

UNIVERSIDAD PERUANAS DE LAS AMERICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS**

DESARROLLO DE TESIS

**“CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL COSTO
LABORAL DE LA EMPRESA JUEGOS BORGÑO SAC
LURÍN 2015”**

PARA OPTAR EL TITULO DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

**BAUTISTA CALISAYA, CLAUDIA ROCIO
ROCCA MURGA, INGRID CRISTINA
TARAZONA LOPEZ, JOHANNA KEMMER**

ASESOR:

MG. UREÑA LOPEZ, FICHERD FREDDY

LINEA DE INVESTIGACION

**LIMA, PERÚ
FEBRERO, 2017**

CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN EL COSTO LABORAL DE LA EMPRESA JUEGOS BORGOÑO SAC LURIN 2015

Presentado a la Facultad de Ciencias Empresariales-
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, para optar
el Título de Contador Público, en la Universidad Peruana
de las Américas.

APROBADO POR:

Dra. GAGO RIOS, ROSARIO SORAYA -----
Presidente

Mg. FLORES SORIA, JAIME -----
Secretario

C.P.C DIAZ INCA, JOSÉ VALETÍN -----
Vocal

FECHA: 20/02/2017

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres que son pilares fundamentales en nuestra vida, a nuestros maestros quienes nunca desistieron al enseñarnos, a ellos que continuaron depositando su esperanza en nosotros.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por bendecirnos durante todo el camino y darnos fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A nuestros amados padres, quienes nos dieron vida, educación, apoyo incondicional y consejos.

A nuestros hermanos y familiares, que siempre tuvieron una palabra de apoyo y empuje para nosotras durante nuestros estudios.

A la Universidad Peruana de Las Américas por brindarnos sus aulas para instruirnos en nuestra formación académica. Así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día para ser profesionales de éxito.

Agradecemos también a nuestro asesor Mg. Ureña López, Ficherd Freddy, por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos, así como también haber tenido la paciencia para guiarnos durante todo el desarrollo.

Y para finalizar, también agradecemos a todos los que fueron nuestros compañeros de clase durante todos los niveles de Universidad, en especial a nuestras amigas de carpeta ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a nuestras ganas de seguir adelante en nuestra carrera profesional

ÍNDICE

	pág.
ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	9
1.3 Casuística.....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes de la investigación.....	12
2.1.1 Antecedentes Nacionales.....	12
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	14
2.2 Bases teóricas.....	16
2.2.1 Control Interno.....	16
2.2.1.1 Componentes del control.....	17
2.2.2 Costo Laboral.....	21
2.2.2.1 Costos Directos.....	23
2.2.2.2 Costos Indirectos.....	26
2.2.3 Beneficios a los empleados.....	28
2.2.4 Ley N° 29783 Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	32
2.2.5 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	37
CAPITULO III: ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....	43
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERECIAS BIBLIOGRAFICAS	
Bibliográficas	
Páginas Web	
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad demostrar que con la implementación de un sistema de control interno con el departamento de recursos humanos en la empresa Juegos Borgoño S.A.C Lurín 2015, se podrá detectar tipos de inconsistencias en el costo laboral, además de una toma de decisión inmediata para la solución de la misma.

Específicamente el problema surge en el periodo 2015, se contaba con una contabilidad externa, el personal administrativo enviaba información y documentación del personal. Con el pasar de tiempo se encontró las irregularidades, el motivo principal fue que no se contó con un personal capacitado para realizar el seguimiento de las asistencias del personal operativo, pues no contaba con mucho conocimiento respecto de la ley del Régimen Laboral de Actividad Privada - Decreto Legislativo 728 Trabajadores del Sector Privado para poder realizar dichos cálculos, ejemplo: control de asistencia del personal operativo, calcular horas extras, bonificaciones, etc. Manifestándose el malestar del personal operativo en cuanto al pago de sus remuneraciones, pues al no tener el personal capacitado la información enviada era errónea afectando así la entrega de información al contador para poder realizar el cálculo de remuneración al personal operativo y proceder al pago.

Para solucionar toda esta problemática se propone adicionar un departamento de recursos humanos con profesionales idóneos e implementar adecuadas técnicas de un control interno y ejercer una supervisión permanente para poder realizar procedimientos adecuados en la empresa Juegos Borgoño SAC y evitar el elevado costo laboral.

PALABRAS CLAVE: Control Interno, Supervisión, Remuneraciones, Técnicas, Costo Laboral

ABSTRAC

This research aimed to demonstrate that with the implementation of a system of internal control with the department of human resources in the company Juegos Borgoño SAC Lurín 2015, it will be possible to detect types of inconsistencies in the labor cost, in addition to a immediate decision for the solution of the same.

Specifically the problem arose in the period 2015, external accounting was available, administrative staff sent information and documentation of staff. With the passing of time the irregularities were found, the main reason was that was not available trained personnel to monitor the assistance of operating personnel, since it did not have much knowledge about the law of the Labor Scheme Private Activity - Legislative Decree 728 Private Sector Workers to be able to perform such calculations, for example: control of attendance of operating personnel, calculate overtime, bonuses, etc. Manifesting the discomfort of operational staff regarding payment of their wages because they do not have the trained personnel information sent was wrong thus affecting the delivery of information to the accountant to perform the calculation of operational staff compensation and settle.

To solve all this problem it is proposed to add a human resources department with suitable professionals and to implement adequate techniques of an internal control and to exercise a permanent supervision to be able to carry out adequate procedures in the company Juegos Borgoño SAC and to avoid the high labor cost.

KEY WORDS: Internal Control, Supervision, Remuneration, Techniques, Labor Cost

INTRODUCCIÓN

Reseña Histórica

La empresa JUEGOS BORGÑO SAC, inicia sus actividades el 01 de Agosto del 2006, con dedicación a las actividades de Juegos de Casino, Máquinas Tragamonedas, Juegos de Azar y Apuestas. El objetivo del negocio es brindar actividades de diversión, cuyos dueños y accionistas son Martínez Korswagen, Fernando Salomón (Gerente General – Socio) y Alba Picasso Fernando Fabio (Sub Gerente General – Socio), compuesto por un capital de S/. 50,000.00 soles.

Cuenta con 2 Salas de entretenimiento (Sala Tropical y Sala Cabaña de Oro) ubicadas en la Carretera Antigua Panamericana Sur Mza. C -Lote 01 Urb. La Virreina Lima- Lurín

IMAGEN N°01

FICHA RUC : 20510359764 JUEGOS BORGÑO SAC Número de Transacción : 133740548 CIR - Constancia de Información Registrada	
Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (D. Leg 912) a partir del 01/02/2015 Mediante Resolución N° 0230050103852	
Información General del Contribuyente	
Apellidos y Nombres ó Razón Social	: JUEGOS BORGÑO SAC
Tipo de Contribuyente	: 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	: 29/11/2006
Fecha de Inicio de Actividades	: 01/08/2006
Estado del Contribuyente	: ACTIVO
Dependencia SUNAT	: 0023 - INTENDENCIA LIMA
Condición del Domicilio Fiscal	: HABIDO
Emisor electrónico desde	: 07/11/2016
Comprobantes electrónicos	: FACTURA (desde 07/11/2016)

Fuente: SUNAT
 Elaboración: Propia

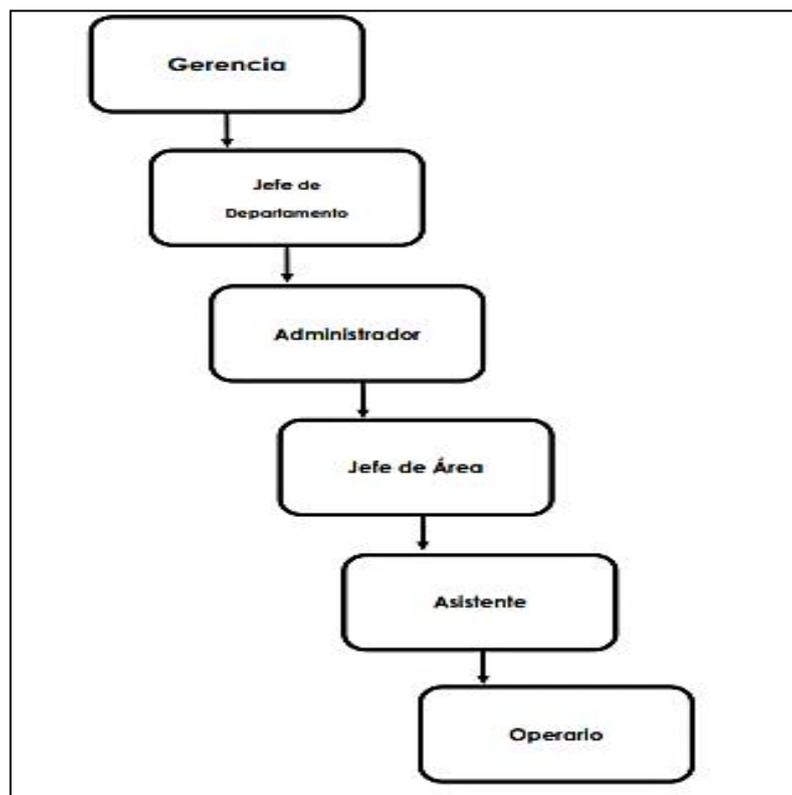
❖ Misión y visión

Misión: Somos un Operador Global de la Industria del juego con máquinas tragamonedas, salas de bingo y casino, ofrecemos a nuestros clientes una alternativa de esparcimiento de calidad, generando las mejores prácticas del negocio con fuerte orientación a la satisfacción de nuestros clientes.

Visión: Ser la mejor, más transparente, responsable y dinámica compañía de juegos de azar en el Perú. Nos vemos ofreciendo servicios en nuevas plazas de la ciudad con infraestructura propia y excelente servicio.¹

❖ Escalafón

IMAGEN N°02



Fuente: Juegos Borgoño SAC
Elaboración: Propia

¹<http://juegosborgonosac.com/pagina4.html>

❖ Proveedores:

- ✓ APEX CORPORATION S.A.C. ubicada en Av. Maquinarias N° 2341 Lima - Lima, empresa distribuidora de máquinas tragamonedas y juegos de azar, siendo nuestra principal importadora, con tiempo de trabajo desde el año 2010 a la fecha.
- ✓ SEGETEL NYZA E.I.R.L., empresa distribuidora de video cámaras y computadoras, ubicada en Mza. A-3 Lote. 46 P.J. Laderas De Chillón Lima - Lima - Puente Piedra, con tiempo de acción desde el año 2014 a la fecha.
- ✓ LUZ DEL SUR S.A.A., empresa privada de distribución de electricidad para el funcionamiento de las máquinas tragamonedas y juegos de azar, ubicada Av. Canaval y Moreyra Nro. 380 Lima - San Isidro, con tiempo de relación empresarial desde el inicio de actividad de la empresa.
- ✓ SUPERMERCADO PERUANOS S.A.C, empresa distribuidora de alimentos, bebidas, etc., siendo nuestro principal proveedor de insumos para las degustaciones de nuestros clientes en sala, con tiempo de trabajo del año 2010 a la fecha.
- ✓ SODIMAC PERU S.A., empresa distribuidora de suministros, artículos de limpieza y ferretería, etc., siendo nuestro principal proveedor de artículos de limpieza, con tiempo de trabajo del año 2010 a la fecha.

TABLA N°01

EMPRESA	LOGO	CIUDAD
APEX CORPORATION S.A.C.		LIMA
SEGETEL NYZA E.I.R.L.		LIMA
LUZ DEL SUR S.A.A.		LIMA
SUPERMERCADO PERUANOS S.A.C.		LURIN, LIMA
SODIMAC PERU S.A.		LURIN, LIMA

Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia

❖ Clientes:

La empresa Juegos Borgoño SAC, ubicada en Lurín cuenta con consumidores de un rango de edad entre 30 a 75 años, nivel socioeconómico A y B.

❖ Reguladores:

IMAGEN N°03



Ministerio De Comercio Exterior y Turismo Fuente: MINCETUR

Elaboración: Propia

Las empresas de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas están regularizadas por la promulgación de la Ley N° 27153, "Ley que regula la explotación de los Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas",

efectuado el 09 de Julio de 1999, modificada por Ley N° 27796 promulgada el 26 de Julio del 2002 y su Reglamento aprobado mediante D.S. N° 009-2002-MINCETUR del 13 de Noviembre del 2002, se establece en el Perú un tratamiento normativo integral y uniforme aplicable a esta actividad.

La Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, que depende del Viceministerio de Turismo, es la autoridad competente en formular, proponer, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas generales administrativas no tributarias de alcance nacional, que regulan y controlan la explotación de los juegos de casino y máquinas tragamonedas. Cuenta con un órgano consultivo que es la CONACTRA, conformado por el MEF quien lo preside, SUNAT, MININTER, PRODUCE, MINSA y MINCETUR.²

❖ Planillas:

Los trabajadores de la empresa están inscritos bajo el Régimen Laboral de Actividad Privada - Decreto Legislativo 728 Trabajadores del Sector Privado. Con sueldo de un rango mínimo de S/. 850 soles y máximo de S/. 7,500 soles.

TABLA N° 02

AREA	N° TRABAJADORES
GERENCIA	6
ADMINISTRATIVO	9
JFE. DE SALA	7
OPERADORES	7
AZAFATAS	14
COCINA Y BARRA	7
CAJEROS	5
PREVENTORES	9
MANTENIMIENTO	7
TECNICO	3

Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia

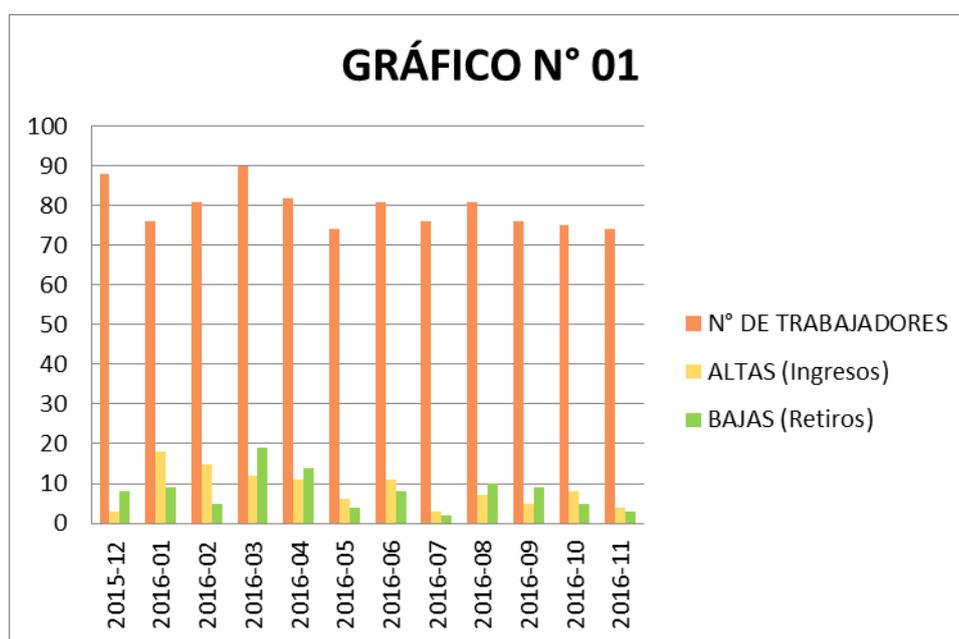
²<http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/casinos/>

TABLA N°03

PERIODO	N° DE TRABAJADORES	ALTAS (Ingresos)	BAJAS (Retiros)
2015-12	88	3	8
2016-01	76	18	9
2016-02	81	15	5
2016-03	90	12	19
2016-04	82	11	14
2016-05	74	6	4
2016-06	81	11	8
2016-07	76	3	2
2016-08	81	7	10
2016-09	76	5	9
2016-10	75	8	5
2016-11	74	4	3
TOTAL	954	103	96

Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia



Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia

JUEGOS BORGÑO S.A.C.
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA COMPARATIVO
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014 - 2015
(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)

<u>ACTIVO</u>			<u>PASIVO</u>		
ACTIVO CORRIENTE	2015	2014	PASIVO CORRIENTE	2015	2014
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO	1,362,241	1,411,120	CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES	262,552	425,120
OTRAS CUENTAS POR COBRAR	665,420	710,012	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	988,660	959,000
GASTOS Y SERVICIOS CONTRATADOS POR ADELANTADO	17,042	15,530			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	<u>2,044,703</u>	<u>2,136,662</u>	TOTAL PASIVO CORRIENTE	<u>1,251,212</u>	<u>1,384,120</u>
			PASIVO NO CORRIENTE		
			CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES	97,156	120,150
			TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	<u>97,156</u>	<u>120,150</u>
			TOTAL PASIVO	<u>1,348,368</u>	<u>1,504,270</u>
			<u>PATRIMONIO NETO</u>		
ACTIVO NO CORRIENTE			CAPITAL SOCIAL	61,500	61,500
INMUEBLE MAQUINARIA Y EQUIPO (NETO)	803,123	785,000	RESERVA LEGAL	12,300	12,300
INTANGIBLE (NETO)	840	840	RESULTADOS ACUMULADOS	1,426,497	1,344,432
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	<u>803,963</u>	<u>785,840</u>	TOTAL PATRIMONIO NETO	<u>1,500,298</u>	<u>1,418,232</u>
TOTAL ACTIVO	<u>2,848,666</u>	<u>2,922,502</u>	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	<u>2,848,666</u>	<u>2,922,502</u>

❖ Interpretación de los Estado de Situación financiera

Activo

- Efectivo y equivalente de efectivo S/. 1'362,241.00 representando el 47.82% del total activo, mostrando en la caja principal de S/. 1'247,581.00 y fondos de caja de S/. 106,000; un fondo de caja de oficina de S/. 500.
- Inmuebles Maquinarias Y Equipos (Neto) S/. 803,122.00 representando el 28.19% del total activo, siendo de mayor importancia la adquisición de máquinas tragamonedas, equipo de contadora de billetes y monedas, monitores LCD, televisores LED, equipos de aire acondicionado.

Pasivo

- Otras Cuentas Por Pagar S/. 988,660.00 representando el 34.70% del total pasivo, siendo de mayor importancia el pago del impuesto a las máquinas tragamonedas y el pago de tributos y aportes de las remuneraciones y participaciones de trabajadores.

JUEGOS BORGÑO S.A.C.
ESTADO DE RESULTADOS COMPARATIVOS
POR EL PERIODO TERMINADO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014 - 2015
(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)

	2015	2014
INGRESO PRODUCCION MAQUINAS TGM	8,707,894	8,446,357
INGRESOS BRUTOS	8,707,894	8,446,357
(-) GASTOS OPERATIVOS	(4,851,260)	(4,760,569)
(-) GASTOS ADMINISTRACION	(1,750,733)	(1,698,211)
(+) OTROS INGRESOS	16,615	15,875
INGRESOS FINANCIEROS	7,871	7,551
(-) GASTOS FINANCIEROS	(5,550)	(4,387)
RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIONES E IMPUESTOS	2,124,837	2,006,616
(-) PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	(110,497)	(100,332)
(-) IMPUESTO A LA RENTA	(587,842)	(561,852)
UTILIDAD DEL EJERCICIO	1,426,498	1,344,432

❖ Interpretación de los Estado de Resultado

- Ingresos Producción de Máquinas Tragamonedas S/. 8'707,894 representando el total 100%
- Gastos Operativos Sala Tropical S/.2'609,858 representando el 29.97%
- Gastos Operativos Sala Cabaña de Oro S/.2'241,402 representando el 25.74%

❖ Información Tributaria:

La empresa Juegos Borgoño SAC, se encuentra en el Régimen General, está afecto al Impuesto a la Renta de 3ra. Categoría e Impuesto a las Máquinas Tragamonedas.

TABLA N°04

PAGO DE IMPUESTO DE IMPUESTO PERIODO 2015		
PERIODO	RENTA 3ERA RENTA	IMPUESTO A LOS JUEGO TRAGAMONEDAS
ENERO	39,050	86,299
FEBRERO	30,143	76,397
MARZO	39,772	86,936
ABRIL	35,373	77,321
MAYO	38,277	83,670
JUNIO	35,631	77,740
JULIO	41,818	91,240
AGOSTO	60,653	88,060
SEPTIEMBRE	58,514	83,758
OCTUBRE	63,688	92,454
NOVIEMBRE	60,401	87,694
DICIEMBRE	64,175	93,172
TOTAL	567,487	1,024,741

Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia

❖ Necesidad:

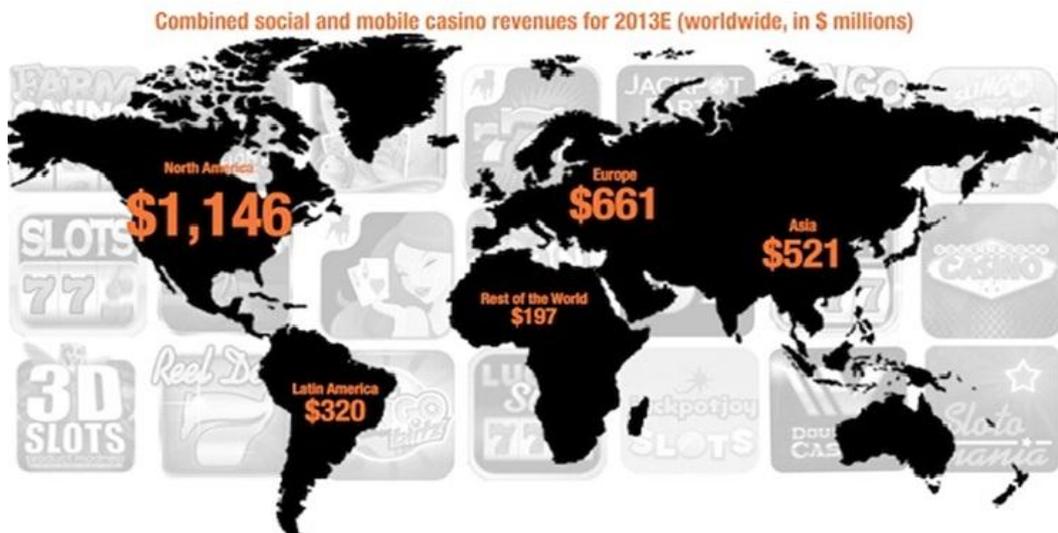
- ✓ SOCIAL: El presente trabajo busca la solución para mitigar el problema de los trabajadores que el pago de sus remuneraciones sean las correctas y generar también buen ambiente laboral.
- ✓ TÉCNICAS: Con el resultado obtenido el departamento de contabilidad obtendría información verídica para la realización del cálculo y mejor control de los costos de personal. Hora salida, hora de entrada.
- ✓ ACADÉMICO: La finalidad del trabajo de investigación es para poder obtener el Título de Contador Público a nombre de la nación.

- ✓ **ECONÓMICO:** La finalidad de la implementación del control interno en los costos laborales de la empresa Juegos Borgoño SAC es controlar costos y obtener una mayor utilidad.

❖ **Importancia:**

Dado que existe un crecimiento en la industria de juegos tragamonedas, casinos, juegos de azar y la demanda de usuarios, este trabajo ayudará a solucionar problemas de gestión en el costo de personal y así mantener un correcto ambiente laboral. En consecuencia, desde el año 2013 los casinos están bien establecidos en la industria de los juegos de azar y las diferentes marcas (estilos) tienen activos un gran número de jugadores. Una gran parte de los ingresos provienen de América del Norte, que recaudó 1.146 millones de dólares en 2013; Europa sigue con 661 millones de dólares, Asia con 521 millones de dólares, 320 millones en América Latina y el resto del mundo con 197 millones de dólares.³

IMAGEN N° 03



Fuente: giochidislots.com.es

Elaboración: Propia

³<http://www.giochidislots.com/es/blog/lee/los-juegos-de-casino-sociales-el-futuro-de-los-juegos-de-azar>

Otra importancia para este trabajo de investigación se vería reflejada en la formalización de estas empresas, así como pudimos investigar que La Ley de Reordenamiento y Formalización de la Actividad de Explotación de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, promulgada en el año 2006, ha generado que el 85% de los establecimientos que operan actualmente en el país sea formal, informó la Sociedad Nacional de Juegos de Azar (Sonaja).⁴

⁴<http://gestion.pe/noticia/317606/85-casinos-que-operan-pais-ya-formal>

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de Problema

El juego de azar se conoce desde larga data, precediendo incluso al propio dinero. Las apuestas y los juegos han estado presentes en numerosas civilizaciones antiguas: egipcios, griegos y romanos con un especial protagonismo debido a que se consideraba una de las principales pasiones de las clases más altas.

Con el transcurso del tiempo, los casinos se propagaron por todas las ciudades del occidente. Las principales razones para este proceso de expansión y legalización del juego con apuestas se relacionan con el aporte que los casinos han hecho a la recaudación fiscal y al desarrollo económico, específicamente en su relación con el turismo, el cual ha venido creciendo con gran fuerza desde hace ya bastantes años.

El entretenimiento en los casinos ha generado un aumento del turismo hacia los lugares donde se han ido instalando debido a que constituye una oferta atractiva dentro del conjunto de actividades vinculadas a los tiempos de ocio.

En la gran mayoría de las ciudades del mundo donde se han ubicado, los casinos han afectado positivamente la industria turística local, aumentando el número habitual de visitantes y, por consiguiente, las tasas de ocupación de los hoteles. Como un ejemplo del aumento en el flujo turístico, se puede citar el conocido caso de Las Vegas en la cual la tasa de crecimiento del flujo de turistas, que venía desde mediados de los años ochenta en un promedio del 5,4%, en 1989, subió bruscamente a un 15,4%, año en que se inauguraron dos mega hoteles casino y ya para el 2012 se anunció que Las Vegas batió su record recibiendo 40 millones de visitantes generando tasas de ocupación hotelera nunca antes vistas.

Un caso similar es el de la región administrativa especial ubicada al sur de China llamada Macao donde, por la atracción de visitantes en su gran mayoría de China, Hong Kong y Taiwán, su PIB anual ha presentado un aumento promedio del 15,7% desde el 2003 impulsado por el auge del juego de azar. En 2006, Macao se convirtió en capital del mundo del juego no oficial cuando superó a Las Vegas en términos de ingresos totales provenientes del sector. Hoy en día, el sector del juego genera el 40% del PIB y los ingresos tributarios de la industria de los juegos de azar representan el 80% de los ingresos fiscales en Macao.

En el caso específico de Mendoza, como ya es conocido, la legislación provincial en este sentido se expidió hace algunos años estableciendo la imposibilidad de abrir nuevas salas más allá de las que hasta ese entonces se encontraban autorizadas. A su vez, para el caso de los Casinos privados ya autorizados, las principales condiciones estipuladas para abrir sus puertas fueron: el emplazamiento de la sala de juego dentro de la infraestructura de un hotel 5 estrellas y la limitación de la superficie destinada a la actividad del Casino a un porcentaje determinado de la superficie total del Hotel en el que se encontrara ubicada la sala.

Como consecuencia del importante crecimiento del sector del juego en la provincia en los últimos años y dentro del marco de estas regulaciones, hoy Mendoza cuenta con una fuerte oferta de al menos seis emprendimientos Hotel/Casino de alto nivel que han hecho posible entre otras cosas:

- Incremento sustancial en la capacidad hotelera a través de la oferta de alojamiento 5 estrellas y 4 estrellas superior con estándares de servicio de nivel internacional.
- Empleo y capacitación especializada de mano de obra local por medio de la generación de alrededor de 3.500 puestos de trabajo directos, a lo que se suma la mano de obra que indirectamente demandan estos emprendimientos.

- La realización de espectáculos, congresos, eventos deportivos, sociales y políticos nunca antes pensados en la provincia (Cumbre de presidentes del Mercosur, partidos de Copa América, Torneo de rugby Cuatro Naciones, Sudamericano Sub 20, Copa Libertadores, etc.) gracias a la disponibilidad de centros de eventos y convenciones, salones, espacios y capacidad de alojamiento con los que cuentan los emprendimientos Hotel/Casino.
- Crecimiento sostenido del aporte de los Casinos privados al Estado provincial a través de la tributación del Impuesto a los ingresos de Casino (el año pasado este aporte alcanzó aproximadamente 74 millones de pesos solo entre los cuatro emprendimientos privados Hotel/Casino ubicados en el gran Mendoza).⁵

La mayoría de los grandes casinos de hoy en día son de propiedad y operados por empresas multinacionales, que cotizan en bolsa. Los nuevos hoteles-casinos son mega-resorts que ya no atienden exclusivamente a los jugadores, y han creado nuevas fuentes de ingresos que no existían hace 20 años. Esto incluye centros comerciales de lujo, spas, restaurantes de clase mundial y entretenimiento familiar.

Si bien el crecimiento en los Estados Unidos se estancó durante la recesión, la región de Asia-Pacífico no muestra signos de desaceleración. Price Waterhouse- Coopers (PWC) informó que los ingresos por el juego en los Estados Unidos en el 2010, fue de alrededor de \$ 57,5 mil millones, y la compañía proyecta un crecimiento anual del 5% hasta el año 2015. Los ingresos del 2010 de Asia-Pacífico fueron de alrededor de \$ 34,3 mil millones, con un crecimiento anual proyectado de 18,3% durante el mismo período. Para el año 2015, PWC estima que la región de Asia-Pacífico superará a Estados Unidos con ingresos de alrededor de \$ 79,3 mil millones frente a \$ 73,3 mil millones.

⁵<http://www.mdzol.com/nota/469793-que-sabemos-de-la-industria-del-juego/>

El estudio de PWC atribuyó el crecimiento de Estados Unidos a la expansión de los casinos regionales y a la mejora prevista en la economía. Tanto sea Massachusetts, que se está uniendo al mercado de los casinos y juegos de mesa, también, se están introduciendo y ampliando en otros estados como Delaware, Virginia Occidental, Nueva York y Pensilvania.⁶

La globalización implica considerar el mundo como el mercado, fuente de insumos y espacio de acción, tanto para la producción como para la comercialización y la prestación de servicios. Algunas de las características de la globalización serían, por ejemplo, el aumento del comercio exterior y de la exportación de capitales, la innovación tecnológica, etc.

Bajo este contexto, es importante que las empresas realicen una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros para obtener bienes y servicios de mejor calidad y al menor precio posible, a fin de ser más competitivos y cumplir con la misión, los objetivos y los planes de la empresa.

En este mundo globalizado, el control interno es una herramienta fundamental porque ayuda a conseguir las metas y evitar fallas y sorpresas a lo largo del camino, desde tiempos remotos, el ser humano ha tenido la necesidad de controlar sus pertenencias y las del grupo del cual forma parte, por lo que de alguna manera se tenían tipos de control para evitar desfalcos; por tal situación, es necesario que la empresa establezca un control interno, ya que con esto se logra mejorar la situación financiera, administrativa y legal.⁷

⁶<http://elabcfincanciero.com/2015/07/la-evolucion-del-mercado-de-juegos/>

⁷ La globalización y su implicancia en el control y gestión, Julio V. Flores, Adrián A. Flores, Quipukamayoc. 2000, primer semestre : 59-63

El caso; La Polar, empresa del retail chilena, ha planificado e implementado una estafa que ha estremecido a la sociedad chilena. **Sus directores y ejecutivos maquillaron la contabilidad de la empresa con el propósito de mostrar cifras azules en los balances financieros y así promover la compra de acciones del público, mientras ellos las liquidaban a buenos precios en el mercado.** Ha sido un escándalo nacional, que ha afectado a accionistas, pensionados de las AFP y cientos de miles de clientes. La fe pública y la propia imagen del país se han deteriorado.

Los ejecutivos de La Polar han tenido un comportamiento delincencial. Pero no son los únicos responsables. Para empezar, **está la responsabilidad de la clase política, que en vez de desarrollar iniciativas y legislaciones para favorecer con crédito bancario razonable a las familias de bajos ingresos, convirtió a los retail en cuasi bancos, permitiéndoles elevadas tasas de interés y escasa regulación.** Ello tuvo dos impactos sociales graves. Por una parte, los costos del crédito del retail han encarecido la vida de los pobres; por otra parte, ese sistema de crédito ha debilitado la posición competitiva del comercio minorista, aumentando su mortandad.

El auge del retail en Chile se encuentra estrechamente vinculado al negocio financiero. Comenzó como herramienta para potenciar ventas, convirtiéndose posteriormente en un negocio autónomo. Estas empresas se han concentrado en atacar nichos de mercado que no son segmento objetivo para la banca, logrando rentabilidades extraordinarias. El negocio financiero de las tarjetas de crédito es el componente más importante de los ingresos totales de las compañías de retail, enfocado en clientes de estratos C3 y D; vale decir, las familias de más bajos ingresos.

En el caso de la Polar el negocio financiero se convirtió en una perversión, ya que no sólo expolió con tasas de interés usureras, sino, que utilizó a sus clientes morosos como instrumentos para transformar

una compañía virtualmente en quiebra en una empresa próspera. En efecto, La Polar realizó repactaciones automáticas unilaterales de las deudas con sus clientes, incluyendo sobre-intereses, mora, gastos de cobranzas, etc. Así, la contabilidad transformaba cifras rojas en azules, se posponía la deuda anterior mediante la repactación, y se mostraba un crédito nuevo. Es la “contabilidad creativa”, fraude inventado por los ejecutivos de Enron y WorldCom, en los EE.UU., para inflar ganancias, engañar al público y accionistas. Su propósito: favorecer la posición en la bolsa para que los inversionistas sigan comprando acciones mientras sus ejecutivos las venden. Y, al mismo tiempo, el directorio recibe jugosas ganancias y los ejecutivos bonos por buen desempeño.⁸

La crisis de La Polar ha puesto en tela de juicio la labor que desarrollan las auditoras en Chile. Sus procedimientos, sistemas de testeo y objetivos están bajo la lupa del mercado, luego de que muchos expertos han centrado sus críticas en la auditora PwC por no haber detectado las irregularidades en la multitienda. Ernst & Young auditó al retailer antes de 2007, en un período que también incluyó, según información de La Polar, repactaciones unilaterales de créditos.⁹

La actividad de las máquinas tragamonedas no ha dejado de crecer en el Perú desde 1994. Y ha crecido en todos los ámbitos. Mejor calidad y variedad de máquinas, mejor tecnología, incremento de especializaciones vinculadas a esta actividad. Uno puede encontrar en el mercado contadores, arquitectos o abogados especializados en temas de juegos de azar. La economía peruana se ha dinamizado con este sector. En Lima se puede advertir que zonas como las Avenidas Aviación y La Marina, por ejemplo, se han revalorizado con esta actividad. La cantidad de avisos que se publican en los periódicos ofreciendo empleos vinculados a esta industria es significativa.¹⁰

⁸<http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/la-polar-estafa-financiera-en-chile>

⁹<http://diario.latercera.com/2011/06/26/01/contenido/negocios/27-74163-9-fallo-la-auditoria-externa-en-la-polar.shtml>

¹⁰<http://www.yogonet.com/latinoamerica/historico/2346>

La preocupación que existe sobre las empresas privadas es el manejo sobre el control interno, últimamente se ha podido ver gran cantidad de grandes y medianas empresas que de la noche a la mañana ya no lo eran. Algunas empresas quebradas, otras en reestructuración y otras declaradas como insolventes. Frente a estos hechos las interrogantes que nos planteamos es si acaso los hechos mencionados no son previsibles, si los estados financieros no son un parámetro de medición o es que el patrimonio se puede observar y desaparecer de la noche a la mañana y las empresas pueden decir hasta aquí llegamos; y además, donde quedan las autoridades externas con dictámenes limpios o salvedades. Cuando uno analiza esta problemática se piensa en la importancia que tiene el control interno a efectos de que pueda permitir que la empresa subsista y desarrolle. Como ejemplo tenemos las quiebras del banco de la República, banco Nuevo Mundo, los grandes consorcios de las empresas papeleras, empresas constructoras, etc.¹¹

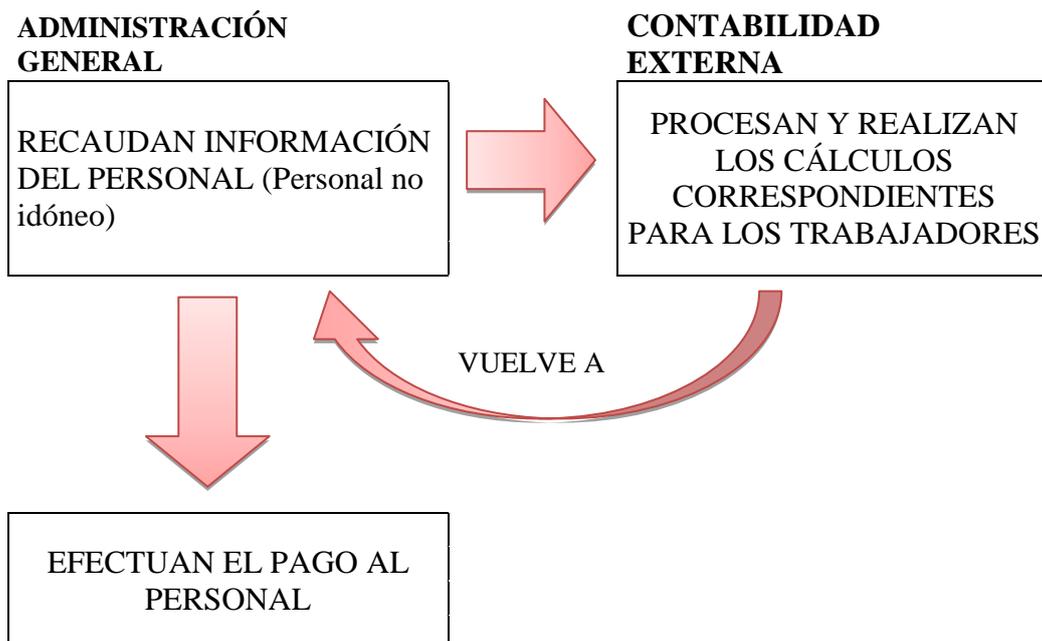
En el período 2015 la empresa Juegos Borgoño SAC, se contaba con una contabilidad externa, en la cual el personal administrativo enviaba información y documentación del personal. Con el pasar de tiempo se encontró irregularidades, el motivo fue que no se contó con un personal capacitado para realizar el seguimiento de las asistencias del personal operativo, el puesto que ocupaba el personal administrativo no tenía mucho conocimiento respecto de la ley del Régimen Laboral de Actividad Privada - Decreto Legislativo 728 Trabajadores del Sector Privado para poder realizar dichos cálculos, ejemplo: calcular horas extras, bonificaciones, control de asistencia del personal, etc. El problema se suscita cuando el personal operativo comienza a manifestar su malestar en cuanto al pago de sus remuneraciones, pues al no contar con personal capacitado la información que es enviada es errónea, muchos del personal operativo faltaba, y no traían una justificación del motivo de su falta, no marcaban el reloj de asistencia, a veces solo marcaban el horario

¹¹<http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechoyempresa/2015/07/20/la-actividad-de-juegos-de-casino-y-tragamonedas-en-el-peru/>

de entrada y no de salida, afectando así la entrega de información al contador para poder realizar el cálculo de remuneración al personal y proceder al pago.

Por el acontecimiento mencionado anteriormente vemos la importancia que tiene el control interno para poder detectar este tipo de inconsistencias, complementado con un departamento de recursos humanos en la empresa, además de una toma de decisión inmediata para la solución de la misma.

Para solucionar toda esta problemática se propone adicionar el departamento de recursos humanos con profesionales idóneos e implementar un control interno en las instalaciones de la empresa Juegos Borgoño SAC y evitar con esto el elevado costo laboral.



1.2. Formulación del Problema

Problema General

- ✓ ¿Cuál es la incidencia del control interno en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC Lurín 2015?

Problema Específico

- ✓ ¿De qué manera el cumplimiento de los componentes del control interno inciden en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC Lurín 2015?
- ✓ ¿En qué medida la aplicación de técnicas adecuadas de control interno influye en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC Lurín 2015?

1.3. Casuística

Calisaya y López, contadores, están haciendo la auditoría de San Luis SAC., un mayorista de madera con operaciones internacionales. Por la naturaleza de su negocio, las nóminas y los gastos por teléfonos son los dos gastos mayores.

Usted es el auditor encargado en este compromiso, responsable de escribir el programa de auditoría para el ciclo de nómina y personal. San Luis SAC utiliza una compañía de servicios por computadora para preparar los cheques semanales de la nómina, actualizar los registros de las cantidades devengadas y preparar el diario de la nómina semanal para sus 30 empleados. El presidente conserva todos los archivos del personal, conoce muy bien a cada empleado, y es un participante de tiempo completo en el negocio.

Todos los empleados, con excepción del presidente, entran en el edificio de la compañía diariamente y registran el día y la hora de su ingreso por medio de un reloj registrador. La secretaria del presidente, Mary Lujan, entrega todos los días las tarjetas de asistencia, observa que los empleados marquen el reloj, recoge las tarjetas e inmediatamente las

regresa al archivo. Y sigue el mismo procedimiento cuando los empleados marcan su salida para irse a sus hogares.

Al final de cada semana, los empleados calculan sus propias horas. Lujan revisa esas horas, y el presidente aprueba todas las tarjetas de asistencia. Cada martes, Lujan prepara una forma de entrada a la nómina de pago para su entrega al centro de servicios de computadora. Ella archiva una copia de la forma. La forma tiene la siguiente información para cada empleado.

CUADRO N°01

Información	Fuente
NOMBRE DEL EMPLEADO	Tarjeta de asiste
NÚMERO DE SEGURO SOCIAL	Lista de empleados
TASA DE MANO DE OBRA POR TRABAJO	Lista de remuneraciones (autorizada por el presidente)
HORAS REGULARES	Tarjeta de asistencia
HORAS DE TIEMPO EXTRA	Tarjeta de asistencia
DEDUCCIONES ESPECIALES*	Formato especial (preparado por el empleado)
INFORMACIÓN W-4	Forma W-4
TERMINACIÓN DE EMPLEO	Presidente

Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia

El centro de servicio clave captura la información de la forma de insumos a la nómina a su computadora, actualiza los archivos maestros e imprime los cheques de nómina. El registro de nóminas tiene los siguientes encabezados:

CUADRO N°02

Nombre del empleado	Retención de impuestos FICA
Número de seguro social	Retención por Medicare
Horas regulares	Retención de impuestos federales
Horas de tiempo extra	Retención de impuestos estatales
Unidades monetarias de nómina regular	Otras deducciones
Unidades monetarias de nómina de tiempo extra	Pago neto
Nómina bruta	Número de cheque

Fuente: Juegos Borgoño SAC

Elaboración: Propia

Se prepara una línea para cada empleado y se totaliza el diario.

Se entregan los cheques de la nómina y el diario a Lujan, quien compara la información en el diario con su forma de insumos a la nómina y firma el diario. Ella entrega los cheques al presidente, quien los firma y entrega personalmente a los empleados. Lujan vuelve a sumar el diario y asienta los totales en el libro de contabilidad general. Los cheques cancelados se envían por correo al presidente, y él prepara una conciliación mensual con el banco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

García R. Justo (2014), realizó la investigación: *“Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera EXALMAR S.A.A. de la provincia de Ascope”*, Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, llegó a la siguiente conclusión:

1. Los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa pesquera Exalmar S.A.A., porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtiene periódicamente.
2. La significación de la incidencia de los costos laborales en las utilidades de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. ascienden: En el año 2011 a 650,773 nuevos soles y en el año 2012 a 758,412 nuevos soles, lo que representa en porcentajes respecto de la utilidad para el periodo inicial el 4.94% y en el siguiente periodo asciende a 7.31%, lo cual se sustenta en los ratios correspondientes.

Juárez M. Jesús & Narváez V. Edward (2014), realizaron la investigación: *“La planificación de la producción y su incidencia en los costos laborales de la empresa El Rocío S.A. Trujillo 2012”*, Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Privada Antenor Orrego, La Libertad, llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se llegó a la conclusión al diagnosticar los aspectos generales y laborales, que la empresa por no haber tenido una adecuada

planificación en su producción, su costo de ventas asciende a S/ 807,732.62, que corresponde a un 70% de las ventas.

2. Al aplicarse la planificación de la producción se tuvo que aplicar una planificación en base a un cuadro llamado formato de documentos de pedido, el cual ha tenido un papel muy importante, así como el orden en el área administrativa para poder tener éxito en su aplicación, la que se demuestra en una reducción del 70% al 61.42% del costo de ventas.
3. Al medir los resultados alcanzados al planificar la producción, y realizar una comparación cuantitativa se obtuvo que los costos laborales disminuyen de 807,732.61 a 708,670.00 soles. Como se demuestra en los Estados Financieros, demostrando que la hipótesis es válida.

Ramírez L. María (2014), realizó la investigación: *“Propuesta de un Sistema de Control Interno para el mejoramiento y desarrollo de la Gestión y Rentabilidad de la empresa Cruzal EIRL 2012”*, Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, llegó a la siguiente conclusión:

1. Las empresas actuales requieren contar con un sistema de control interno, para poder realizar una buena gestión y obtener rentabilidad optima de tal manera que el titular esté satisfecho con los resultados obtenidos.
2. La empresa Cruzal EIRL, no aplica acciones, actividades, planes, políticas, normas, procedimientos y métodos para todas las áreas que intervienen en la gestión operativa incluyendo a las autoridades y al personal de más bajo nivel.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Cedeño S. Karla (2015), realizó la investigación: “*El control interno y su incidencia en los niveles de riesgo del departamento de operaciones de la compañía AGROLAYA S.A., CANTÓN QUEVEDO, período 2012*”, Tesis para optar el título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, llegó a la siguiente conclusión:

1. La compañía utiliza el método de cuadros comparativos para la toma de decisiones financieras y no financieras, demostrando un incremento en las compras del 32,90% y en sus ventas del 14,84% en productos agrícolas, siendo un resultado positivo para la compañía mostrando que las decisiones son las acertadas de acuerdo a sus necesidades.
2. Para el control de las operaciones la compañía utiliza el indicador de efectividad, el mismo que evalúa los controles de operación recomendados, siendo estos: los ingresos al sistema de las compras y ventas de los productos, el monitoreo, la elaboración de tickets, la supervisión y la tecnología usada en cada proceso operativo, que han permitido que la compañía lleve de manera optimizada sus procesos de operación. Además utiliza el indicador de cumplimiento de los controles de calidad para los diferentes productos agrícolas que comercializa, manteniendo un personal idóneo, verificando el peso, la textura, el control de humedad y su almacenamiento, lo cual indica que son procedimientos efectivos para garantizar la calidad de los mismos.
3. La compañía cumple con cada una de las leyes y reglamentos a la que se encuentra sujeta, permitiendo de esta manera su funcionamiento lícito dentro del mercado.

Delgado M. Angélica (2014), realizó la investigación: *“El Control Interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad en la empresa FUNDIMEGA S.A.”*, Tesis para optar el título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, llegó a la siguiente conclusión:

1. El control interno en el proceso de producción aplicada inadecuada, porque los objetivos no se cumplen con normalidad por varias falencias en la comunicación interna que tiene la empresa y como resultado tenemos que no todos los empleados de producción conocen los objetivos y las metas de producción.
2. Los resultados obtenidos de la investigación anterior , determina que la poca aplicación de indicadores financieros y de gestión en el departamento de producción limita su crecimiento, puesto que es una herramienta que permite medir el desempeño y por tanto, tomar acertadas decisiones generales y la productividad está en un promedio de media a baja, porque está afectada por varios factores que influyen directamente como son: altos precios, horas de trabajo aplicadas y proceso de producción aplicado.
3. La inadecuada aplicación de los controles en el departamento de producción para la elaboración de los errajes galvanizados tiene una relación directa con la baja productividad y la estabilidad económica de la empresa.

Apulsig E. Jenny (2012), realizó la investigación: *“El control interno en el departamento de recursos humanos y su incidencia en la productividad de la empresa vivero forestal BELISARIO QUEVEDO de la ciudad de LATACUNGA en el año 2011”*, Tesis para optar el título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, llegó a la siguiente conclusión:

1. No existe un manual de control interno formalmente establecido, la carencia de este instrumento, las actividades administrativas, contable y financieras funcionan normalmente sobre la base del conocimiento práctico adquirido por la experiencia de sus empleados.
2. No existen políticas establecidas con claridad, la mayor parte de decisiones se las hace de forma impositiva, por este motivo los trabajadores acatan temporalmente o hacen caso omiso de las mismas.
3. Existe una persona responsable de actualizar los expedientes de empleados y trabajadores de la organización, pero no ejecuta un adecuado control interno lo que genera problemas en el departamento de Recursos Humanos.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Control Interno

Según Claros & León (2012)...El Informe COSO define el control interno como un proceso efectuado por la junta directiva, la gerencia otro personal designado, diseñado para proporcionar seguridad razonable respecto del logro de objetivos en las tres categorías siguientes:

- i) Eficacia y eficiencia de las operaciones,
- ii) Confiabilidad de la información financiera
- iii) Cumplimiento con leyes y regulaciones...

La primera categoría: Se refiere a los objetivos empresariales básicos de la entidad también al rendimiento, rentabilidad y adecuada distribución de los recursos.

La segunda categoría: Se relaciona con la elaboración y publicación de los Estados Financieros y la confiabilidad de la información.

La tercera categoría: Señala el cumplimiento de las normas y leyes a que está sujeto la entidad. Las tres categorías distintas se relacionan entre sí con diferentes necesidades sin perder el enfoque dirigido hacia el cumplimiento de cada una de ellas en forma individual.

2.2.1.1 Componentes del control interno

Según Yarasca & Álvarez (2006, p. 111) argumentan que, "los componentes de la estructura del sistema de control interno, según el Apéndice 2 de la NIA 315 son los siguiente:

- Ambiente de Control Interno

Según Claros & León (2012, p. 241) indican que el ambiente de control se establece como la atmósfera o carácter de una organización, que influye en la conciencia de control del personal. Es el fundamento de todos los demás componentes del Sistema de Control Interno, que otorga ordenamiento y estructura a dicho sistema.

Los factores a considerar dentro del entorno de control serán: la integridad y los valores éticos, la capacidad de los funcionarios de la entidad, el estilo de dirección y de gestión, la manera en que la dirección asigna autoridad y responsabilidad, la estructura organizacional vigente y las políticas y prácticas de personal utilizado. En ese sentido, el ambiente de control esté relacionado con la conducta del personal inmerso en el área en la cual se va a implementar el Sistema de Control Interno.

De igual manera, Yarasca & Álvarez (2006, p. 112), afirman: "Si en una empresa no se crea un ambiente de control, liderado

principalmente por sus máximos ejecutivos, resultará ocioso exigir que los demás trabajadores tomen conciencia del control”.

Es decir, el Ambiente de control interno no solo comprende las normas y procesos que deben regir al personal de una determinada empresa, sino también, engloba a todos los principios éticos y de integridad que deben ser establecidos dentro de la empresa para generar una mayor confianza y un ambiente de control adecuado.

- Evaluación de Riesgos

Según Claros & León (2012, p. 242) quienes mencionan que “Cada entidad se enfrenta a diversos riesgos internos y externos que deben ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, los cuales deberán estar vinculados entre sí”. En otras palabras, para realizar una correcta evaluación de riesgos dentro de cualquier área de las empresas, es necesario identificar los objetivos desde los cuales se empiece a identificar los posibles riesgos.

De igual modo, Yarasca & Álvarez (2006, p. 113), señalan que: “Este componente juega un papel importante en el logro de los objetivos de las actividades de la empresa, pues como sabemos ellos constituyen los propósitos a donde se quiere llegar, y al fijarlos se identifica los factores críticos, que son los riesgos”.

Entonces, el componente de la Evaluación de Riesgos esté relacionado con la identificación de los posibles sucesos o riesgos que podrían afectar al cumplimiento de los objetivos de la entidad, para ello es necesario comprender y analizar cuáles son los objetivos establecidos en la empresa.

- Actividades de Control

Para comprender la importancia de este componente del control interno, es necesario citar a Claros & León (2012, p. 242) quienes mencionan: “Las Actividades de Control consisten en las políticas, procedimientos, técnicas, prácticas y mecanismos que permitan a la dirección administrar (mitigar) los riesgos identificados durante el proceso de evaluación y asegurar que se lleven a cabo los lineamientos establecidos por ella. Las actividades de control se realizan a través de toda la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Ellas incluyen un rango amplio de actividades: Aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, examen de la eficiencia de las operaciones, seguridad de los activos y segregación de funciones”.

Asimismo, los autores Yarasca & Álvarez (2006, p. 118), señalan “Las actividades de Control estén conformadas por las políticas y procedimientos que implementa la gerencia de la empresa, para asegurarse que las directivas establecidas se cumplen en la práctica”. En consecuencia, se puede comentar que el componente de actividades de control esté relacionado con todas las políticas y procedimientos que se deben establecer en la empresa con la finalidad de mitigar y disminuir la posibilidad de que un riesgo anteriormente identificado suceda, lo cual tenga afectación en la consecución de los objetivos de la empresa.

- Información y Comunicación

Como detalla en su libro Claros & León (2012, p.242): La información pertinente debe ser identificada, recopilada y comunicada en una forma y espacio de tiempo, de tal modo que permitan cumplir a cada funcionario sus responsabilidades.

Los sistemas de información generan informes que contienen información relacionada con las operaciones, las finanzas y el cumplimiento de compromisos, todo lo cual hace posible la conducción y el control de una empresa.

En las organizaciones, debe existir una comunicación eficaz en un sentido amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todos los ámbitos de la entidad, de arriba abajo y viceversa.

Según Yarasca & Álvarez (2006, p.120) argumentan que:

El sistema de información, esté integrado por procedimientos, registros, personas, programas y en lo general la infraestructura física y los intangibles que posee la empresa para procesar y producir información útil, confiable y oportuna, tales como información financiera, presupuestos, evaluación de actividades, informe o reportes de costos, etc. Un sistema de información contable está conformado por los métodos y registros diseñados para las transacciones de una empresa relacionada con activos, pasivos y patrimonio, ventas y gastos. De otro lado la comunicación es otro aspecto muy importante entre los componentes del control interno, esto es, relacionada con la difusión al personal y el conocimiento de sus funciones y responsabilidades con el control interno para la presentación de información financiera.

Podemos llegar a la conclusión que el sistema de comunicación e información Se utilizan para identificar procesar y comunicar la información al personal, de tal manera que le permita a cada empleado conocer y asumir sus responsabilidades. La alta administración debe transmitir mensajes claros acerca de las actividades de la entidad y de la gestión y control que se realizan en cada una de ellas igualmente se puede obtener información de fuentes externas para mejorar los controles y comunicar cualquier anomalía a la administración.

- Supervisión y Monitoreo

Con relación a este punto, Claros & León (2012, p. 243) afirman que: Los Sistemas de Control Interno requieren supervisión, es decir, un proceso que verifique el desempeño del Sistema de Control Interno, en el transcurso del tiempo.

La eficiencia del Sistema de Control Interno de toda la organización, debe ser periódicamente evaluada por la dirección y los mandos medios. Se deben validar periódicamente los supuestos que sustentan los objetivos de una organización. A modo de ejemplo, los objetivos de una organización pueden apoyarse en supuestos acerca de las necesidades del grupo meta.

Según Yarasca & Álvarez (2006, p. 123) argumentan que "La función de la gerencia no termina con implantar los controles en sus diferentes áreas funcionales, sino que debe mantener la vigilancia de que estos funcionen en la práctica, para lo cual revisaré y evaluaré permanentemente los componentes y elementos del control interno para introducirles mejoras, en consecuencia, la supervisión y seguimiento, es de competencia de la Gerencia y de los respectivos jefes de las áreas funcionales".

2.2.2 Costo Laboral

Según La Revista Jurídica Cajamarca, se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador, relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores.

La doctrina distingue dos clases de costos laborales: los salariales o directos y los no salariales o indirectos. Los primeros se integran por el salario y todos los beneficios sociales y derechos que se calculan en base a aquél, y son abonados al propio trabajador. Los segundos, también se calculan tomando a las remuneraciones como referencia; pero, en cambio, se trasladan a un tercero, público o privado, en forma de contribuciones o impuestos. En el meollo de esta taxonomía podemos encontrar la explicación de porqué el tema de los costos laborales es tan conflictivo. Ello ocurre en razón de que involucra a tres actores importantísimos en las relaciones de trabajo: al empleador y trabajador, como partes del vínculo laboral; y, al Estado como regulador y perceptor de los tributos que gravan a las remuneraciones. Siendo más explícitos: cuando hablamos de costos laborales lo hacemos, indefectiblemente, desde la perspectiva del empleador; pues, esos mismos costos significan para el trabajador el monto de sus remuneraciones, beneficios sociales y derechos; y, para el Estado un importante ingreso a la caja fiscal. Una política de reducción de costos significa, en consecuencia, menores ingresos para los dos últimos actores; al menos, en el corto y mediano plazo.

Diario el peruano (20/08/2014) define a los costos laborales como “son costos laborales aquellos desembolsos adicionales al haber de carácter obligatorio y permanente, que realiza el empleador tras el contrato de trabajo. El beneficio laboral que mayor incidencia tiene en los costos laborales es el de las gratificaciones (16.66%), seguido por el descanso semanal obligatorio (13.33%). Participan del listado la CTS (9.72 %), las vacaciones (8.33%), el aporte a la seguridad social en salud, la asignación familiar (10%) de la remuneración mínima, el derecho a las utilidades, los feriados, etcétera. En total alcanza un aproximado del 70%, porcentaje que aumenta notablemente en algunos sectores, donde el porcentaje de reparto de utilidades es por ley más alto o el trabajo de mayor riesgo. Por cada 1,000 nuevos soles que el empleador paga en

concepto de remuneración, debe abonar al menos 700 nuevos soles más en costos laborales.”

2.2.2.1 Costos Directos

a) Remuneración principal, es decir la derivada de los términos de contrato de trabajo.

Puede ser un sueldo, salario, comisiones, pago a destajo u honorarios profesionales.

b) Las remuneraciones complementarias, tal es el caso de las gratificaciones y el pago por horas extras.

c) Los beneficios sociales adicionales obligatorios: La Compensación por Tiempo de Servicios, el pago por vacaciones y la asignación familiar.

2.2.2.1.1 Costos Directos a cargo del empleador

a. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Con la Ley 25139 del 16 de diciembre de 1989 se establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una en fiestas patrias y otra en navidad. El monto de cada una será equivalente a la remuneración básica que percibe el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar este beneficio.

La remuneración básica está integrada por las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sean de su libre disposición. Tratándose de los empleados, la gratificación será de un sueldo mensual y de 30 jornales en el caso de los obreros.

b. Vacaciones

El trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios, cuando labore

una jornada ordinaria mínima de cuatro horas y siempre que haya cumplido dentro del año de servicios el récord correspondiente.

La remuneración vacacional es equivalente a aquella que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración a este efecto, la computable para la CTS, aplicándose análogamente los criterios establecidos para la misma.

c. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)

La CTS (DS N° 001-97-TR) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador.

Están comprendidos en el beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. Las remuneraciones computables son la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

La remuneración computable para establecer la CTS de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o 30 jornales que percibe el trabajador según sea el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente. Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

El Costo laboral directo resulta de dividir una remuneración anual entre las doce remuneraciones anuales, es decir 1 entre 12 lo que equivale a 8.33 por ciento. Asimismo, como la CTS incluye las dos

gratificaciones al año se debe considerar este costo que equivale a 1.39 por ciento (0.1667×8.33).

d. Asignación Familiar

Mediante Ley N° 25129 del 06 de diciembre de 1989 se establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10 por ciento de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. Tendrán derecho a este beneficio la madre y el padre que sean trabajadores de una misma empresa; asimismo, el trabajador que labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir este beneficio por cada empleador.

2.2.2.1.2 Costos laborales a cargo del trabajador

a. Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Según el Decreto Ley N° 25897 el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones tiene como objetivo contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y otorgar obligatoriamente a sus afiliados las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

La incorporación al Sistema Privado de Pensiones se efectúa a través de la afiliación a una AFP, tal afiliación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes e independientes. Los socios

trabajadores de las cooperativas son considerados como trabajadores dependientes para efectos del Sistema Privado de Pensiones (DS 054-97-EF) Los aportes obligatorios están constituidos por:

- a) El 10 por ciento de la remuneración asegurable (Se considera remuneración asegurable el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibido en dinero)
- b) Un porcentaje de la remuneración asegurable destinada a financiar las prestaciones de invalidez y sobrevivencia y un monto destinado a financiar las prestaciones de gastos de sepelio.
- c) Los montos y/o los porcentajes que cobran las AFP por comisiones.

El pago de los aportes obligatorios y voluntarios de los trabajadores dependientes a la respectiva AFP se efectúa directamente por el empleador por cuenta del trabajador.

2.2.2.2 Costos Indirectos

- a) La seguridad social en salud.
- b) Los impuestos y contribuciones: Seguro Complementario de Alto Riesgo (SCTR), Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) y a cargo del trabajador el sistema de pensiones.

2.2.2.2.1 Costos Indirectos a cargo del empleador

a. Seguridad Social en Salud. (EsSalud)

Con la Ley N° 27056 se crea sobre la base de Instituto Peruano de Seguridad Social, el Seguro Social de Salud (EsSalud), como organismo público descentralizado con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social. Su finalidad es dar cobertura a los asegurados y sus derechos habientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen

contributivo de la Seguridad Social en Salud, así, como otros seguros de riesgo humano.

La cobertura del servicio de Salud está a cargo del Seguro Social en Salud EsSalud (ex IPSS) y se complementa con los planes y programas de salud brindados por las Entidades Prestadoras de Salud debidamente acreditadas, financiando las prestaciones mediante los aportes y otros pagos que correspondan con arreglo a ley. La entrega que se efectúa a una Entidad Prestadora de Salud (EPS) equivale al 25 por ciento respecto del aporte que el empleador realiza a EsSalud. Las EPS son empresas e instituciones públicas o privadas distintas de EsSalud, cuyo único fin es de prestar servicio de atención para salud con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a los controles de la Superintendencia de Empresas Prestadoras de Salud (SEPS).

Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual. El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9 por ciento de la remuneración o ingreso. Es responsabilidad de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD.

b. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (DS N° 003-98-SA) otorga cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que labora en un centro de trabajo en el que la entidad empleadora realiza las actividades comprendidas en el seguro complementario de alto riesgo.

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de

una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

La cobertura de salud por trabajo de riesgo sólo puede ser contratada por la Entidad Empleadora, a su libre elección, con cualquiera de las siguientes entidades prestadoras:

- a) ESSALUD
- b) La Entidad Prestadora de Salud (EPS) elegida

c. Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)

El SENATI es una persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3) y de todas las demás actividades industriales y de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en cualquier otra de las categorías de la misma clasificación.

2.2.3 Beneficios a los empleados

Según indica la NIC 19...Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

- ✓ Los beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

Comprenden partidas tales como las siguientes:

- (a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;

- (b) permisos retribuidos a corto plazo (tales como los derechos por permisos remunerados o los permisos remunerados por enfermedad), cuando se espere que éstos deban liquidarse dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios;
 - (c) participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
 - (d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
- ✓ Entre los beneficios post-empleo, son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad, se incluyen, por ejemplo:
- (a) beneficios por retiro, tales como las pensiones; y
 - (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
- Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo presente y en los anteriores. Según los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones pagadas por la entidad (y eventualmente el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones. En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de

que los activos invertidos sean insuficientes para atender los beneficios esperados) son asumidos, en sustancia, por el empleado. Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad reconocerá la aportación a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente: (a) como un pasivo (gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si la aportación ya pagada es superior a las aportaciones debidas por los servicios hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso del efectivo. (b) como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de la aportación en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 y la NIC 16).

➤ Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos:

- (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y
- (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

- (a) determinar el déficit o superávit. Esto implica:
 - (i) Utilizar técnicas actuariales, el método de la unidad de crédito proyectada para hacer una estimación fiable del costo final para la entidad del beneficio que los empleados tienen acumulado (devengado) a cambio de sus servicios en los periodos presentes y

anteriores. Esto requiere que una entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo presente y a los anteriores, y que realice las estimaciones (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios.

(ii) Descontar ese beneficio para determinar el valor presente de la obligación por beneficios definidos y el costo de los servicios presentes.

(iii) Deducir el valor razonable de los activos del plan del valor presente de la obligación por beneficios definidos.

(b) Determinar el importe del pasivo (activo) por beneficios definidos neto como el importe del déficit o superávit en (a) ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.

(c) Determinar los importes a reconocer en el resultado del periodo:

(i) el costo del servicio presente;

(ii) cualquier costo por servicios pasados y la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación.

(iii) el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

(d) Determinar las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto a reconocer en otro resultado integral, que comprende:

(i) las ganancias y pérdidas actuariales;

(ii) el rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto; y

(iii) los cambios en el efecto del techo del activo (véase el párrafo 64), excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Si una entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, aplicará estos procedimientos a cada uno de los planes significativos por separado.

2.2.4 Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Artículo 3.- Normas mínimas

La ley establece normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección.

Artículo 8.- Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El objetivo del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9.- Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 17.- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 18.- Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- d) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y pro actividad, promoviendo comportamientos seguros.
- e) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- f) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

Artículo 38.- Planificación y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.

c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables

Artículo 39.- Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

Artículo 49.- Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones.

Artículo 96.- Facultades de los inspectores de trabajo

Las facultades de los inspectores de trabajo son:

- a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.

g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 103.- La responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

2.2.5 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Reglamento de la ley general de inspección del trabajo decreto supremo N° 019-2017.

Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de

servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.1 No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.

24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por

todo concepto, incluidos los Establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

24.7 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

24.9 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

24.10 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

24.12 No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con

derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

24.13 No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales
Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

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

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso

vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15 No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

CAPITULO III

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Para el Problema General: ¿Cuál es la incidencia del control interno en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC Lurín 2015?

Analizando el proyecto de investigación estudiado damos como alternativa de solución la implementación del control interno, dando lugar a la comparación de un costo laboral sin control interno y otra con control interno, donde tenemos como resultado sobre costo laboral que genera la no aplicación del mismo. La incidencia que tendría la implantación del control interno sería económico, porque en promedio se pierde anualmente S/ 37,568.88 en costo laboral.

A continuación presentamos la planilla mensual (se tomó como muestra a 20 trabajadores de un total de 80), la información recabada para la elaboración de planillas fue mediante un reloj marcador de ingresos y salidas la cual no es controlada por nadie, en tanto se trabaja asumiendo la buena fe de los operarios, es decir, el área administrativa, una vez que obtiene el registro de asistencias se comunica vía telefónica con los trabajadores para confirmar que esta información es real.

PLANILLA SIN CONTROL INTERNO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	UNIDAD	DNI	FECHA DE INGRESO	AFP / ONP	SISTEMA	Cantidad de días					CANT HORAS	Cant de horas extras		Bonific Noct 35%	REMUNERAC BRUTA
							Laborados	Descansos	Feriado	Permiso	Faltos		25%	35%		
1	ABANTO CARRERA MILAGRITOS	CABAÑA	42797601	01/05/2013	ONP	13.00%	25	5	1		1	200	4	2	80	935.00
2	AGUIRRE SALAZAR PERCY JAVIER	CABAÑA	44210026	01/09/2016	ONP	13.00%	25	4	1		2	200	0	0	0	850.00
3	ALEJO AMBICHO JUSTINA	TROPICAL	40590981	03/04/2014	ONP	13.00%	26	5	1		0	208	4	2	30	1,035.00
4	ALMEIDA REATEGUI EDER OREN	CABAÑA	75599401	29/09/2014	ONP	13.00%	26	5	2		0	208	0	0	81	935.00
5	ALTAMIRANO GARCIA NELSON	TROPICAL	47674212	07/04/2016	INTEGRA	1.23%	25	6	2		0	200	4	2	30	850.00
6	ANCULLE ARRIAGA SHIRLEY SAIDA	CABAÑA	41108602	07/04/2016	ONP	13.00%	23	6	1		2	184	2	1	30	850.00
7	ANTEZANA LIÑAN JUAN FRANCISCO	CABAÑA	47581484	01/06/2016	ONP	13.00%	26	5	0		0	208	0	0	0	2,000.00
8	ASIN MARTINEZ LUIS CARLOS	CABAÑA	40015271	02/05/2016	ONP	13.00%	22	4	0		5	176	0	0	57	1,500.00
9	BELLIDO ARENAS NICOLE	TROPICAL	21400820	07/04/2016	ONP	13.00%	26	5	2		0	208	2	1	180	850.00
10	BERROCAL VARGAS MISAEL	CABAÑA	28298870	07/04/2016	ONP	13.00%	25	5	2		1	200	8	4	0	750.00
11	CABEZAS DIAZ PERCY ALEXANDER	CABAÑA	01310411	22/10/2013	PROFUTURO	1.69%	1	0	0		9	8	0	0	0	1,305.00
12	CAMACHO NORIEGA MOISES PERCY	CABAÑA	46550491	12/04/2016	ONP	13.00%	23	5	2		3	184	2	1	0	900.00
13	CANTARO ESTELA FREDY FRANKLIN	TROPICAL	24291509	12/04/2016	ONP	13.00%	26	5	2		0	208	16	8	0	1,120.00
14	CARBAJAL PEÑAFLORES MARIO	CABAÑA	40370797	07/04/2016	PROFUTURO	1.46%	25	6	0		0	200	26	17	0	1,300.00
15	CARCAMO CUCHULA TANIA LIZETH	CABAÑA	19427737	07/04/2016	ONP	13.00%	22	7	2		1	176	0	0	0	850.00
16	CARRASCO CASTILLO KAREN	TROPICAL	44527609	01/06/2015	ONP	13.00%	26	4	2		1	208	2	1	0	935.00
17	CASTILLO ALEJANDRIA MONICA	CABAÑA	46746740	10/08/2015	ONP	13.00%	23	3	1		5	184	0	0	0	935.00
18	CAYCHO TORRES YOSSELYN ROSA	TROPICAL	28484226	01/01/2016	ONP	13.00%	24	5	1		2	192	0	0	0	1,053.49
19	CELIS TORREJON MAURA LISBETH	TROPICAL	16789067	01/06/2016	ONP	13.00%	22	5	1		4	176	8	4	0	1,200.00
20	CERNA MUÑOZ LITA MABEL	TROPICAL	40077974	01/06/2016	ONP	13.00%	25	5	1		1	200	0	0	0	850.00

INGRESOS DEL TRABAJADOR						Movilidad	Refrigerio	Remuneración Computable	Remuneración No Computable	Total Remuneración	AFP			ONP 13%	TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	ESSALUD 9%
SUELDO BAS	ASIG FAMI	H.EXTRAS 25%	H.EXTRAS 35%	BONIF NOCT	FERIADO						FONDO 10%	SEGURO	COMISION				
850.00	-	17.71	9.56	109.08	56.67	-	201.29	1,244.31	-	1,244.31				161.76	161.76	1,082.55	111.99
821.67	-	-	-	-	56.67	-	187.87	1,066.20	-	1,066.20				138.61	138.61	927.60	95.96
981.67	75.00	19.79	10.69	40.91	63.33	-	208.00	1,399.39	-	1,399.39				181.92	181.92	1,217.47	125.94
878.33	-	-	-	110.45	113.33	-	208.00	1,310.11	-	1,310.11				170.31	170.31	1,139.80	117.91
878.33	75.00	17.71	9.56	40.91	113.33	-	208.00	1,342.84	-	1,342.84	134.28	17.86	16.52		168.66	1,174.18	120.86
821.67	75.00	8.85	4.78	40.91	56.67	-	194.58	1,202.46	-	1,202.46				156.32	156.32	1,046.14	108.22
2,066.67	75.00	-	-	-	-	-	-	2,141.67	-	2,141.67				278.42	78.42	1,863.25	192.75
1,300.00	75.00	-	-	77.72	-	-	-	1,452.72	-	1,452.72				188.85	188.85	1,263.87	130.74
878.33	-	8.85	4.78	245.44	113.33	-	208.00	1,458.74	-	1,458.74				189.64	189.64	1,269.10	131.29
750.00	75.00	31.25	16.88	-	100.00	-	201.29	1,174.42	-	1,174.42				152.67	152.67	1,021.74	105.70
40.67	-	-	-	-	-	72.00	-	40.67	72.00	112.67	4.07	0.54	0.69		5.29	107.37	76.50
840.00	-	9.38	5.06	-	120.00	-	187.87	1,162.31	-	1,162.31				151.10	151.10	1,011.21	104.61
1,157.33	75.00	93.33	50.40	-	149.33	-	208.00	1,733.40	-	1,733.40				225.34	225.34	1,508.06	156.01
1,343.33	-	176.04	124.31	-	-	614.90	546.00	2,189.69	614.90	2,804.59	218.97	29.12	31.97		280.06	2,524.53	197.07
821.67	-	-	-	-	113.33	-	194.13	1,129.13	-	1,129.13				146.79	146.79	982.35	101.62
850.00	75.00	8.85	4.78	-	113.33	-	201.29	1,253.26	-	1,253.26				162.92	162.92	1,090.34	112.79
736.67	-	-	-	-	56.67	-	174.45	967.78	-	967.78				125.81	125.81	841.97	87.10
821.67	75.00	-	-	-	56.67	-	194.58	1,147.91	-	1,147.91				149.23	149.23	998.69	103.31
1,080.00	-	50.00	27.00	-	80.00	92.00	181.16	1,418.16	92.00	1,510.16				184.36	184.36	1,325.80	127.63
850.00	-	-	-	-	56.67	-	201.29	1,107.96	-	1,107.96				144.03	144.03	963.92	99.72
TOTAL A PAGAR															23,299.84		

PLANILLA CON CONTROL INTERNO

Esta información fue recabada por el supervisor encargado mediante un tareaje, el cual consiste en un control de ingreso y salida, que fue implementado para un óptimo control del personal con ello se logra tener la información oportuna y adecuada, ya que es firmada por los responsables de área.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	UNIDAD	DNI	FECHA DE INGRESO	AFP / ONP	SISTEMA	Cantidad de días					CANT HORAS	Cant de horas extras		Bonific Noct 35%	REMUNERAC BRUTA
							Laborados	descansos	Feriado	Permiso	Faltos		25%	35%		
1	ABANTO CARRERA MILAGRITOS	CABAÑA	42797601	01/05/2013	ONP	13.00%	24	5	1	1	1	192	0	0	75	850.00
2	AGUIRRE SALAZAR PERCY JAVIER	CABAÑA	44210026	01/09/2016	ONP	13.00%	24	4	1		3	192	0	0	0	850.00
3	ALEJO AMBICHO JUSTINA	TROPICAL	40590981	03/04/2014	ONP	13.00%	26	5	1		0	208	0	0	25	950.00
4	ALMEIDA REATEGUI EDER OREN	CABAÑA	75599401	29/09/2014	ONP	13.00%	26	5	2		0	208	0	0	76	850.00
5	ALTAMIRANO GARCIA NELSON	TROPICAL	47674212	07/04/2016	INTEGRA	1.23%	25	6	2		0	200	0	0	25	850.00
6	ANCULLE ARRIAGA SHIRLEY SAIDA	CABAÑA	41108602	07/04/2016	ONP	13.00%	23	6	1		2	184	0	0	25	850.00
7	ANTEZANA LIÑAN JUAN FRANCISCO	CABAÑA	47581484	01/06/2016	ONP	13.00%	26	5	0		0	208	0	0	0	2,000.00
8	ASIN MARTINEZ LUIS CARLOS	CABAÑA	40015271	02/05/2016	ONP	13.00%	21	4	0		6	168	0	0	52	1,500.00
9	BELLIDO ARENAS NICOLE	TROPICAL	21400820	07/04/2016	ONP	13.00%	26	5	2		0	208	0	0	175	850.00
10	BERROCAL VARGAS MISAEL	CABAÑA	28298870	07/04/2016	ONP	13.00%	23	5	2	2	1	184	2	0	0	750.00
11	CABEZAS DIAZ PERCY ALEXANDER	CABAÑA	01310411	22/10/2013	PROFUTURO	1.69%	1	0	0		9	8	0	0	0	1,220.00
12	CAMACHO NORIEGA MOISES PERCY	CABAÑA	46550491	12/04/2016	ONP	13.00%	23	5	2		3	184	0	0	0	900.00
13	CANTARO ESTELA FREDY FRANKLIN	TROPICAL	24291509	12/04/2016	ONP	13.00%	26	5	2		0	208	0	0	0	1,120.00
14	CARBAJAL PEÑAFLOR MARIO	CABAÑA	40370797	07/04/2016	PROFUTURO	1.46%	24	6	0	1	0	192	0	0	0	1,300.00
15	CARCAMO CUCHULA TANIA LIZETH	CABAÑA	19427737	07/04/2016	ONP	13.00%	22	7	2		1	176	2	0	0	850.00
16	CARRASCO CASTILLO KAREN	TROPICAL	44527609	01/06/2015	ONP	13.00%	26	4	2		1	208	0	0	0	850.00
17	CASTILLO ALEJANDRIA MONICA	CABAÑA	46746740	10/08/2015	ONP	13.00%	23	3	1		5	184	4	0	0	850.00
18	CAYCHO TORRES YOSSELYN ROSA	TROPICAL	28484226	01/01/2016	ONP	13.00%	24	5	1		2	192	0	0	0	850.00
19	CELIS TORREJON MAURA LISBETH	TROPICAL	16789067	01/06/2016	ONP	13.00%	22	5	1		4	176	0	0	0	1,200.00
20	CERNA MUÑOZ LITA MABEL	TROPICAL	40077974	01/06/2016	ONP	13.00%	25	5	1		1	200	0	0	0	850.00

INGRESOS DEL TRABAJADOR						Movilidad	Refrigerio	Remuneración Computable	Remuneración No Computable	Total Remuneración	AFP			ONP 13%	TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	ESSALUD 9%
SUELDO BAS	ASIG FAMI	H.EXTRAS 25%	H.EXTRAS 35%	BONIF NOCT	FERIADO						FONDO 10%	SEGURO	COMISION				
821.00	-	-	-	102.27	56.67	-	201.29	1,181.89	-	1,181.89			153.65	153.65	1,028.24	106.37	
793.33	-	-	-	-	56.67	-	187.87	1,037.87	-	1,037.87			134.92	134.92	902.95	93.41	
981.67	75.00	-	-	34.09	63.33	-	208.00	1,362.09	-	1,362.09			177.07	177.07	1,185.02	122.59	
878.33	-	-	-	103.63	113.33	-	208.00	1,303.30	-	1,303.30			169.43	169.43	1,133.87	117.30	
878.33	75.00	-	-	34.09	113.33	-	208.00	1,308.76	-	1,308.76	130.88	17.41	16.10	164.38	1,144.38	117.79	
821.67	75.00	-	-	34.09	56.67	-	194.58	1,182.00	-	1,182.00			153.66	153.66	1,028.34	106.38	
2,066.67	75.00	-	-	-	-	-	-	2,141.67	-	2,141.67			278.42	278.42	1,863.25	192.75	
1,250.00	75.00	-	-	70.90	-	-	-	1,395.90	-	1,395.90			181.47	241.56	1,154.34	125.63	
878.33	-	-	-	238.62	113.33	-	208.00	1,438.29	-	1,438.29			186.98	186.98	1,251.31	129.45	
700.00	75.00	7.81	-	-	100.00	-	201.29	1,084.10	-	1,084.10			140.93	140.93	943.17	97.57	
40.67	-	-	-	-	-	72.00	-	40.67	72.00	112.67	4.07	0.54	0.69	5.29	107.37	76.50	
840.00	-	-	-	-	120.00	-	187.87	1,147.87	-	1,147.87			149.22	149.22	998.65	103.31	
1,157.33	75.00	-	-	-	149.33	-	208.00	1,589.67	-	1,589.67			206.66	206.66	1,383.01	143.07	
1,300.00	-	-	-	-	-	614.90	546.00	1,846.00	614.90	2,460.90	184.60	24.55	26.95	236.10	2,224.80	166.14	
821.67	-	8.85	-	-	113.33	-	194.13	1,137.99	-	1,137.99			147.94	147.94	990.05	102.42	
850.00	75.00	-	-	-	113.33	-	201.29	1,239.62	-	1,239.62			161.15	161.15	1,078.47	111.57	
736.67	-	17.71	-	-	56.67	-	174.45	985.49	-	985.49			128.11	128.11	857.38	88.69	
821.67	75.00	-	-	-	56.67	-	194.58	1,147.91	-	1,147.91			149.23	149.23	998.69	103.31	
1,080.00	-	-	-	-	80.00	92.00	181.16	1,341.16	92.00	1,433.16			174.35	174.35	1,258.81	120.70	
850.00	-	-	-	-	56.67	-	201.29	1,107.96	-	1,107.96			144.03	144.03	963.92	99.72	
TOTAL A PAGAR															22,496.02		

¿De qué manera el cumplimiento de los componentes del control interno inciden en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC Lurín 2015?

El cumplimiento del componente de supervisión y monitoreo inciden positivamente en el costo laboral, ya que si no se llegan a optimizar generarán costos laborales innecesarios en la empresa, una medida establecida en este componente es el formato del tareo, en el cual podemos registrar los turnos efectivamente trabajados (mañana, tarde y noche), hemos establecido un color por cada turno y símbolos para identificar faltas, permisos, descanso médico, días de descanso, etc., que detallaremos a continuación:

Mañana:	
Tarde:	
Noche:	
Falta:	F
Permiso:	P
Día Libre:	D
Descanso Medico:	DM
Feriado Trabajado:	FT

Este formato del tareo se le proporcionará en un archivo Excel a cada supervisor encargado.

¿En qué medida la aplicación de técnicas adecuadas de control interno influye en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC Lurín 2015?

Con la implementación de una técnica de control interno (tareaje) observamos un resultado menor de costo laboral, ya que al elaborar la planilla mensual de un total de 80 trabajadores notamos que S/ 3,130.74 (Tres mil ciento treinta con 74/100 soles), son pérdidas promedio mensualmente, esto debido a la falta de control de ingreso y salida del personal, pero si llevamos estas cantidades a montos anuales obtendríamos en pérdidas un promedio de S/ 37,568.88 (Treinta y siete mil quinientos sesenta y ocho con 88/100 soles) afectando seriamente la economía de la empresa.

A continuación mostramos dos cuadros comparativos anuales de las pérdidas en el costo laboral de la empresa Juegos Borgoño SAC:

MENSUAL

PLANILLA SIN CONTROL INTERNO	PLANILLA CON CONTROL INTERNO
S/. 92,095.88	S/. 88, 965.14
Diferencia	S/. 3,130.74

ANUAL

PLANILLA SIN CONTROL INTERNO	PLANILLA CON CONTROL INTERNO
S/. 1'105,150.50	S/. 1'067,581.68
Diferencia	S/. 37,568.88

JUEGOS BORGÑO S.A.C.
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
(EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)

<u>ACTIVO</u>	<u>CON</u> <u>CONTROL</u>	<u>SIN</u> <u>CONTROL</u>	<u>PASIVO</u>	<u>CON</u> <u>CONTROL</u>	<u>SIN</u> <u>CONTROL</u>
	2015	2015		2015	2015
ACTIVO CORRIENTE			PASIVO CORRIENTE		
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO	1,362,241	1,362,241	CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES	262,552	262,552
OTRAS CUENTAS POR COBRAR	665,420	665,420	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	942,826	988,660
GASTOS Y SERVICIOS CONTRATADOS POR ADELANTADO	17,042	17,042	TOTAL PASIVO CORRIENTE	1,205,378	1,251,212
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	<u>2,044,703</u>	<u>2,044,703</u>		-	-
			PASIVO NO CORRIENTE	-	-
				-	-
			CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES	97,156	97,156
			TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	97,156	97,156
			TOTAL PASIVO	<u>1,302,534</u>	<u>1,348,368</u>
				-	-
			<u>PATRIMONIO NETO</u>	-	-
ACTIVO NO CORRIENTE				-	-
INMUEBLE MAQUINARIA Y EQUIPO (NETO)	803,123	803,123	CAPITAL SOCIAL	61,500	61,500
INTANGIBLE (NETO)	840	840	RESERVA LEGAL	12,300	12,300
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	<u>803,963</u>	<u>803,963</u>	UTILIDAD DEL EJERCICIO	1,472,332	1,426,498
			TOTAL PATRIMONIO NETO	<u>1,546,132</u>	<u>1,500,298</u>
TOTAL ACTIVO	<u><u>2,848,666</u></u>	<u><u>2,848,666</u></u>	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	<u><u>2,848,666</u></u>	<u><u>2,848,666</u></u>

CONCLUSIONES

Se concluyó lo siguiente:

- ✓ El control interno no está establecido formalmente, no hay una persona responsable de controlar las asistencias dentro de la empresa, no hay un manual de funciones, no se encuentra un departamento de recursos humanos, lo que ha conllevado a un trabajo aislado generando problemas en el cálculo de remuneraciones.
- ✓ El cumplimiento de los valores éticos y el monitoreo continuo no son puestos en acción dentro de la empresa, generando malestar en el ambiente de control e incidiendo negativamente en el costo laboral.
- ✓ La aplicación de técnicas adecuadas de control interno no son aplicados en la empresa, esto genera el incumplimiento de las funciones administrativas y contables con medida en su eficiencia y eficacia, no logrando la confiabilidad de su información.

RECOMENDACIONES

- ✓ Iniciar una comisión de trabajo para la implementación de un sistema de control interno básico, mediante un formato de tareaje mensual y/o quincenal para el control de las asistencias y un supervisor que monitoree y elabore dicho registro, y adicionar el departamento de recursos humanos, ya que no contar con la información adecuada ocasiona un costo laboral innecesario para la empresa, el uso de este formato beneficiará de manera importante en la elaboración oportuna y eficiente de las planillas, además de establecer un manual de funciones para un mejor resultado.
- ✓ Cumplir los componentes del control interno para establecer un buen ambiente de control dentro de la empresa, y efectuar la supervisión de los trabajadores para obtener óptimos resultados en el costo laboral y no genere sobrecostos.
- ✓ Implementar adecuadas técnicas de control interno en la cual se deba prevalecer los valores éticos y ejercer una supervisión permanente para poder realizar procedimientos adecuados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICAS

- Flores Konja, J., & Flores Konja, A. (2000). La globalización y su Implicancia en el Control y Gestión. En Quipukamayoc (pp.59-63). UNMSM. Facultad de Ciencias Contables: Sistema de Bibliotecas.
- Yarasca Ramos, P., & Álvarez Guadalupe, E. (2006) Auditoría, Fundamentos con un enfoque moderno. Lima: Editorial Santa Rosa S.A.
- Marticorena, J., & Nahuelhual, J., & Cofré, V. (2011). Falló la Auditoria externa en La Polar. La tercera Edición, pp.6-10.
- Claros Cohaila, R., & León Llerena. (2012). El Control Interno como herramienta de gestión y evaluación. Lima: Pacífico Editores.
- Apulsig E. Jenny (2012), “El control interno en el departamento de recursos humanos y su incidencia en la productividad de la empresa vivero forestal BELISARIO QUEVEDO de la ciudad de LATACUNGA en el año 2011”, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- García R. Justo (2014), “Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera EXALMAR S.A.A. de la provincia de Ascope”, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad.
- Juárez M. Jesús & Narváez V. Edward (2014), realizaron la investigación: “La planificación de la producción y su incidencia en los

- costos laborales de la empresa El Rocío S.A. Trujillo 2012”, Universidad Privada Antenor Orrego, La Libertad.

- Ramírez L. María (2014), “Propuesta de un Sistema de Control Interno para el mejoramiento y desarrollo de la Gestión y Rentabilidad de la empresa Cruzal EIRL 2012”, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad.

- Delgado M. Angélica (2014), “El Control Interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad en la empresa FUNDIMEGA S.A.”, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- Cedeño S. Karla (2015), “El control interno y su incidencia en los niveles de riesgo del departamento de operaciones de la compañía AGROLAYA S.A., CANTÓN QUEVEDO, período 2012”, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

PÁGINAS WEB

- Trevisan, M.. (2015). Los juegos de casino sociales: El futuro de los juegos de azar. enero 10, 2017, de blog Sitio web: <http://www.giochidislots.com/es/blog/lee/los-juegos-de-casino-sociales-el-futuro-de-los-juegos-de-azar>
- Pizarro, R.. (2011). La Polar: Estafa financiera en Chile. Enero 10, 2017, de América Económica Sitio web: <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/la-polar-estafa-financiera-en-chile>
- Fonseca, C.. (2004). La economía peruana se ha dinamizado con las máquinas tragamonedas. Enero 01, 2017, de Yogo net Latinoamérica Sitio web: <http://www.yogonet.com/latinoamerica/historico/2346>
- Chávez, J.. (2015). La actividad de juegos de casino y tragamonedas en el Perú. Enero 08, 2017, de PUCP Sitio web: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechoyempresa/2015/07/20/la-actividad-de-juegos-de-casino-y-tragamonedas-en-el-peru/>

**ANEXO 1
FICHA RUC**

ANEXO 2
TAREAJE

ANEXO 3
PLANILLA DE REMUNERACIÓN

ANEXO 4
CONSTANCIA PDT PLAME

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN (LABORAL)

Identificación de la Transacción

Número de orden: 767814387-14

Datos de la Declaración

RUC: 20510359764
Nombre o Razón Social: JUEGOS BORGÓÑO SAC
Documento: PLANILLA ELECTRÓNICA
Periodo: 12/2015
Rectificatoria: No
Número de trabajadores: 88
Número de pensionistas: 0
P.Serv.Cuarta Categoría: 43
P.Serv.Mod.Formativa: 0
Personal Terceros: 0
Regímenes Especiales: 0

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN

Identificación de la Transacción

Número de orden: 767814387-14

Detalle de Tributos		
Tributos	Deuda	Pago
RENDA 5TA. CATEG. RETENCIONES	7,158	7,158
SNP - LEY 19990	4,164	4,164
RENDA 4TA. CATEG. RETENCIONES	308	308
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	18,635	18,635
Totales	S/. 30,265	S/. 30,265

Detalle de Pago

Banco: BBVA BANCO CONTINENTAL
Num.Operación: 0000000000000014093
Fecha de Pago: 2016-01-25 15:46:16

ANEXO 5
REGLAMENTO DE TRABAJO



Señores:

PERSONAL DE LA EMPRESA JUEGOS BORGONO S. A. C.
PRESENTE

ASUNTO:
PRESENTACION REGLAMENTO DE TRABAJO

Se comunica al Personal de la empresa Juegos Borgoño S. A. C. el contenido del presente Reglamento de Condiciones Laborales, solicitamos su atenta lectura y entendimiento a fin de lograr su Estricto Cumplimiento Obligatorio y lograr la Armonía Laboral entre todos los compañeros de trabajo:

REGLAMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

1.- El personal deberá asistir de manera Obligatoria bajo estas condiciones:

1.1.- Personal Femenino:

- . Blusa blanca, tipo camisa, entallada, manga larga con botones.
- . Falda corta, entallada color negro, sencilla sin aberturas (anfritonas, azafatas y cajeras), pantalón entallado color negro (operador)
- . Uso de medias tipos "pantis", sin diseño, color negro.
- . Cabello recogido con moño por una Colette pomposa color rojo y Malla color blanco,
- . Calzado color negro terminado en punta, sin diseño, llanos con taco N° 7,
- . Cabello limpio, correctamente peinado. Con maquillaje y perfume básicos bajo la Supervisión del Jefe de Sala en Turno,
- . Deberá lucir las uñas pintadas de color rojo sin diseño, el tamaño de las mismas será mediano,
- . Solo se permiten aretes en forma de punto color blanco, no se permite el uso de piercing,
- . Deberá portar su Botón de Salud

1.2.- Personal Masculino:

- . Camisa color blanco, llana, sin diseño, mangas largas con botones,
- . Pantalón llano color negro, sencillo, con pliegues, entallado a la cintura, sin bolsillos y cinturón modelo clásico de color negro,
- . Calzado sencillo, llano, punta redondeada, sin diseño, bien lustrados. Medias color negra, llanas, sin diseño,
- . Cabello de color natural corto, patillas rectas, sin diseño, corte clásico, correctamente peinados, sin barba, ni bigotes,
- . Debe usar perfume de aroma discreto, desodorantes y enjuague bucal
- . No se permiten el uso de aretes, piercing o tatuajes en horas de trabajo,
- . Deberán lucir las uñas cortas, sin color, ni diseño,
- . Deberá portar su Botón de Salud

- 2.- El personal asistirá en los horarios que la Administración designe Quince (15) minutos antes de su hora de Relevo a fin de poder presentarse al Jefe de Sala En Turno correctamente uniformado y bajo las condiciones descritas en el punto 1. En caso de que su Relevo no asista o llegue tarde el trabajador Continuará en su Puesto de Trabajo debiendo el Jefe de Sala autorizar el Relevo,
- 3.- El trabajador dentro de las horas de trabajo no puede recibir visitas, llamadas, SMS, etc. Se recomienda mantener apagados los celulares personales, la empresa Mantiene dentro de sus instalaciones un área de Custodia dentro de horas de trabajo.
 Se debe de traer **Candado de Seguridad**. Caso contrario la empresa pone a disposición del Personal uno descontando el valor de S/. 20. 00 (Veinte Soles) Por unidad. Sugerimos venir con lo indispensable: sin objetos de valor, ni dinero en exceso.
La Empresa No Se Responsabiliza Por La Pérdida de Objetos Personales de los Trabajadores.
- 4.- El trabajador tiene derecho a 60 (sesenta) minutos de Refrigerio, los cuales debe de aprovechar para tomar sus alimentos, averse y hacer uso de los Sanitarios,
- 5.- El trabajador deberá de hacer uso de los sanitarios **Reservados** al personal de **FORMA EXCLUSIVA**, dentro de sus horas de Refrigerio, fuera de sus horas de Refrigerio el uso de los servicios está condicionada a la Autorización del Jefe de Sala en Turno.
- 6.- Esta terminantemente prohibido comer, tomar alimentos y beber fuera de horas de Refrigerio, igualmente No se permite masticar chicles o caramelos.
- 7.- Esta terminantemente Prohibido dentro de las horas de trabajo mantener charlas tipo social entre compañeros de trabajo, se recomienda mantener un ambiente Saludable, libre de chismes, habladurías, no poner apodos, ni llamar a gritos a sus compañeros, hacer chacota, reirse a carcajadas dentro de las instalaciones,
- 8.- El trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo asignado, deberá de reportar su situación a su jefe inmediato y solicitar Permiso al Jefe de Sala en Turno
- 9.- El acceso a las Áreas Restringidas (Zonas Naranjas) dentro de las instalaciones está terminantemente Prohibido, el acceso se hará previo permiso del Jefe de Sala en Turno o Jefe inmediato.
- 10.- El personal administrativo en servicio deberá de asistir con pantalón y camisa de vestir,
- 11.- El trabajador mantendrá en buen estado los bienes de la empresa, que han sido entregados en custodia, para el desempeño de sus labores, se hace responsable Por su limpieza y cuidado. Debe de reportar anomalías a su jefe inmediato para hacer las correcciones del caso. Dichos bienes son entregados a consignación Habíéndose responsables por ellos, la empresa solicitará el descuento respectivo por roturas y daños.
- 12.- El trabajador debe de mantener su zona de trabajo asignada en correcto orden, mantener la limpieza de esta, no se permiten elementos personales de los Trabajadores dentro de los escritorios o áreas no autorizadas..
- 13.- Todo cliente o usuario de nuestras Salas de Juegos debe ser tratado con amabilidad y cortesía, se debe antepones el tratamiento de Señor, Señora o Señorita Según corresponda, está prohibido dirigirse a los clientes o persona en general de otra manera,
- 14.- Esta terminantemente prohibido dentro de nuestras instalaciones realizar préstamos, apuestas, en dinero o especies. Entre compañeros o usuarios de nuestra Salas de juegos. Hacerlo conlleva a sanción y Separación Definitiva.
- 15.- Dentro de nuestras instalaciones está terminantemente prohibido mantener vínculos afectivos entre trabajadores, las reuniones sociales y charlas están Reservadas al ámbito privado de las personas fuera de las instalaciones de la empresa,

El presente reglamento será implementado a partir del 04 de Julio del 2015 debiendo las áreas cumplir a partir de la fecha indicada.

Sin Otro particular y Agradeciendo la Atención.

Lurín, 04 de Julio del 2015

Fernando Salomón Martínez Korswagen
 Gerente General.

