,494.00 soles, afectando la situación económica y financiera de la empresa.

4. La propuesta de mejorar la estructura y modalidad de contratación ayuda a la empresa a tomar una mejor posición laboral, y contribuyendo a la misma vez a que los trabajadores crezcan. Asumiendo siguientes pagos. Es salud, 2 gratificaciones de ½ sueldo, CTS de ½ sueldo por cada año trabajado, vacaciones pagadas de 15 días por cada año trabajado, horas extras y ONP.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

1. Reforzar los conocimientos y técnicas de aplicación de las normas tributarias y legales con capacitaciones en mayor frecuencia sobre las normativas peruanas e internacionales, con la finalidad de eliminar, o evitar infracciones y sanciones dentro de la empresa. La empresa debe concientizar que, cumpliendo con el pago de los beneficios a los trabajadores, está siendo responsable ante la sociedad y que además de cumplir con tal responsabilidad puede exigir que el estado haga el correcto uso y transparente de los recursos, también podrá usar esa remuneración como gasto el cual beneficie al cálculo del impuesto a la renta.
2. Analizar la situación económica y financiera de la empresa para que tenga un crecimiento constante, la empresa debe cumplir con todo lo establecido en la normativa, de esta manera se evitara multas y gastos que no se podrán deducir, y el cual afecta directamente a los ingresos obtenidos por la empresa. De tal manera si no puede cubrir de todos los trabajadores, deberá priorizar el trabajo y contratar personal necesario, con el fin de no afectar su economía.
3. Respetar las condiciones de todo trabajador, ayudándolo que ellos se desarrollen dentro de la organización de manera económica, social e individual. De esta manera la empresa obtendrá trabajadores leales y competentes que le ayudará a generar más ingresos que lo previsto, debido a que, al no contar con profesionales capacitados, ocasiona errores que tiene una repercusión económica en la empresa.
4. Realizar programas de capacitaciones para incentivar a los contribuyentes en el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias y laborales, brindándoles las herramientas e información necesarias, aprovechando los recursos disponibles que conlleven a un beneficio mutuo, para el contribuyente apoyándolo en la información para cumplir con sus obligaciones, Y también a los trabajadores, para que, al momento de elegir un centro laboral, exija los derechos que por ley le corresponde.

PROPUESTA

VII. Propuesta

Para el presente capítulo se propone implementar un modelo de contrato que favorezca a la empresa y determine todos los niveles de beneficios, con el propósito de que la empresa ingrese a los trabajadores a planilla sin sentir la carga laboral el cual afecte al costo del producto. Por lo cual la empresa debe tomar una decisión de ingresar a la REMYPE por lo siguiente.

Objetivo General

Proponer mejoras a la estructura de los contratos de trabajo en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

Objetivo Especifico

Analizar los beneficios de la Remype en su aplicación a la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.

Calcular numéricamente los pagos de los beneficios por la empresa al trabajador.

Proponer el modelo de contrato aplicable en la realidad.

Tabla 7.1
Beneficios del REMYPE

Beneficio	Microempresa	Pequeña Empresa
Remuneración	Como mínimo RMV	Como mínimo RMV
Descanso semanal	24 HORAS	24 HORAS
Vacaciones	15 días calendario por año completo de servicios	15 días calendario por año completo de servicios
Cts.	No tiene Derecho	15 Remuneraciones diarias por cada año de servicio
Gratificación	No tiene	2 Gratificaciones equivalente a media remuneración cada uno
Utilidades	No tiene Derecho	No tiene derecho
Nivel de ingresos anuales	Hasta 150 UIT	Desde 150 UIT hasta 1700 UIT

Nota: La empresa debido al movimiento y nivel de trabajadores debería pertenecer a la pequeña empresa debido a que sus ingresos no superan las 1700 UIT. Este nuevo Régimen laboral, permitirá ingresar a los 10 trabajadores que están fuera de planilla con la mita de carga laboral, con el propósito de que la empresa no tenga problemas en un futuro. El

cambiarse de régimen le ayudara a la empresa a evitar multas e incluso a aumentar el personal.

Tabla 7.2

Calculo de los beneficios a los trabajadores según modalidad Remype

Régimen Mype Tributario										
Apellidos y Nombres	Meses trabajados	Remuneración Mensual	Remuneración Año S/	Es Salud S/	Gratificación 2, 1/2 SUELDO	CTS 1/2 Sueldo al año S/	Vacaciones 15 días por cada año	Horas Extras	Total Beneficios	ONP
MRH	11	900.00	9,900.00	954.00	1,604	S/.419	S/.419	S/.705	S/.4,101	S/.1,379
ZGF	11	900.00	9,900.00	961.00	2,062	S/.448	S/.448	S/.776	S/.4,695	S/.1,388
GCM	11	930.00	10,230.00	997.00	2,198	S/.484	S/.484	S/.846	S/.5,009	S/.1,440
CDL	11	930.00	10,230.00	1,003.00	2,304	S/.513	S/.513	S/.917	S/.5,250	S/.1,449
COR	11	930.00	10,230.00	1,010.00	2,409	S/.543	S/.543	S/.987	S/.5,491	S/.1,458
GIR	6	930.00	5,580.00	540.00	1,391	S/.444	S/.444	S/.423	S/.3,243	S/.780
TCCM	6	900.00	5,400.00	530.00	1,522	S/.472	S/.472	S/.494	S/.3,490	S/.766
OPE	6	1,000.00	6,000.00	598.00	1,901	S/.574	S/.574	S/.649	S/.4,297	S/.864
LVJA	6	1,000.00	6,000.00	599.00	1,916	S/.578	S/.578	S/.656	S/.4,326	S/.865
TMNH	6	1,000.00	6,000.00	594.00	1,798	S/.550	S/.550	S/.599	S/.4,091	S/.858
Total		9,420.00	79,470.00	7,787.00	19,105	S/.5,025	S/.5,025	S/.7,052	S/.43,993	S/.11,248

Nota: la empresa obtendría un beneficio muy significativo si es que cambia de régimen y se ubica en el contrato que le corresponde, debido a que una desnaturalización le conlleva asumir costos y gastos que reducirán las ganancias y aumentaran los compromisos y obligaciones con terceros.

Contrato De Trabajo

Conste por el presente documento por duplicado, el contrato de trabajo que celebran, de conformidad con los artículos 4 y sgtes. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR, de una parte, con RUC N°..... y domicilio en

..... a quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**, representada por

..... (indicar el cargo), el señor identificado con DNI N°

.....; y de la otra parte el señor....., identificado con DNI N°..., con domicilio en, a quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

Antecedentes:

PRIMERA: EL EMPLEADOR es una persona..... (natural o jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de la sociedad) cuya principal actividad comprende desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, de acuerdo a los requisitos exigidos para la constitución de la microempresa.

Objeto del contrato:

SEGUNDA: En virtud del presente contrato, **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de **EL TRABAJADOR**, los mismos que se desarrollarán bajo subordinación a cambio de la remuneración convenida.

Prestación de servicios:

TERCERA: EL TRABAJADOR desempeñará sus labores llevando a cabo actividades de

EL EMPLEADOR se encuentra facultado a efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de la misma, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda entendido que la prestación de servicios es personal, no pudiendo **EL TRABAJADOR** ser reemplazado ni ayudado por tercera persona.

Jornada Y Horario De Trabajo:

CUARTA: En virtud de lo establecido por el Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y sus modificatorias, las partes estipulan que la jornada laboral de **EL TRABAJADOR** será de (día de inicio) a (día de término), de(hora de inicio) a (hora de término), con de refrigerio que no son computables para efectos de la citada jornada ni del horario de trabajo.

Remuneración:

QUINTA: EL TRABAJADOR percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual ascendente a S/. (.....y 00/100 Nuevos Soles), durante el tiempo que dure la relación laboral, de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.

(En los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%. Esta última exoneración no se aplicará a las MYPES que desarrollen actividades nocturnas esporádicamente).

Las ausencias injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración en forma proporcional a la duración de dicha ausencia.

Vacaciones:

SEXTA: EL TRABAJADOR tendrá derecho a un mínimo de 15 (quince) días de descanso vacacional por año de trabajo. Este tiempo podrá ser reducido hasta 7 (siete) días al año, mediando la respectiva compensación por día laborado, lo cual deberá constar en un acuerdo escrito.

Duración Del Contrato:

SÉTIMA: El presente contrato es de duración determinada, teniendo vigencia hasta el, pudiendo extenderse el mismo siempre que **EL EMPLEADOR** conserve las condiciones legales preestablecidas para mantenerse dentro del Régimen Especial de MYPES.

OCTAVO: Queda entendido que **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula **SETIMA**, oportunidad en la cual se abonará al **TRABAJADOR** los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

Obligaciones del trabajador:

OCTAVA: EL TRABAJADOR se compromete a cumplir sus obligaciones con lealtad y eficiencia, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de **EL EMPLEADOR**. Asimismo, deberá ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor diligencia y responsabilidad.

EL TRABAJADOR se compromete, igualmente, a mantener en secreto toda información relacionada a los negocios de **EL EMPLEADOR**, sus asociados y/o clientes. Esta obligación subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios.

Indemnización por despido arbitrario:

NOVENA: El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Domicilio:

DÉCIMA: Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente contrato, por lo que serán consideradas válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a las mismas con motivo de la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la contraparte, por cualquier medio escrito.

En señal de conformidad, las partes suscriben este documento en la ciudad de, a los días del mes de de

El Empleador El Trabajador

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

VIII. Referencias bibliograficas

- Anaya & Suarez, (2011). Revista digital de Satisfacción Laboral de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España.
- Alvarado, Ruiz y Granados (2014) mencionan las “*Diferencias jurídicas entre los contratos por servicios profesionales y los contratos laborales en el sector público*”. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/492/>
- Bartolo, Callán y Tupiño (2016) “*Los beneficios económicos del grupo empresarial MEG por los contratos de locación de servicios*” Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Jackelyne_Tesis_t%C3%ADtuloprofesional_2016%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Jackelyne_Tesis_t%C3%ADtuloprofesional_2016%20(1).pdf)
- Bustamante P. (2007). Depósitos bancarios y crisis financieras. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=24EEj8ysjRcC&pg=PA87&dq=bustamante+ratos+financieros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPw-XworbAhUGG6wKHTTkAUIQ6AEIKjAA#v=onepage&q=bustamante%20ratos%20financieros&f=false>
- Cárdenas (2017) “*Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016*” Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cavallotti (2015) “*La locación de servicios como Fraude Laboral*”. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1>.
- Chiavenato F. (2005) Introducción a la teoría general de la administración (7 Ed) Pearson Educación
- Congreso de la república (15 de abril de 1997) Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Decreto Supremo N° 004-97. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Jiménez, Quispe, Fernández y Pérez (2015). Sunafil. Lima Editorial: Instituto Pacifico

LaCalle G. (2016) Gestión de Recursos Humanos. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=a5pcDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LaCalle,2016,&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjDvu3_ps_bAhWQ2VMKHan7Da4Q6AEIJzAA#v=onepage&q=LaCalle%2C2016%2C&f=true

Méndez P. (2015). Dinámica Laboral Empresarial.

Mendez M. (2018). La informalidad Laboral. Diario Gestión

Muñoz (2012) cumplimiento e incumplimiento del contrato. Editorial Universidad Ramon Areces

NIC 19 (2017). Beneficios de los empleados, Lima 2008. Revista Asesores Empresariales.
Recuperado de:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf

Rojas (2003), Cómo se hace un plan estratégico: modelo de desarrollo en una empresa.
Recuperado de:
https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbn=bks&ei=BEr8WsaEA4u-tQXitpTAAg&q=rojas+ratios+financieros&oq=rojas+ratios+financieros&gs_l=psy-ab.3...1985.1985.0.2606.1.1.0.0.0.161.161.0j1.1.0...0...1c.1.64.psy-ab..0.0.0...0.BEMr7XLHi4s

Ruiz (2016) “*La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*”
Recuperado de:
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_D_ES.pdf

Torella (2014) “*Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*” recuperado de
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf

Toyama (2017) L. Guia Laboral. Peru. Editorial Gaceta Juridica. 2017.

Tanaka G. (2003). Análisis de Estados Financieros Para la Toma de Decisiones. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=LH4fWkr2Cs4C&pg=PA319&dq=tanaka+ratios+financieros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj8_53awYrbAhVII6wKHQDsAnkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=tanaka%20ratios%20financieros&f=false

Sierra (2002). Capitalismo Financiero y Comunicación.

Soriano (2006). Finanzas Empresariales. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=PpF-iaPEJCEC&pg=PA79&dq=soriano+ratios+financieros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjV4IytworbAhVM-6wKHbRwD9oQ6AEIJzAA#v=onepage&q=soriano%20ratios%20financieros&f=false>

Valverde M.A. (2001). Derecho del trabajo. Editorial TECNO (10ma ed)

Valverde M.A. (2008). Derecho Laboral. Editoriales TECNOS (1ma ed)

Vilela (2005) La centralidad del trabajo Edición Gestión del conocimiento

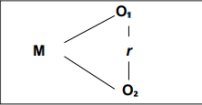
Valderrama (2017) Naturaleza población del acta de infracción sociolaboral. Editorial Universidad Ramon Areces

Urquijo (2008) La remuneración del trabajo.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Planteamiento Del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Población Y Muestra	Diseño	Instrumento	Estadística
Pregunta General ¿Cuál es la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la situación económica financiera de la Empresa Giaju S.A.C. Trujillo 2017?	Objetivo General Determinar la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.	Hipótesis General H1: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene una consecuencia negativa en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017.	Variable 1	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extras • Remuneración • Asignación familiar • Gratificación extraordinaria • Bonificación extraordinaria • Vacaciones • CTS • Participación de utilidades • Tickets de alimentos • Movilidad viáticos o incentivos 	Población: La Empresa Giaju S.A.C.	Método: El método es deductivo.	Entrevista	Se usará la estadística descriptiva para encontrar, organizar, presentar la información de las dimensiones y variables
	Objetivo Especifico <ul style="list-style-type: none"> •Identificar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad en la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017. •Analizar la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017. •Proponer mejoras a la estructura de los contratos de trabajo en la situación económica financiera de la empresa Giaju S.A.C. Trujillo, 2017. 		Variable 2	<ul style="list-style-type: none"> • Liquidez • Rentabilidad • Capital de trabajo • Solvencia • Endeudamiento 	Muestra: La Empresa Giaju S.A.C. Año 2017.	Nivel de investigación: Cuantitativa	Análisis documental	Se usará las ratios financieros.
						Tipo de Estudio Descriptivo		
						Diseño: No experimental		
						El diseño se diagrama de la sgte. manera:		
								
						Donde: M = Muestra O ₁ = Variable 1 O ₂ = Variable 2 r = Relación de las variables		

Extracto de los trabajadores según el T-Registro de la empresa

ORDEN	DNI	CUSPP	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INGRESO	CARGO U OCUPACIÓN	ASIGNACIÓN FAMILIAR	INGRESOS DEL TRABAJADOR			TOTAL REMUNERACIÓN BRUTA	RETENCIONES A CARGO DEL TRABAJADOR							REMUNERACIÓN NETA	APORTACION DEL EMPLEADOR		
							SUELDO BÁSICO	ASIGNACIÓN FAMILIAR	OTROS		SNP/AFP	ONP/SNP	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES - AFP				RENTA DE QUINTA CATEGORIA		TOTAL DESCUENTO	SALUD	TOTAL APORTES
													AFP	APORTE OBLIGATORIO	COMISIÓN % SOBRE R.A.	PRIMA DE SEGURO					
01	46515642		S R F		Asistente	NO	2,000.00	-		2,000.00	AFP	-	PRIMA	200.00	20.00	40.00		260.00	1,740.00	180.00	180.00
02	71716593	637550DCVRE9	CZ V O		Responsable	NO	1,500.00	-		1,500.00	SNP	195.00	PRIMA	150.00	15.00	30.00		390.00	1,110.00	135.00	135.00
03	43639322	615860EPLCN2	CL M Z		Asistente	NO	1,500.00			1,500.00			PROFUTURO	150.00	15.00	30.00		195.00	1,305.00	135.00	135.00
04	44654420	621080EPLCN0	LM R F		Asistente	NO	1,500.00			1,500.00			HORIZONTE	150.00	22.50	30.00		202.50	1,297.50	135.00	135.00
05	18136750	569190JVHDR2	CC D M		Responsable	NO	1,500.00			1,500.00			PRIMA	150.00	15.00	30.00		195.00	1,305.00	135.00	135.00
06	43639322	615860EPLCN2	G V G		Asistente	NO	930.00			930.00			PRIMA	93.00	9.30	18.60		120.90	809.10	83.70	83.70
07	44654420	621080EPLCN0	H C F L		Asistente	NO	930.00			930.00			HORIZONTE	93.00	13.95	18.60		125.55	804.45	83.70	83.70
08	46515642		C M K Z		Vendedores	NO	1,350.00			1,350.00			PRIMA	135.00	13.50	27.00		175.50	1,174.50	121.50	121.50
09	71716593	637550DCVRE9	C V D C		Vendedores	NO	1,350.00			1,350.00			PRIMA	135.00	13.50	27.00		175.50	1,174.50	121.50	121.50
10	43639322	615860EPLCN2	P L E		Vendedores	NO	1,350.00			1,350.00			PRIMA	135.00	13.50	27.00		175.50	1,174.50	121.50	121.50
11	44654420	621080EPLCN0	P L E		Marketing	NO	1,200.00			1,200.00			PRIMA	120.00	12.00	24.00		156.00	1,044.00	108.00	108.00
12	46515642		V H J		Cajero	NO	1,200.00			1,200.00			PRIMA	120.00	12.00	24.00		156.00	1,044.00	108.00	108.00
13	71716593	637550DCVRE9	M R H		Cortado	NO	900.00			900.00			INTEGRA	90.00	9.00	13.50		112.50	787.50	81.00	81.00
14	18136750	569190JVHDR2	Z G F		Cortado	NO	900.00			900.00			PRIMA	90.00	9.00	18.00		117.00	783.00	81.00	81.00
15	18136750	569190JVHDR2	G C M		Aparado	NO	930.00			930.00			INTEGRA	93.00	9.30	13.95		116.25	813.75	83.70	83.70
16	43639322	615860EPLCN2	C D L C P		Aparado	NO	930.00			930.00			PRIMA	93.00	9.30	18.60		120.90	809.10	83.70	83.70
17	44654420	621080EPLCN0	C O R		Aparado	NO	900.00			900.00			PRIMA	90.00	9.00	18.00		117.00	783.00	81.00	81.00
18	46515642		G I R		Aparado	NO	900.00			900.00			PRIMA	90.00	9.00	18.00		117.00	783.00	81.00	81.00
19	71716593	637550DCVRE9	T C C M		Cortado	NO	930.00			930.00			HORIZONTE	93.00	13.95	18.60		125.55	804.45	83.70	83.70
20	18136750	569190JVHDR2	O P E		Armado	NO	930.00			930.00			PRIMA	93.00	9.30	18.60		120.90	809.10	83.70	83.70
21	44012965	617951WGICAO	M R H		Cortado	NO	900.00			900.00			-	-	-			900.00			
22	73242404	645361JSVCD9	Z G F		Cortado	NO	900.00			900.00			-	-	-			900.00			
23	44012965	617951WGICAO	G C M		Aparado	NO	930.00			930.00			-	-	-			930.00			
24	73242404	645361JSVCD9	C D L		Aparado	NO	930.00			930.00			-	-	-			930.00			
25	43639322	615860EPLCN2	C O R		Aparado	NO	930.00			930.00			-	-	-			930.00			
26	44654420	621080EPLCN0	G I R		Aparado	NO	930.00			930.00			-	-	-			930.00			
27	43639322	615860EPLCN2	T C C M		Cortado	NO	900.00			900.00			-	-	-			900.00			
28	44654420	621080EPLCN0	O P E		Armado	NO	1,000.00			1,000.00			-	-	-			1,000.00			
29	71716593	637550DCVRE9	L V J A		Armado	NO	1,000.00			1,000.00			-	-	-			1,000.00			
30	71716593	637550DCVRE9	T M N H		Acabado	NO	1,000.00			1,000.00			-	-	-			1,000.00			

Modelo de contrato de Locación de servicio de la empresa

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Conste, por el presente documento, el Contrato de Locación de Servicios que celebran de una parte, Giaju S.A.C, con RUC N°, domiciliada en, debidamente representada por identificado con DNI N.º y, de otra parte, don..... con DNI N.º RUC N.º y con domicilio en a quien en adelante se le denominará EL LOCADOR, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA. - OBJETO DEL CONTRATO:

La empresa Giaju S.A.C que se rige por las normas legales específicas a su condición como empresa privada.

El..... de Giaju S.A.C requiere contar con los servicios de un para la que comprende las siguientes obligaciones contractuales:

- >
- >
- >

CLÁUSULA SEGUNDA. - NATURALEZA DEL CONTRATO:

El presente contrato es de naturaleza civil y obliga a EL LOCADOR a realizar dicho servicio en forma personal, en los lugares y en las localidades que señale la de Giaju S.A.C.

EL LOCADOR declara tener la preparación, conocimiento y experiencia para brindar los servicios requeridos y efectuar las acciones que requiere Giaju S.A.C

Asimismo, EL LOCADOR declara que el presente contrato lo suscribe libre y voluntariamente, sin limitación alguna, y manifiesta que está debidamente inscrito en el Registro de Contribuyentes y que, por tanto, su RUC tiene vigencia.

Modalidad de contrato de locación de servicio

Aprueban "Lineamientos para la Contratación de Servicios Jurídicos por locación de servicios bajo la modalidad de pago por resultados, en el marco del Decreto Legislativo Nº 1068, Decreto Legislativo del Sistema de Defensa Jurídica del Estado"

RESOLUCION MINISTERIAL Nº 0168-2012-JUS

Lima, 28 de junio de 2012

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo Nº 1068, que crea el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, se establecen disposiciones complementarias finales que rigen las contrataciones en la modalidad de locación de servicios que pueden celebrar las Entidades del Estado con la finalidad de coadyuvar a la Defensa Jurídica del Estado;

Que, el numeral 1 de la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1068 antes citado establece que las entidades pueden celebrar contratos de locación de servicios bajo la modalidad del pago por resultados, con abogados con experiencia en materia civil, penal, laboral, tributaria, constitucional y/o derecho administrativo, con el objeto que éstos coadyuven en la defensa de los intereses del Estado a cargo de sus respectivos Procuradores Públicos;

Que, el numeral 3 de la scotada Disposición Complementaria señala que mediante Resolución Ministerial del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se aprobarán los lineamientos a seguir para la contratación, así como las cláusulas tipo que deberán incorporarse a los contratos que se celebren conforme a las normas de contrataciones del Estado; asimismo, que se determinará lo correspondiente a los costos de tramitación del procedimiento a que hubiere lugar;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 009-2009-JUS, se dispone que los Procuradores Públicos Anticorrupción Descentralizados y abogados en dichas procuradurías coadyuven en la defensa del Estado que ejercen los Procuradores Públicos Especializados a que se refiere el Decreto Legislativo Nº 1068;

Que, por lo expuesto, resulta necesario establecer los lineamientos que deberán seguirse cuando se requiera seleccionar y contratar a los profesionales que coadyuven en la defensa jurídica del Estado en los distritos judiciales a cargo del correspondiente Procurador Público Anticorrupción Descentralizado;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; el Decreto Legislativo Nº 1068 por el cual se crea el Sistema de Defensa Jurídica del Estado; el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1068, aprobado por Decreto Supremo Nº 017-2008-JUS; y el Decreto Supremo Nº 011-2012-JUS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar los "Lineamientos para la Contratación de Servicios Jurídicos por locación de servicios bajo la modalidad de pago por resultados, en el marco del Decreto Legislativo Nº 1068, Decreto Legislativo del Sistema de Defensa Jurídica del Estado", que consta de nueve (9) artículos y una única Disposición Complementaria Final, cuyo texto en Anexo forma parte

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR 29/10/2006

CONCORDANCIAS: D.S. N° 002-2007-TR (Medidas complementarias de fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a nivel nacional)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28806 se promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas sociolaborales;

Que, la Décima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806 ordena que la Ley se reglamente en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a su publicación, por cuanto existen aspectos y detalles pendientes, a ser desarrolladas a través de un reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118 inciso 8. de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación.

Apruébese el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que consta de cinco (05) Títulos, cincuenta y cinco (55) artículos y ocho (08) Disposiciones Finales y Transitorias que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Refrendo.

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de octubre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Decreto Supremo 015-2017-TR, que modifica el reglamento de la Ley General de Inspección General de Trabajo.

cuando el trabajador sea condenado con cualquiera de las penas previstas en el artículo 28 del Código Penal.

Los supuestos de cancelación previstos en el presente artículo se aplican sin perjuicio de la facultad de declaración de nulidad del acto de inscripción, regulada en las normas generales del procedimiento administrativo."

Artículo 2.- Incorporación de artículo al Reglamento del RETCC

Incorpórese el artículo 13-A al Reglamento del RETCC, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 013-2016-TR, el cual queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 13-A.- Procedimiento de cancelación

La autoridad competente para la inscripción en el RETCC cancela el registro mediante resolución motivada previa notificación al administrado otorgándole un plazo de diez (10) días hábiles a fin de que formule los descargos que considere, desvirtúan la causal emplazada, en lo que fuere aplicable.

La resolución de cancelación es apelable dentro de los quince (15) días hábiles de notificado. La autoridad competente debe resolver de forma definitiva en el plazo de tres (03) días hábiles.

El trabajador, cuya inscripción en el RETCC haya sido cancelada, podrá tramitar nuevamente su inscripción; siempre que no subsistan las causales de la cancelación, en cuyo caso debe acreditarse fehacientemente el cumplimiento de los requisitos para la procedencia de su nueva inscripción.

En el supuesto establecido en el numeral 3 del artículo precedente, la reinscripción en el RETCC está sujeta al cumplimiento de la pena impuesta por la comisión del respectivo delito."

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIA FINAL

Primera.- Vigencia

El presente decreto supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda.- Adecuación

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales adecuan sus respectivos Textos Únicos de Procedimientos Administrativos, conforme a las modificaciones realizadas por el presente decreto supremo, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

DECRETO SUPREMO N° 015-2017-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, regula el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, estableciendo los principios que lo integran y desarrollando normas de alcance general con el objeto que la Inspección del Trabajo cumpla con su deber de garantía de la normatividad laboral, de la seguridad social, de la seguridad y salud en el trabajo y de la labor inspectiva;

Que, el artículo 38 de la referida ley establece que las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social se gradúan atendiendo a la gravedad de la falta cometida y al número de trabajadores afectados, precisando que el Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación;

Que, el artículo 39 de la mencionada ley establece que la aplicación de las sanciones y la graduación de las mismas es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad;

Que, el numeral 245.1 del artículo 245 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que las disposiciones del Capítulo III del Título IV disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados; asimismo, el numeral 245.2 del artículo 245, establece que las disposiciones contenidas en el citado capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa;

Que, el numeral 3 del artículo 246 de la norma citada en el considerando precedente desarrolla el principio de razonabilidad, según el cual las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado

Multas dadas por SUNAFIL

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
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	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
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	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Sanciones por no registrar a un locador en planilla

CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR A UN LOCADOR EN PLANILLA

N	NORMA LEGAL	RESUMEN INFRACCION	GRAVEDAD	NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA
1	Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No registrar en planilla	Muy Grave	1	S/.9,112.50
2	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No pago de gratificacion.	Grave	1	S/.5,467.50
3	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No pago de bonificacion	Grave	1	S/.5,467.50
4	Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No deposito de CTS.	Grave	1	S/.5,467.50
5	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No entrega de liquidacion de CTS.	Leve	1	S/.931.50
6	Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No pago de indemnizacion	Muy Grave	1	S/.9,112.50
7	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No registrarlo en un sistema de essalud.	Grave	1	S/.5,467.50
8	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No registrarlo en un sistema de pension.	Grave	1	S/.5,467.50
MONTO TOTAL					S/.46,494.00

Anexo 2

Análisis de los trabajadores y el tiempo de trabajo con el contrato de locación de servicio

Apellidos y Nombres	Meses trabajados Con Modalidad de Locacion											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
MRH	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ZGF	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
GCM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CDL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
COR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
GIR							X	X	X	X	X	X
TCCM							X	X	X	X	X	X
OPE							X	X	X	X	X	X
LVJA							X	X	X	X	X	X
TMNH							X	X	X	X	X	X

Modelo de contrato de trabajo

CONTRATO DE TRABAJO MICROEMPRESA

Conste por el presente documento por duplicado, el contrato de trabajo que celebran, de conformidad con los artículos 4 y sgtes. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR, de una parte, con RUC N°..... y domicilio en

..... a quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**, representada por

..... (indicar el cargo), el señor identificado con DNI N°

.....; y de la otra parte el señor, identificado con DNI N°....., con

domicilio en, a quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y

condiciones siguientes:

ANTECEDENTES:

PRIMERA: EL EMPLEADOR es una persona (natural o jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de la sociedad) cuya principal actividad comprende desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, de acuerdo a los requisitos exigidos para la constitución de la microempresa.

OBJETO DEL CONTRATO:

SEGUNDA: En virtud del presente contrato, **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de **EL TRABAJADOR**, los mismos que se desarrollarán bajo subordinación a cambio de la remuneración convenida.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

TERCERA: EL TRABAJADOR desempeñará sus labores llevando a cabo actividades de

EL EMPLEADOR se encuentra facultado a efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de la misma, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda entendido que la prestación de servicios es personal, no pudiendo **EL TRABAJADOR** ser reemplazado ni ayudado por tercera persona.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

CUARTA: En virtud de lo establecido por el Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y sus modificatorias, las partes estipulan que la jornada laboral de **EL TRABAJADOR** será de (día de inicio) a (día de término), de

(hora de inicio) a (hora de término), con de refrigerio que no son computables para efectos de la citada jornada ni del horario de trabajo.

REMUNERACIÓN:

QUINTA: EL TRABAJADOR percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual ascendente a S/. (....y 00/100 Nuevos Soles), durante el tiempo que

dure la relación laboral, de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.

(En los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%. Esta última exoneración no se aplicará a las MYPES que desarrollen actividades nocturnas esporádicamente).

Las ausencias injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración en forma proporcional a la duración de dicha ausencia.

VACACIONES:

SEXTA: EL TRABAJADOR tendrá derecho a un mínimo de 15 (quince) días de descanso vacacional por año de trabajo. Este tiempo podrá ser reducido hasta 7 (siete) días al año, mediando la respectiva compensación por día laborado, lo cual deberá constar en un acuerdo escrito.

DURACIÓN DEL CONTRATO:

SÉTIMA: El presente contrato es de duración determinada, teniendo vigencia hasta el, pudiendo extenderse el mismo siempre que **EL EMPLEADOR** conserve las condiciones legales preestablecidas para mantenerse dentro del Régimen Especial de MYPES.

OCTAVO: Queda entendido que **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula SETIMA, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR:

OCTAVA: EL TRABAJADOR se compromete a cumplir sus obligaciones con lealtad y eficiencia, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de **EL EMPLEADOR**. Asimismo, deberá ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor diligencia y responsabilidad.

EL TRABAJADOR se compromete, igualmente, a mantener en secreto toda información relacionada a los negocios de **EL EMPLEADOR**, sus asociados y/o clientes. Esta obligación subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:

NOVENA: El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

DOMICILIO:

DÉCIMA: Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente contrato, por lo que serán consideradas válidas todas las comunicaciones

y notificaciones dirigidas a las mismas con motivo de la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la contraparte, por cualquier medio escrito.

En señal de conformidad, las partes suscriben este documento en la ciudad de....., a los.... días del mes de de

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR