

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**EL COSTO LABORAL Y LOS ESTADOS FINANCIEROS
DE LA ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA
AÑO 2016**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

INTEGRANTES:

BARDALES SERRANO, VIOLETA LISETH

GOMEZ NAVARRO, DEISY DEL PILAR

MILLA VERGARAY, LILIANA YSABEL

ASESOR:

MG. RODOLFO VENTO EGOÁVIL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: NORMAS ÉTICAS CONTABLES
EN EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

LIMA, 2018

**EL COSTO LABORAL Y LOS ESTADOS FINANCIEROS
DE LA ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA
AÑO 2016**

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. SEGURA DE LA PEÑA GERMAN -----
Secretario

MG. VELORIO RODRIGUEZ MARCO -----
Vocal

FECHA: 27/03/2018

DEDICATORIA

A mi hermano, cuñada y mis sobrinas por su apoyo incondicional, siendo de gran apoyo para cumplir con mis metas y objetivos.

Violeta Liseth Bardales Serrano

A mis padres y hermanos, quienes han velado por mi bienestar, siendo de apoyo para que esta meta trazada sea cumplida.

Deisy del Pilar Gomez Navarro

A mi madre por ser la guerrera ejemplar. A Mariana, la niña de mis ojos, por ser la luz que alumbró mi andar. A mis hermanas por ser el apoyo que me ha permitido lograr este sueño. A Epi por ser mi equilibrio.

Liliana Ysabel Milla Vergaray

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por habernos permitido haber llegado a este momento tan importante de nuestra formación profesional y darnos fuerzas para superar los obstáculos y dificultades presentados a lo largo del camino

A nuestros padres quienes nos dieron la vida, y apoyo incondicional.

A nuestros hermanos quienes siempre nos dieron consejos durante nuestra etapa de estudios.

A la Universidad Peruana de las Américas por instruirnos en la formación académica. Así como también a diferentes docentes de la Institución que nos brindaron sus consejos y motivación para seguir en el camino profesional.

También agradecemos a nuestros compañeros de clase durante todos los ciclos en la Universidad, por el apoyo y consejos para seguir adelante en el objetivo planteado como la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas.

Las Autoras

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, consiste en la aplicación correcta de normas y leyes, para obtener un excelente clima laboral y que los trabajadores sean correctamente remunerados como es establecido en nuestra legislación peruana y a su vez es la finalidad de nuestro proyecto de investigación, La Asociación Cultural Brisas del Titicaca ha sido materia para nuestro estudio, puesto que se ha detectado que no cumplen estos pilares laborales sino que además esto les afecta económicamente ya que el desenlace de las denuncias de trabajadores que han defendido sus derechos laborales han provocado que la Asociación se sumerja a pagos de multas y acuerdos extrajudiciales.

El costo laboral de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca por muchos años ha sido reducido, esto pagándole a los trabajadores con recibos por honorarios sin beneficios sociales. Es por esto, que hemos acudido a normas y leyes laborales sobre beneficios sociales para conocer qué beneficios y obligaciones se han evadido y como hubieran sido correctamente aplicados favoreciendo al costo de la Asociación.

Se realizó un comparativo de los pagos bajo recibo por honorarios y los pagos en el hipotético caso que hubiera pagado bajo planilla correctamente. Para conocer el impacto económico financiero de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca hemos analizado las normas internacionales de contabilidad N°1 y N°19 para tener como resultado estados financieros confiables.

Palabras Clave: Costo laboral, cultura interna, normas contables

ABSTRACT

The present research work, consists of the correct application of rules and laws, to obtain an excellent working environment and that workers are correctly remunerated as it is established in our Peruvian legislation and at the same time it is the purpose of our research project, The Association Cultural Brisas del Titicaca has been a subject for our study, since it has been detected that they do not comply with these labor pillars, but this also affects them economically since the outcome of the complaints of workers who have defended their labor rights have caused the Association to submerge payments of fines and extrajudicial agreements.

The labor cost of the Breezes of the Cultural State Association for many years has been reduced, that is, by paying the workers with receipts for fees and social benefits. This is why you have sought the rules and the law of labor relations so that the benefits and benefits have been evaded and applied correctly.

A compact of the payments was made under the fees and payments in the hypothetical case. To know the economic and financial impact of the Breezes of the Titicaca Cultural Association, we have analyzed the international accounting standards N ° 1 and N ° 19 to obtain reliable financial statements.

Keywords: Labor cost, internal culture, accounting rules

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problema específico	4
1.3 Casuística	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Bases teóricas	19
CAPITULO III: ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Una asociación cultural tiene como fin desarrollar actividades que tiendan a potenciar y fomentar la cultura en todos sus aspectos, siendo integrada por un grupo de personas con el mismo objetivo.

En el ámbito nacional una asociación cultural forma parte de las instituciones que son consideradas sin fines de lucro, es por ello que tributariamente están exoneradas del Impuesto a la Renta hasta el 31 de diciembre del 2018, como lo señala el inciso b) del artículo 19º de la ley del Impuesto a la Renta.

La empresa que proponemos en nuestro proyecto de investigación es la Asociación Cultural Brisas del Titicaca, institución sin fines de lucro representativa de la cultura nacional, cuyo éxito se debe a la permanencia de la riqueza artística de las danzas puneñas y deleite de su música, gracias a los grupos artísticos como el Elenco de Danzas, la Estudiantina, el Conjunto de Instrumentos Nativos y el Conjunto Coral.

La Asociación Cultural Brisas del Titicaca ubicada en Jr. Héroes de Tarapacá 168, Cercado de Lima, creada en el año 1961, se inicia en la ciudad de Lima – Perú. La música fue el punto de partida para la formación de Brisas del Titicaca, documentado con material de primera fuente. Promoviendo actividades culturales no solo en el ámbito musical y dancístico, sino también literario, pictórico, y artesanal.

La necesidad de esta investigación radica en encontrar una correcta solución al tipo de contrato del personal bajo recibo por honorarios, ya que, al estar en esta

situación, no solo se reducen sus beneficios sociales, sino que, además, se presenta un clima laboral no agradable para los trabajadores.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo se viene dando la relación entre el costo laboral y los estados financieros, además analizar el cumplimiento de los beneficios sociales y su incidencia en el costo laboral, también estudiar la relación que existe en la aplicación de la NIC 19 y NIC 1 en el costo laboral y determinar como el costo laboral tiene relación en los estados financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca.

El trabajo de investigación cuenta con la siguiente estructura:

CAPÍTULO I.- Problema de la investigación que incluye el planteamiento del problema, formulación del problema, el Objetivo de la investigación y la casuística; en este primer capítulo se mostrará el problema de la investigación El Costo laboral y los Estados Financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca para el año 2016, se describirá la situación real cómo se está dando los beneficios sociales a los trabajadores que se encuentran en planilla como los que son contratados con recibo por honorarios, de qué manera las normas internacionales de contabilidad influyen para la presentación de los Estados Financieros, tiene como objetivo de investigación la determinación de cómo se está dando el costo laboral y los Estados financieros en la Asociación. Se presentará la casuística del problema que tiene la asociación, con respecto a los beneficios sociales de los trabajadores, los estados financieros y las operaciones que realiza la asociación respecto a este tema.

CAPÍTULO II.- Marco teórico que incluye los antecedentes de la investigación y las bases teóricas; se tratará sobre las variables que son materia de nuestro

proyecto de estudio, el costo laboral, los estados financieros y las normas internacionales de contabilidad.

CAPÍTULO III.- Alternativas de solución finalizaremos nuestro proyecto de investigación con la alternativa de solución que se ha planteado para el problema sobre los beneficios sociales de los trabajadores aplicando las normas internacionales de contabilidad para presentar los Estados Financieros haciendo comparación para dar una solución más acertada,

Plantearemos nuestras conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Para tener una mejor visión global de las desigualdades laborales que se presentan en el mundo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), indica en un artículo lo siguiente: “Trabajo decente para la justicia social” del 20 de febrero de 2017.

“A pesar que el mundo está mucho más conectado como nunca antes, vemos que se están abriendo brechas sociales y económicas que parecen insalvables. Millones de personas sienten que están siendo dejadas atrás y que son excluidas. Perciben la falta de justicia social en sus vidas cotidianas: hijos sin un futuro garantizado, padres sin empleos decentes y una sensación generalizada de abandono. Un sentimiento de injusticia prevalece en muchos sectores de la población. Las consecuencias de aquello para las comunidades, las sociedades y las economías, son graves.

La falta de empleos decentes y el temor de que sus aspiraciones a un futuro mejor no se realicen, es una fuerza poderosa que atiza las preocupaciones de las personas y alimenta la incertidumbre. Nuestro desafío común es encontrar las alternativas políticas que puedan ofrecer las oportunidades de trabajo decente de las cuales depende la estabilidad y la prosperidad de nuestras sociedades. Necesitamos soluciones que nos alejen de los conflictos y nos conduzcan hacia la recuperación, el crecimiento económico y el progreso social. Soluciones que

propicien la construcción de instituciones basadas en las normas laborales garantes de los derechos en el trabajo. En un mundo interconectado, esta es una agenda mundial y una responsabilidad global”.

En la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 29381, en el artículo 5° señala como objetivo principal formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

Además, el MINTRA viene elaborando una Propuesta de Plan Sectorial de Igualdad y No Discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021, para generar un marco normativo que garantice e impulse la construcción de entornos laborales sin discriminación y con igualdad de oportunidades, los cuales deberán concordar con los estándares internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), para que de esta manera se pueda asegurar su aplicación. El MINTRA, también deberá elaborar metodologías y lineamientos prácticos para la correcta aplicación de la normativa nacional, fundamentalmente en lo que se refiere a remuneraciones entre los trabajadores que ejercen la misma función, el hostigamiento sexual y la discriminación en ofertas laborables.

En la actualidad la Asociación Cultural Brisas del Titicaca tiene una cultura interna que perjudica a los empleados, la cual consiste en contratar bajo la modalidad de recibo por honorarios, afectando directamente a los beneficios sociales que les corresponden, lo que con el tiempo genera denuncias y reclamos ante instituciones laborables, además de insatisfacción e inestabilidad laboral.

Estos hechos frecuentes afectan a la Asociación Cultural Brisas del Titicaca en la presentación de sus estados financieros, ya que no está cumpliendo con la aplicación de las Normas Contables, lo que atenta a la calidad de la información, razón por el cual realizamos la presente investigación.

1.2. Formulación del Problema

El presente trabajo de investigación pretende demostrar que los problemas que existen en la Asociación Cultural Brisas del Titicaca, afecta la toma de decisiones financieras, que en tal sentido nuestra investigación tiene el siguiente alcance.

- a) **Beneficios Sociales:** en la Asociación los trabajadores contratados bajo la modalidad de recibo por honorarios no perciben sus beneficios sociales, a pesar que tiene las mismas obligaciones y horarios que los trabajadores que se encuentran en planilla.
- b) **Inaplicación de las normas internacionales:** en la Asociación no se aplica correctamente las normas internacionales para la presentación de los estados financieros.
- c) **Estados Financieros no confiables;** en la Asociación no se cumple con lo establecido en el marco conceptual contable y la NIC 1 dando un resultado no confiable y afecta en la toma de decisiones.

1.2.1. Problema General

¿Cómo se viene dando la relación entre el costo laboral y los estados financieros en la Asociación Cultural Brisas del Titicaca año 2016?

1.2.2. Problema Específico

- a) ¿De qué manera la interpretación conveniente sobre el cumplimiento de los beneficios sociales incide en el costo laboral en la Asociación Cultural Brisas del Titicaca año 2016?
- b) ¿En qué medida la inaplicación de la NIC 19 y NIC 1 influye en la relación entre el costo laboral y los estados financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca año 2016?
- c) ¿De qué manera los costos laborales inciden en los estados financieros de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca año 2016?

1.3. Casuística

La Asociación Cultural Brisas del Titicaca, durante los años anteriores realizaba la práctica de remunerar a los trabajadores que recién ingresaban a laborar, mediante recibo por honorarios.

- 1.3.1.** Cuando los trabajadores se retiraban de la Asociación, no se les abonaba la liquidación de beneficios sociales correspondientes, a pesar de corresponderles, ya que, laboraban igual que un trabajador que estaba en planilla; con horario fijo de 48 horas semanales y teniendo un jefe inmediato. En el año 2013, el trabajador A.A.H.R., (por cuestiones de ética se reservará sus datos), que laboró en el periodo enero 2012 hasta el periodo diciembre 2013, con un sueldo de S/. 1,200.00 soles; denunció ante la SUNAFIL su despido porque la

Asociación Cultural Brisas del Titicaca no le reconoció los años laborados. Como consecuencia por la denuncia puesta se inició un juicio, El cual la SUNAFIL solicita que se le abonara al ex trabajador la cantidad de S/. 10,000.00 soles por los servicios prestados. El juicio concluyó en el año 2016. En vista que la Asociación no cumplió con el abono a la cuenta del trabajador, SUNAFIL embargó la cuenta bancaria de la Asociación Cultural cobrándose el total del monto solicitado. Durante los años posteriores algunos trabajadores habían pasado por la misma situación, de igual manera presentaron su denuncia ante SUNAFIL. Como consecuencia, este representante de los trabajadores, interpuso una multa por S/ 44,955.00 soles equivalente a 12.15 UIT, por falta muy grave. Para algunos casos el juicio aún sigue en curso y en otros, se llegó a un acuerdo extrajudicial con el ex trabajador, reconociéndole la liquidación de los beneficios sociales.

Ante el caso del trabajador A.A.H.R., se solicitó la información a la Asociación para conocer el control de asistencia de los trabajadores con recibo por honorarios, indicando que la metodología era la siguiente:

- a) La Asociación Cultural controla la asistencia del trabajador mediante la firma de ingreso y salida en un cuaderno simple (Ver figura 1).
- b) El área de recursos humanos es encargada de verificar cada quince días los días laborados del empleado para el cálculo de su pago.

- c) El día 30 de cada mes mediante documento txt. (en sistema y en físico); el área de recursos humanos solicita la revisión y firma del presidente de la Institución. Luego pasa al área de tesorería.
- d) El área de tesorería realiza el pago mediante Tele Crédito a las respectivas cuentas bancarias.
- e) Posterior a esto, el área de Recursos Humanos, ya teniendo lista la planilla en su sistema, solicita al área de sistemas la migración al departamento de contabilidad.
- f) Concluye el proceso teniendo la migración en el sistema de contabilidad

Respecto al procedimiento de trabajadores en planilla, el procedimiento es el siguiente:

- a) Se solicita trabajadores mediante páginas de empleo (diarios), los cuales pasan a entrevista con su jefe inmediato.(Si cumple con los requisitos queda)
- b) Al empleado se le indica sus funciones y su horario de trabajo.
- c) La Asociación Cultural controla la asistencia mediante un marcador de rostro.
- d) El área de recursos humanos, cada quincena (15) de mes, envía mediante archivo txt. Al área de tesorería, la planilla, considerando el pago del 45% del sueldo de los trabajadores.
- e) Entre los días 26 y 29 el área de recursos humanos se encarga de confeccionar la planilla, teniendo en cuenta: tardanzas, descuentos, horas extras y todos los beneficios de ley.

- f) El día 30 de cada mes mediante documento txt. (en sistema y en físico); el área de recursos humanos solicita la revisión y firma del presidente de la Institución. Luego pasa al área de tesorería.
- g) El área de tesorería realiza el pago mediante Tele Crédito a las respectivas cuentas bancarias.
- h) Posterior a esto, el área de recursos humanos, ya teniendo lista la planilla en su sistema, solicita al área de sistemas la migración al departamento de contabilidad.
- i) Concluye el proceso teniendo la migración en el sistema de contabilidad.

1.3.2. Como se podrá observar en el cuadro N°1, registro de la contabilización de los trabajadores que se encuentran en planilla, en el cuadro N° 2, se muestra el cálculo de honorarios emitido por el personal que brinda servicio y en el cuadro N°3 como se contabiliza el registro de la contabilización de los trabajadores de recibo por honorarios, existe una diferencia en la contabilización de los trabajadores que se encuentran en planilla y los que se encuentran en recibo por honorarios. Mientras que la primera se registra correctamente en “Cargas Laborables” (código 62), la segunda se registra en gastos “Servicios prestados por terceros” (código 63). Para esto se debe indicar que los gastos de planilla según la NIC 19 deben afectar al costo del producto o servicio, mas no, como se viene registrando actualmente, además a esto debemos agregar que los gastos de SNP y Es Salud son pasivos que no se consideran en los estados financieros (para el caso de trabajadores con recibo por

honorarios) demostrando que también han sido perjudicados por estos conceptos afectando la información contenida en los estados financieros.

1.3.3. Toda esta práctica se realizaba con fines de reducir convenientemente el costo laboral y esto daba como resultado presentar estados financieros no confiables, además de contingencias con EsSalud y los Sistemas de pensiones correspondientes, puesto que ningún beneficio era declarado.

Cuadro N° 1: Cuadro de contabilización de trabajadores en planilla.

ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA								Página: 1		
Contabilidad:			Nuevos Soles							
RUC:	20100642281									
LIBRO DIARIO										
Cuenta		Centro	Centro	T/D	Número	CTA.	T/M	T/C	SOLES	
Glosa		Costo	Gestión	Documento		CTE.			Cargo	Abono
LIBRO:	22	PLANILLA								
VOUCHE R:	1	FECHA:		30/11/2016					DEBE	DEBE
16240003	SUBSIDIO IPSS			PL	Nov-16	43420932	S	3.422		
12121600	DESCUENTO CAFETERIA Y COMEDOR			12	014-00080525	1200055	S	3.422		5,562.10
14110110	OTROS DESCUENTOS			RC	624	1144392	S	3.422		4,282.78
40173000	IMPTO. 5TA CTG.			PL	Nov-16		S	3.422		1,824.42
40310000	ESSALUD			PL	Nov-16		S	3.422		25,205.83
40320000	SNP			PL	Nov-16		S	3.422		9,228.71
40390000	FONDO DEL ARTISTA			PL	Nov-16		S	3.422		13,734.86
40700001	AFP			PL	Nov-16		S	3.422		25,051.30
41110000	NETO A PAGAR			PL	Nov-16	1200055	S	3.422		236,435.45
46990001	VALE DE ALIMENTOS EGRESO			PL	Nov-16	6285289	S	3.422		9,358.74
62110100	SUELDO	1001		PL	Nov-16		S	3.422	228,791.58	
62200101	OTROS GASTOS	1001		PL	Nov-16		S	3.422	54,841.18	
62500100	VALE DE ALIMENTOS INGRESO	1001		PL	Nov-16		S	3.422	7,131.67	
62710100	ESSALUD	3007		PL	Nov-16		S	3.422	25,205.83	
64430100	FONDO DEL ARTISTA	1001		PL	Nov-16		S	3.422	13,734.86	
91210100	SUELDO	1001		PL	Nov-16		S	3.422	234,900.12	
91270100	ESSALUD	1001		PL	Nov-16		S	3.422	19527.61	
94210100	SUELDO	2009		PL	Nov-16		S	3.422	60,859.71	
94270100	ESSALUD	3009		PL	Nov-16		S	3.422	4,875.03	
95210100	SUELDO	3002		PL	Nov-16		S	3.422	9,723.53	
95270100	ESSALUD	3010		PL	Nov-16		S	3.422	798.19	
79100100	SUELDO			PL	Nov-16		S	3.422		330,684.19

Cuadro N° 2: Cuadro de cálculo de recibo por honorarios de un trabajador que prestó servicios.

TRABAJADOR POR RECIBO POR HONORARIOS		
SUELDO :	1,500.00	
PERIODO:	01/07/2014	30/11/2015
CÁLCULOS		
FECHA		MONTO
30/07/2014		1,500.00
30/08/2014		1,500.00
30/09/2014		1,500.00
30/10/2014		1,500.00
30/11/2014		1,500.00
30/12/2014		1,500.00
30/01/2015		1,500.00
28/02/2015		1,500.00
30/03/2015		1,500.00
30/04/2015		1,500.00
30/05/2015		1,500.00
30/06/2015		1,500.00
30/07/2015		1,500.00
30/08/2015		1,500.00
30/09/2015		1,500.00
30/10/2015		1,500.00
30/11/2015		1,500.00
TOTAL		25,500.00
JUICIO		8,600.00
TOTAL A PAGAR		34,100.00

Cuadro N° 3: Cuadro de contabilización de recibo por honorarios del trabajador.

ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA										Página: 1	
Contabilidad:		Nuevos Soles									
RUC:	20100642281										
LIBRO DIARIO											
Cuenta	Centro	Centro	T/D	Número	CTA.	T/M	T/C	SOLES			
Glosa	Costo	Gestión	Documento		CTE.			Cargo	Abono		
LIBRO:	23 HONORARIOS RECURSOS HUMANOS										
VOUCHE R:	102		FECHA:	XX/11/2016							
94390317	Servicios de Mozos y Azafatas C.E.H.S.	1001		2	E001-X		S	2.5	1,500.00		
63930117	Servicios de Mozos y Azafatas C.E.H.S.	1001		2	E001-X		S	2.5	1,500.00		
79100100	Servicios de Mozos y Azafatas C.E.H.S.			2	E001-X		S	2.5		1,500.00	
42400001	Servicios de Mozos y Azafatas C.E.H.S.			2	E001-X		S	2.5		1,500.00	
TOTAL DEL VOUCHER 000102 :									3,000.00	3,000.00	

Como se puede observar en los estados de resultados, los servicios de recibos por honorarios que debió estar reflejado en el costo no se está mostrando, y esta a su vez está afectando a gastos administrativos, en relación al cuadro N°3.

ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA					
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES					
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016 Y 31 DE DICIEMBRE 2015					
(Expresado en Nuevos Soles)					
	Notas		31/12/2016		31/12/2015
INGRESOS OPERACIONALES					
Ventas Netas	16		13,228,519		13,335,508
Ingresos Diversos	17		236,295		70,371
Total, de Ingresos Brutos			13,464,815		13,405,878
Costos Operacionales					
Costo de Ventas	18		-10,655,414		-10,792,998
Total, de costos Operacionales			-10,655,414		-10,792,998
UTILIDAD BRUTA			2,809,400		2,612,880
Gastos Operacionales					
Gastos Administrativos	19		-2,206,318		-2,227,098
Gastos de Ventas	20		-193,749		-169,169
UTILIDAD OPERATIVA			409,333		216,612
Ingresos y Gastos Financieros					
Ingresos Financieros	21		8,129		11,875
Gastos Financieros	22		-7,414		-9,112
RESULTADO			410,047		219,375

Los beneficios sociales que no fueron pagados en su momento, fueron honrados luego a través de acuerdos extrajudiciales como se indicó anteriormente, afectando otra vez a la rentabilidad y liquidez de la empresa. Estos pagos afectaron directamente a los resultados acumulados (código 59), según se muestra en los estados de resultados.

PAGO DE BENEFICIOS LABORALES ANTERIORES			
AREA	2016	2017	TOTAL
A&B	46,449	18,812	65,261
CINA	204,017	20,000	224,017
CONTABILIDAD	292		292
CONTROL	18,000		18,000
ELENCO	46,000	118,500	164,500
ESTUDIANTINA		224,800	224,800
LIMPIEZA		3,000	3,000
MANTENIMIENTO	21,000		21,000
ORQUESTAL		16,178	16,178
OTROS	24,000		24,000
RR.HH.	932		932
SEGURIDAD	36,910	5,500	42,410
SISTEMAS	55,977		55,977
SONIDO	1,684		1,684
TESORERIA	612	109	721
Total General	455,873	406,898	862,771

Cuadro N° 4: Cuadro de registro de contabilización de los acuerdos extrajudiciales de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca con un trabajador de recibo por honorarios.

ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA							Página: 1			
Contabilidad:		Nuevos Soles								
RUC:	20100642281									
LIBRO DIARIO										
Cuenta	Centro	Centro	T/D	Número	CTA.	CTE.	T/M	T/C	SOLES	
Glosa	Costo	Gestión	Documento						Cargo	Abono
LIBRO:	21 BANCOS EGRESOS									
VOUCHE R:	102		FECHA:	XX/11/2016						
10410131	CHEQUE N°XXX. - E.T.Y.U.		TR		E001-X	20100043140	S	3.232		7,000.00
59220100	CHEQUE N° 36703318 CHOQUEHUANCA CUTIPA BRAULIO P. - 2 PAGO		CH		E001-X		S	3.232	7,000.00	
TOTAL DEL VOUCHER 000106 :									7,000.00	7,000.00

Cuadro N° 5: Cuadro de estado de situación financiera de la Asociación Brisas del Titicaca de los años 2016 y 2015.

ASOCIACION CULTURAL BRISAS DEL TITICACA				
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA				
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016 Y 31 DE DICIEMBRE 2015				
(Expresado en Nuevos Soles)				
	Notas	31/12/2016		31/12/2015
ACTIVOS CORRIENTES				
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	3	774,078		325,079
cuentas por cobrar comerciales	4	129,687		178,193
Otras cuentas por cobrar	5	62,722		52,956
Existencias	6	239,162		196,141
Gastos contratados por anticipado	7	9,250		8,980
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		1,214,898		761,348
ACTIVOS NO CORRIENTES				
Inmueble Maquinaria y Equipo (Neto)	8	11,722,229		11,798,153
Intangibles	9	463,594		417,792
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		12,185,823		12,215,945
TOTAL ACTIVOS		13,400,721		12,977,294
PASIVOS CORRIENTES				
Tributo por pagar	10	189,302		257,399
Remuneraciones y participaciones	11	237,817		171,368
Cuentas por pagar comerciales	12	650,401		174,320
Cuentas por pagar diversas	13	47,451		46,489
Pasivo diferido	14	11,131		25,502
TOTAL PASIVOS CORRIENTES		1,136,103		675,078
PASIVOS NO CORRIENTES				
Cuentas por pagar diversas	13	259,544		190,963
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE		259,544		190,963
TOTAL PASIVOS		1,395,647		866,041
PATRIMONIO NETO				
Fondo institucional	15	2,549,132		2,395,274
Excedente de revaluación	15	8,084,521		8,084,521
Resultados acumulados	15	961,374		1,412,083
Resultados del Ejercicio	15	410,047		219,375
TOTAL PATRIMONIO NETO		12,005,075		12,111,253
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		13,400,721		12,977,294

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

21.1.1. Para García Rodríguez, (2014), “Costos Laborales y su Incidencia en la Estructura Económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la Provincia de Ascope 2014”, tesis para optar el título de contador público, Universidad Nacional de Trujillo, realizó la Investigación y llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los costos 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, contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio.
2. Se ha logrado identificar que los costos laborales más significativos están representados por el transporte del personal, los gastos por alimentación, las capacitaciones y las aportaciones de ley, que en el corto plazo constituyen gastos, pero que en largo plazo van a servir de la base para un crecimiento y desarrollo de la empresa.
3. El conocimiento de la normatividad laboral incide directamente en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A., porque su correcta aplicación permitiría generar una cultura tributaria y una mejor imagen institucional generando responsabilidad social.

4. 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 a la utilidad para el periodo inicial el 4.94% y en siguiente periodo asciende a 7.31%.

21.12 Para Cuipa Huarsaya, (2016), “Los Estados Financieros y su Influencia en la toma de decisiones de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad – Electro Puno S.A.A. periodo 2014 – 2015”, tesis para optar el título de contador público, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, realizó la investigación y llegó a las siguientes conclusiones:

El análisis a los resultados de los estados financieros, sí influye en la correcta toma de decisiones financieras de la empresa regional de servicios públicos de electricidad electro Puno S.A.A en consecuencia la función esencial del análisis de los estados financieros, es convertir los datos en información útil. El objetivo general es evaluar los resultados del análisis de los estados financieros y su incidencia en la toma de decisiones.

21.13. Para Arias Quispe, (2016), “Horas Extras y Beneficios Laborales de los Empleados de la Empresa Ideas Aplicadas S.A.- 2015”, tesis para optar el título de contador público, Universidad César Vallejo, realizó la investigación y resume lo siguiente:

El propósito fue de describir eventos que se manifiestan en determinadas situaciones y es correlacional básica, pues tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

Esta investigación tuvo como objetivo principal realizar una investigación sobre las horas extras y los beneficios laborales que tienen los empleados de la empresa Ideas Aplicadas S.A.-2015, destacando una importante incidencia de forma teórica, como práctica entre las horas extras y el cálculo de los beneficios laborales ya sea en el pago mensual de haberes así como en los beneficios laborales al momento de cesar de la empresa, por lo cual es una investigación que realiza la forma adecuada y las sugerencias en cuanto al cálculo, por lo cual se extrajo una muestra de 40 empleados, entre ellos 27 administrativos y 13 artesanos, los mismos que respondieron la encuesta; que fue debidamente validada; por expertos en la materia de investigación. El instrumento de recolección de datos permitió determinar que sí existe relación entre las horas extras y los beneficios laborales.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Hemos considerado como referencias internacionales lo relacionado con nuestro tema de investigación, considerando como base trabajos de investigación de otras especialidades relacionadas con el tema.

2121. Para Montoya Torres, (2013), “Impacto en el Costo de la Mano de Obra por Trabajo en tiempo extraordinario en la Construcción”, Universidad de México, respecto a su tema investigado concluye lo siguiente:

1. Se comprueba la hipótesis formulada: Es diferente la aseveración de horas extraordinarias con horas adicionales o emergentes. En muchas ocasiones se suele emplear el mismo término para indicar trabajos excepcionales, sin embargo, sí existe contraste. La hipótesis se comprobó con la

- interpretación de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 65, 66 y 67. La labor extraordinaria implica la necesidad de prolongar, en beneficio empresarial, las actividades normales, mientras que los trabajos emergentes se llevan a cabo siempre y cuando se suscite un acontecimiento ajeno a tal fin. De ahí que el Art. 67 establece pago doble para los primeros y solo salario ordinario para los trabajadores emergentes.
2. Se comprueba la hipótesis formulada de que la mayoría de la normatividad mexicana, iniciando con el Reglamento de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas, indican cómo integrar el factor de salario real para jornadas ordinarias, pero no manifiestan la metodología para llegar al resultado en tiempo extraordinario. La hipótesis se comprobó haciendo una revisión de la normatividad vigente que toca dicho tópico, entre ella la Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, pero muy especialmente del Art. 191 del mencionado Reglamento, que asevera la integración de horas por tiempo extraordinario. Cabe mencionar que en cada legislación se nos brinda una luz de cómo hacerlo, iniciando con lo que estipula dicho Artículo: “debiendo ajustar el factor de salario real”. De manera que una sola Ley no nos lleva al resultado, sino el conjunto de ellas nos lo hacen saber.
 3. Se comprueba la hipótesis de que el salario de la mano de obra aumenta considerablemente si la jornada laboral se excede más allá del límite legal. La hipótesis se comprobó por medio de los comentarios de varios autores, tanto nacionales como extranjeros, que aseguran tal incremento; por

inferencia de los Arts. 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo; y, sobre todo, con el cálculo que se realizó en el subcapítulo 2.5, en el que se advierte un sobre costo promedio de 24% al incrementarse 9 horas más de trabajo durante la semana.

2122 Para Román, (2011), “Costos Laborales, Economía Informal y Reformas a la Legislación Laboral en Bolivia”, Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo, en su tema de investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se desarrolló y calibró un modelo de equilibrio general, dinámico y estocástico de agente representativo en una economía con dos (2) sectores, el formal y el informal. En este modelo el tamaño del empleo en el sector formal y su volatilidad están determinados por los costos laborales y la capacidad de fiscalización del gobierno. Mayores costos laborales sobre la planilla generan mayores incentivos de evasión, lo que ocasiona que el tamaño del sector informal aumente. Por otro lado, mayores costos de despido y contratación (costos de ajuste).
2. Se estimó el parámetro asociado a la función de costos de ajuste, encontrándose que es significativo en el sector formal únicamente y que se encuentran entre 4.8 y 7.5. El rango de valores es inferior al esperado, considerando mediciones alternativas de costos de despido y contratación, por lo que los efectos de las reformas son conservadores.
3. Se utilizó el modelo para evaluar el efecto de la Ley de Pensiones 065/2010, que incrementa los costos laborales para financiar la “pensión solidaria para la vejez”. También se evalúan los posibles efectos de una

reforma de Ley General del Trabajo, que aumente los costos laborales de despido y contratación.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Costos Laborales

Para Cornejo, (2009), en la Revista Derecho & Sociedad sobre el Artículo Costo y/o Sobre Costos Laborales llega la siguiente conclusión: los costos laborales es lo que el empleador debe pagar al trabajador como contraprestación por los servicios contratados.

221.1. Beneficios Sociales

Según Rojas Herreros, (2017), “en el libro Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador de Actualidad Empresarial señala lo siguiente: Son aquellos derechos reconocidos a los trabajadores contratados sujetos a modalidad vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, a continuación se muestra los beneficios que corresponde a un trabajador”.

2.2.1.1.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

“La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia”. (Decreto Supremo N° 001-97-TR).

“Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente”.

“La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. Se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto”.

Los párrafos precedentes son de aplicación obligatoria para los “trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”.

“La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 00497-TR) y normas complementarias”.

a) Trabajadores con derecho a este beneficio

Acorde al artículo 4 del Decreto Supremo N° 00497-TR, “tienen derecho a percibir la CTS los trabajadores del sector privado que laboren en promedio como mínimo – una jornada de 4 horas diarias.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días – según corresponda – resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. Así mismo, si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo”.

b) Días computables y excepciones

“Son computables los días de trabajo efectivo, por lo que, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días, es decir, estos días no serán computables para el cálculo de la CTS, sin embargo, el artículo 8º del Decreto Supremo N° 001-97-TR establece los días que, por excepción, se considerarán computables:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

En ese sentido, si el trabajador se encuentra en cualquiera de los supuestos antes señalados, deberá considerarse estos días como efectivamente laborados, tomándose en cuenta para el cómputo de la CTS.

c) Trabajadores excluidos

No todos los trabajadores percibirán este beneficio social, por lo que, en algunos casos la norma prevé el no pago o, en otros, regula su percepción mediante una norma especializada. Se encuentran excluidos del pago de la CTS:

- Los trabajadores que hayan laborado menos de un mes completo de servicios.
- Los trabajadores que no tengan en promedio una jornada – mínima inferior a 4 horas diarias.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de Compensación por Tiempo de Servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar, etc.; puesto que, se rigen por sus propias normas, las cuales podrán tener derecho o no a este beneficio social”.
- Los trabajadores que laboren en microempresa.

d) Depósitos

“La CTS se deposita en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito, queda cumplida y pagada la obligación. El trabajador deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito”.

2.2.1.1.2. Gratificaciones

“Las gratificaciones legales son un beneficio social que el empleador otorga al trabajador en base a un mandato legal y que en los últimos tiempos ha sufrido cambios en relación a su otorgamiento.

En el presente manual detallaremos el tema de las gratificaciones por fiestas patrias y la navidad del Señor, llamadas también legales, las mismas que se encuentran reguladas en la Ley N° 27735, Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Ley N° 29351, Decreto Supremo N° 007-2009-TR y Ley N.º 29714.

a) Ámbito de Aplicación

Este beneficio social se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir, para los trabajadores que laboren para un empleador privado o una entidad pública que se encuentre sujeta al régimen privado”.

b) Trabajadores excluidos

“Las personas que presten servicios al amparo de un contrato de locación de servicios o que están sujetas a convenio de modalidades formativas laborales, quedan excluidas de los alcances de la norma por la propia naturaleza de su vínculo jurídico, sin embargo, los últimos, perciben media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa, que no solo es un monto menor al otorgado en las gratificaciones, sino que no necesariamente coincidirá con las fechas establecidas para este beneficio.

Para tal efecto, no se encuentran sujetos a esta norma los trabajadores de los regímenes especiales, pues se rigen por sus propias leyes, así como a aquellos trabajadores sujetos a convenios colectivos, siempre que le fuera más favorable.

c) Tiempo de servicios

La gratificación por Fiestas Patrias se considera los meses de enero a junio y la de Navidad se calcula por el período julio -diciembre. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado

durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

La remuneración computable se establece por meses laborados completos, por lo que, los días que no se consideren efectivamente laborados se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días; es el caso de faltas injustificadas, licencia sin goce de haber, suspensión de labores por sanción disciplinaria, etc.

Sin embargo, surge la interrogante, en el caso de los trabajadores que habiendo tenido vínculo laboral no han laborado por tratarse de un día feriado, como por ejemplo 1º de mayo o un día no laborable de la empresa, en este caso, si deberá considerarse como mes completo laborado, pues, el trabajador no labora por mandato de ley y en el segundo caso, no se labora por disposición de la empresa. El artículo 2º del Decreto Supremo N° 005-2002-TR establece excepciones para considerar el tiempo efectivamente laborado, en los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de los subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que este remunerado o pagado con subsidios de seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal”.

d) Gratificación proporcional

“El derecho a las gratificaciones truncas se origina al momento del cese del trabajador, siempre y cuando hubiera laborado como mínimo un mes completo de servicios, en forma proporcional a los meses laborados completos en el semestre a computar, deduciéndose a razón de un treintavo en caso de días que no se consideren efectivamente laborados.

Sin perjuicio de lo anterior, precisamos que en caso que el empleador no haya abonado al trabajador el pago de las gratificaciones en la quincena del mes de diciembre, se abonará el pago con la remuneración de la fecha que debió otorgarse el beneficio, sin perjuicio de los intereses correspondientes. Cabe indicar, que el pago de las gratificaciones truncas se efectúa dentro de las 48 horas siguientes de haberse producido el cese, juntamente con el pago de todos los beneficios sociales.

e) Aplicación de la Ley 29351 y su Reglamento

El 19 de junio de 2011 se publicó la Ley N° 29714, dicha norma prorrogó la vigencia de la Ley N° 29351 (Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad) en la que se establecía las inafectaciones a las aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, salvo, los establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Así mismo, la mencionada norma y su Reglamento (Decreto Supremo N° 0072009TR) no solo establecían dichas inafectaciones, también disponía que el empleador otorgue al trabajador el concepto que correspondía pagar a EsSalud, como un a “bonificación extraordinaria” de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En el caso, que el trabajador se encuentre cubierto por una Entidad Prestadora de

Salud EPS dicha bonificación equivale a 6.75 % del aporte a EsSalud que hubiese efectuado el empleador por concepto de gratificaciones. Dicha bonificación extraordinaria estaría sujeta a retención de renta de quinta categoría y sería abonada en el momento que se otorgue el pago de las gratificaciones.

En ese sentido, con las normatividades referidas líneas arriba se disponía que las gratificaciones no estarán afectas a AFP u ONP, EsSalud, SCTR, Senati, Conafovicer, pero sí estarán afectos a renta de quinta categoría, Sin embargo, podrán ser materia de descuento los originados por mandatos judiciales, como es el caso de los alimentos, por ejemplo, así como los descuentos autorizados por el trabajador.

Recordemos que la Ley 29714 prorrogó la vigencia de la Ley N° 29351 Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad hasta el 31 de diciembre de 2014, después de la fecha (a partir de enero del 2015) las gratificaciones vuelven a estar afectas a todo tipo de descuento a, además ya no se le concederá la bonificación extraordinaria del 9% a favor del trabajador, sino será un aporte del empleador hacia EsSalud.

- Posteriormente con la Ley 30334, de fecha 18 de junio de 2015, dispuso que las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Por lo tanto, con las normatividades referidas líneas arriba se disponía que las gratificaciones vuelven, ahora de forma permanente, a no estar afectas a AFP u ONP, EsSalud, SCTR, Senati, Conafovicer, pero sí estarán afectos a renta de quinta categoría, Sin embargo, podrán ser

materia de descuento los originados por mandatos judiciales, como es el caso de los alimentos, por ejemplo, así como los descuentos autorizados por el trabajador.

f) Multas e Infracciones

Conforme lo establece el artículo 24º del Decreto Supremo N° 019 -2006-TR constituye infracciones graves 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”.

2.2.1.1.3. Vacaciones

“El descanso vacacional es uno de los derechos de los trabajadores más importantes, y es parte de los llamados “descansos remunerados”, que son el descanso semanal obligatorio, el descanso en días feriados y el descanso vacacional anual.

La característica de estos descansos, es que encajan en la figura de la suspensión imperfecta de labores, es decir, que los trabajadores dejan de prestar servicios, pero no pierden el derecho a la contraprestación económica, estando el empleador obligado a pagar la remuneración de esos días, como si hubieran sido laborados.

En el presente capítulo, abordamos uno de los descansos señalados: el descanso vacacional, tal como lo regula la legislación actual, básicamente, la Ley de Descanso Remunerados, aprobado por el Decreto Legislativo N° 713 (8.11.91) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 012-92-TR (3.12.92).

a) El descanso vacacional

Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional.

De lo señalado en los párrafos anteriores, se colige que solo tienen derecho a vacaciones aquellos trabajadores que ostentan tal calificación, es decir, que los vincula a un empleador un contrato de trabajo. Por tanto, no tienen derecho a vacaciones, aquellos que brindan servicios bajo modalidades no laborales, como son:

- Los que brindan servicios bajo otras modalidades contractuales, como son la locación de servicios, la comisión mercantil, y demás formas civiles o mercantiles, ajenas al derecho laboral. Sin embargo, debe quedar claro, y por aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de derecho, que, si una persona brinda servicios sujetos a vínculo de subordinación, cumpliendo horarios y jornada de trabajo, y con los demás elementos propios del contrato de trabajo, entonces sí tendrá derecho a las gratificaciones, aunque se hubiera suscrito un contrato de locación de servicios o cualquier otro, pues quedaría claro que se trataría de un trabajador, pero que se recurre a la simulación para privarlo de sus derechos.

- Los funcionarios y servidores públicos que brindan sus servicios sujetos al régimen laboral del sector público, quienes gozan del beneficio que se otorga de acuerdo con las normas propias de dicho régimen.

Por otro lado, tienen derecho a vacaciones, todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea que laboren bajo contratos de trabajo a plazo indeterminado, o contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo), sean peruanos o extranjeros los trabajadores.

En cambio, no tienen derecho los trabajadores con contratos de trabajo a tiempo parcial, quienes, si bien tienen la calidad jurídica de trabajadores, no lo perciben por laborar menos de cuatro horas diarias, que como se verá más adelante, es un requisito sin el cual no se requiere el derecho al descanso vacacional.

b) Requisitos para gozar de las vacaciones

Para que el trabajador adquiera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir dos requisitos indispensables que deben darse conjuntamente: un año de labor y acreditar un número determinados de días efectivos de labor dentro de ese año, con las peculiaridades que señalamos a continuación.

c) Días efectivos de trabajo

Dentro del año de servicios, el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando el requisito según los días que se labore semanalmente en la empresa o las paralizaciones temporales autorizadas que esta sufra.

- Jornada ordinaria de seis días a la semana, los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.
- Jornada ordinaria de cinco días a la semana, los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.
- Si el plan de trabajo se desarrolla en solo cuatro o tres días a la semana o sufre paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

A efectos “del récord vacacional, se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos solamente los primeros sesenta días dentro de cada año de servicios.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El período vacacional correspondiente al año anterior.
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

d) Duración del descanso vacacional

La duración del descanso vacacional es de treinta días continuos; sin embargo, se permite fraccionar su goce. Existen casos en los que el trabajador no disfruta de treinta días de descanso, sino de más o menos días, dependiendo de que se acuerde acumular o reducir las vacaciones”.

e) Remuneración vacacional

“Monto y base de cálculo, el artículo 25 de la Constitución establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas”.

“Por tanto, es remuneración computable para el descanso vacacional, todo pago que el trabajador percibe con carácter de contraprestación por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo. Así, se incluye el básico, la asignación familiar, la alimentación principal, y en general, todo pago que el trabajador recibe de manera regular, como contraprestación por su trabajo, que es de libre disposición y no está obligado a rendir cuenta. Las remuneraciones de carácter complementario, como las horas extras, se incluirán en la base de cálculo en tanto sean regulares, es decir, se perciban por lo menos en 3 oportunidades dentro de los seis meses anteriores al descanso vacacional”.

2.2.1.1.4. Seguro Social de Salud (EsSalud)

Con Ley N° 27056 “se crea el Seguro social de Salud – EsSalud, el cual es un organismo público descentralizado con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable. El cual tiene por

finalidad asistir a los asegurados de las empresas, mediante la planilla, y sus derechohabientes, prestando servicios médicos de atención, rehabilitación y recuperación, así también de otros seguros de riesgo humano”.

El “pago de las aportaciones por los empleadores de los afiliados regulares es obligatorio. Su incumplimiento da lugar a la aplicación de los intereses y sanciones correspondientes. El pago de aportaciones resulta de multiplicar el total de ingresos brutos afectos por el 9%”.

“El EsSalud sanciona a los empleadores que no se inscriben, no inscriben a sus trabajadores, presentan declaraciones falsas tendientes a que se otorguen prestaciones indebidas, o no proporcionen al EsSalud los documentos e informaciones que este les requiera”.

2.2.1.1.5. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

“El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR fue creado por la Ley N° 26790 y se rige de acuerdo a las normas técnicas del D.S. 003-98-SA del 14 de abril de 1998. Otorga prestaciones de salud y económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores, (empleados dependientes o independientes y obrero) que tienen la condición de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que se desarrollan actividades de riesgo previstas por ley. Las prestaciones de salud son otorgadas por Es Salud o por una Entidad Prestadora de Salud – EPS. Las prestaciones económicas serán contratadas por la entidad empleadora, a libre elección, con una compañía de seguros o con la ONP. Las empresas

obligadas aportar son las empresas que realizan actividades de riesgo señaladas en el anexo 5 del DS 009- 97-SA”.

Las compañías aseguradoras brindan “la cobertura de pensiones, que ampara al trabajador asegurado contra riesgos de invalidez y muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, otorgando las siguientes prestaciones:

- Invalidez por accidente: La aseguradora pagará al trabajador que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, quedará en situación de invalidez, las pensiones que corresponda según el grado de incapacidad para el trabajo conforme al DS 003-98-SA y de acuerdo a las normas técnicas dictadas por el Ministerio de Salud
- Sobrevivencia: La aseguradora pagará pensión de sobrevivencia en caso de fallecimiento del asegurado, ocasionado directamente por un accidente de trabajo o enfermedad profesional o por cualquier otra causa posterior después de configurada la invalidez.
- Gastos de sepelio: Por fallecimiento del asegurado, la aseguradora reembolsará a la persona que haya sufragado este gasto, hasta un monto igual al señalado por la Superintendencia de AFP.

Los accidentes de trabajo son los causados en el centro de labores o con ocasión de este, durante la ejecución de órdenes o bajo autoridad del empleador aún fuera del centro y de las horas de trabajo, si ocurre antes, durante o después de la jornada laboral, si el trabajador se hallara en cualquier centro de trabajo, aunque no se trate de un centro de trabajo de riesgo, El que sobrevenga por acción del empleador o tercera persona durante la ejecución del trabajo”.

2.2.2. Normas Internacionales de Contabilidad

2221. Presentación de Estados Financieros, Norma Internacional de Contabilidad – NIC 1

IASB, (2006), Según “La Norma Internacional de Contabilidad 1, Presentación de los Estados Financieros señala: que como objetivo esta norma establece las bases para la presentación de los estados financieros de propósito general, para asegurar que los mismos sean comparables, tanto con los estados financieros de la misma entidad correspondientes a periodos anteriores, como con los de otras entidades, tiene como alcance:

- a) Una entidad aplicará esta Norma al preparar y presentar estados financieros de propósito de información general conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).
- b) Esta Norma utiliza terminología propia de las entidades con ánimo de lucro, incluyendo las pertenecientes al sector público. Si las entidades con actividades sin fines de lucro del sector privado o del sector público aplican esta Norma, podrían verse obligadas a modificar las descripciones utilizadas para partidas específicas de los estados financieros, e incluso para éstos.
- c) Similarmente, las entidades que carecen de patrimonio, tal como se define en la NIC 32 Instrumentos Financieros: Presentación (por ejemplo, algunos fondos de inversión), y las entidades cuyo capital en acciones no es patrimonio (por ejemplo, algunas entidades cooperativas) podrían tener la necesidad de adaptar la presentación en los estados financieros de las participaciones de sus miembros o participantes. Además, tiene como

finalidad que los estados financieros constituyan una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad. El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas. Para cumplir con los siguientes objetivos se aplican los siguientes elementos: activos, pasivos, patrimonio, ingresos y gastos, en los que se incluyen las ganancias y pérdidas, aportaciones de los propietarios y distribuciones a los mismos en su condición de tales, flujos de efectivo.

Esta información, junto con la contenida en las notas, ayuda a los usuarios a predecir los flujos de efectivo futuros de la entidad y, en particular, su distribución temporal y su grado de certidumbre”.

2.2.2.1.1. Presentación Razonable y Cumplimiento de las NIIF

“Los estados financieros deberán presentar razonablemente la situación financiera y el rendimiento financiero, así como los flujos de efectivo de una entidad. Esta presentación razonable requiere la presentación fidedigna de los efectos de las transacciones, así como de otros sucesos y condiciones, de acuerdo con las definiciones y los criterios de reconocimiento de activos, pasivos, ingresos y gastos establecidos en el Marco Conceptual”.

2.2.2.1.2. Identificación de los Estados Financieros

“Una entidad identificará claramente los estados financieros y los distinguirá de cualquier otra información publicada en el mismo documento.

Las NIIF se aplican solo a los estados financieros, y no necesariamente a otra información presentada en un informe anual, en las presentaciones a entes reguladores o en otro documento. Por tanto, es importante que los usuarios sean capaces de distinguir la información que se prepara utilizando las NIIF de cualquier otra información que, aunque les pudiera ser útil, no está sujeta a los requerimientos de éstas.

Con frecuencia, una entidad hará más comprensibles los estados financieros presentando las cifras en miles o millones de unidades monetarias de la moneda de presentación. Esto será aceptable en la medida en que la entidad revele el grado de redondeo practicado y no omita información material o de importancia relativa al hacerlo”.

2.2.2.1.3. Información a presentar en el Estado de Situación Financiera

“Como mínimo, el estado de situación financiera incluirá partidas que presenten los siguientes importes: propiedades, planta y equipo; propiedades de inversión; activos intangibles; activos financieros; inversiones contabilizadas utilizando el método de la participación; activos biológicos; inventarios; deudores comerciales y otras cuentas por cobrar; efectivo y equivalentes al efectivo; el total de activos clasificados como mantenidos para la venta y los activos incluidos en grupos de activos para su disposición, que se hayan clasificado como mantenidos para la venta de acuerdo con la NIIF 5 Activos No corrientes Mantenidos para la Venta y Operaciones Discontinuas; acreedores comerciales y otras cuentas por pagar; provisiones; pasivos financieros (excluyendo los importes mencionados en los apartados (k) y (l)); pasivos y activos por impuestos corrientes, según se definen

en la NIC 12 Impuesto a las Ganancias; pasivos y activos por impuestos diferidos, según se definen en la NIC 12; pasivos incluidos en los grupos de activos para su disposición clasificados como mantenidos para la venta de acuerdo con la NIIF 5; participaciones no controladoras, presentadas dentro del patrimonio; y capital emitido y reservas atribuibles a los propietarios de la controladora.

Una entidad presentará en el estado de situación financiera partidas adicionales, encabezamientos y subtotales, cuando sea relevante para comprender su situación financiera”.

2222 Beneficios a los Empleados, Norma Internacional de Contabilidad - NIC 19

IASB, (2014), “Según La Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados señala que tiene como objetivo, prescribir el tratamiento contable y la información y revelar sobre los beneficios a los empleados, en esta norma dice que el pasivo es cuando el empleador ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro, y un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados. La aplicación de esta norma es contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquellos a las que sea de aplicación la NIIF 2 pagos basados en acciones”. Esta norma no se aplica a planes de beneficios por retiro (NIC 26).

2.2.2.2.1. Los beneficios de los empleados comprenden:

a) Beneficios a corto plazo

“Los beneficios a los empleados a corto plazo, incluyen elementos tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del

final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:

- a) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- b) Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad.
- c) Participación en ganancias e incentivos.
- d) Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

Una entidad no necesita reclasificar un beneficio a los empleados a corto plazo si las expectativas de la entidad sobre el calendario de la liquidación cambian temporalmente.

Las ausencias retribuidas a corto plazo en una entidad reconocerán el costo esperado de los beneficios a los empleados a corto plazo en forma de ausencias retribuidas”:

- a) En “el caso de ausencias retribuidas, cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro.
- b) En el caso de ausencias retribuidas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.

Una entidad puede pagar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse por razones muy variadas, incluyendo vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías: acumulativos y no acumulativos.

La participación en ganancias y planes de incentivos de una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y solo cuando:

- a) La entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado.
- b) Pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

Existe una obligación presente cuando, y solo cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes”.

- “Es posible que una entidad no tenga la obligación legal de pagar incentivos. En estos casos, la entidad tendrá una obligación implícita, puesto que no tiene ninguna alternativa realista que no sea la de pagar los incentivos”.

b) Beneficios post-empleo, tales como los siguientes

- “Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro).
- Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:

- Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos posteriores de servicio a años sabáticos.
- Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- Los beneficios por terminación.

d) Beneficios por terminación

Los beneficios a los empleados comprenden los proporcionados a los empleados o a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden ser liquidados mediante pagos (o el suministro de bienes o servicios) realizados directamente a los empleados, a sus conyugues, hijos u otras personas dependientes de aquellos, o a terceros, tales como compañías de seguros.

Un empleado puede prestar servicios en la entidad completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal”.

2.2.2.2. Definiciones de beneficios a los empleados

“Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese”.

2.2.2.3. Definiciones Relacionadas con la clasificación de los planes:

- a) **“Planes de beneficios post-empleo:** son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su período de empleo.
- b) **Planes de aportaciones definidas:** son planes de beneficios post- empleo en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que estos han prestado en el período corriente y en los anteriores.

- c) **Planes de beneficios definidos:** son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones y en los activos.
- d) **Planes multi-patronales:** son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales: se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y se utilizan dichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan”.

**2.2.2.2.4. Definiciones relacionadas con el costo de los
beneficios definidos:**

- a) “Costo de los servicios presente, que es el incremento, en el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que procede de servicios prestados por los empleados en el periodo presente.
- b) Costo de servicios pasados, que es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos por servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, procedentes de una modificación del plan (la introducción o retirada de un plan de beneficios definidos en este) o una reducción (una reducción significativa por la entidad en el número de empleados cubiertos por un plan).
- c) Las ganancias o pérdidas en el momento de la liquidación. Interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto es el cambio durante

el periodo en el pasivo (activo) por beneficios definidos neto que surge del paso del tiempo”.

2.2.2.2.5. “Beneficios Post-Empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes:

- a) Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro); y
- b) Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios en el periodo posterior al empleo son planes de beneficios post-empleo. La entidad aplicará esta Norma a todos esos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen o no el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y pagar beneficios”.

- En “los planes de beneficios definidos:
 - a) La obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores.
 - b) El riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) y el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas”.

2.2.2.2.6. Reconocimiento de los importes en el resultado del periodo

- a) “Cualquier costo por servicios pasados y la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación.
- b) El interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.
 - Determinar las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto a reconocer en otro resultado integral, que comprende:
 - a) Las ganancias y pérdidas
 - b) El rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.
 - c) Cambios en el efecto del techo del activo, 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.

Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo. Por razones prácticas, una entidad puede solicitar un actuario cualificado para llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa

valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa.

En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación fiable de los procedimientos ilustrados en esta Norma”.

2.2.2.2.7. “Contabilización de las obligaciones implícitas

Una entidad contabilizará no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas que surjan de prácticas no formalizadas. Estas prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas, cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de la de pagar los beneficios a los empleados. Un ejemplo de una obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados.

Los términos formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir a una entidad finalizar su obligación para con el plan. No obstante, resultará por lo general difícil para una entidad poner fin a su obligación para con el plan (sin realizar pagos) si desea conservar a sus empleados. Por ello, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-empleo se asume que una entidad, que está prometiendo actualmente estos beneficios, continuará haciéndolo durante el resto de la vida activa de sus empleados”.

2.2.2.2.8. “Costo de los servicios pasados y ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación”

Una entidad medirá nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos neto utilizando el valor razonable presente de los activos del plan y los supuestos actuariales presentes (incluyendo las tasas de interés de mercado presentes y otros precios de mercado presentes) que reflejen los beneficios ofrecidos según el plan antes de la modificación, reducción o liquidación del plan”.

“El costo de servicios pasados es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos procedente de una modificación o reducción del plan, se reconocerá cuando:

- Tenga lugar la modificación o reducción del plan.
- La entidad reconozca los costos de reestructuración relacionados (véase la NIC 37) o los beneficios por terminación”.

2.2.3. Estados Financieros No confiables

2231. Concepto

“La información financiera que se presenta en los estados financieros debe ser verdadera y confiable, debe representar la realidad de la empresa de la forma más fiel y objetiva. Cuando se dice sobre representar de la forma más fiel, no quiere decir que sea exacto, porque siempre existe errores no buscados lo que no debe existir son omisiones tendenciosas”.

Para Contreras Merino, (2015), señala: “que el objetivo es proporcionar información sobre la situación financiera, desempeño y cambios en la posición financiera de una empresa, la cual debe ser útil para tomar decisiones

económicas financieras. Según el FASB (Financial Accounting Standards Board), la información contable debe poseer simultáneamente a características primarias y secundarias que son la relevancia y fiabilidad las cuales son las más importantes de la información contable financiera”.

“La fiabilidad se refiere a la capacidad de una información de expresar, con el máximo rigor, las características básicas y condiciones de los hechos reflejados, que persigue garantizar la utilidad de la información financiera. Para que una información sea fiable debe ser imparcial, objetiva, verificable, constituir una representación fiel de los hechos que pretenden ser puestos de manifiesto y prudente. Estas características son de la relevancia y la fiabilidad son importantes para la calidad de la información financiera”.

CAPÍTULO III:

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

31. La Asociación Cultural Brisas del Titicaca debería registrar a sus trabajadores en planilla desde el primer día hábil, y daría como resultado un mejor clima laboral de manera continua y ascendente, porque el hecho de tener trabajadores en la incertidumbre respecto a la continuidad laboral y siendo mal remunerados afecta directamente al trato con los clientes y eso en el transcurso del tiempo se refleja económicamente en las ventas. El hecho de remunerar de manera correcta a los trabajadores motivaría a estos mismos a sentir que son parte de la empresa, ya que el trabajador necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para laborar de manera óptima, a la vez también el empleado que tenga aptitudes óptimas y resaltantes para cubrir de manera correcta el puesto y en perfecta situación, ya que el estar en un ambiente de inseguridad generaría que éste no se desenvuelva de manera eficaz y eficiente, porque no se sentirá valorado por el empleador. El trabajador que no esté remunerado de manera correcta no se sentirá identificado a la asociación, por el contrario, lo obliga a buscar mejores ofertas y estabilidad, y esto perjudica de manera directa a la asociación en sus planes de la mejora continua y el buen trato hacia sus clientes. Esto implica la contratación de un nuevo trabajador que significaría volver a capacitar y esperar los meses de prueba a que se pueda adaptar; esto podría reflejarse en una condena de fracaso empresarial. La constante rotación genera baja productividad y dificultad en la comunicación empleador - trabajador - cliente; porque los

32 Si bien es cierto, el cálculo por planilla es mayor, y se respeta los beneficios sociales de los trabajadores, reconociendo sus derechos, y cumpliendo a su vez con las normas internacionales. Considerando como debería ser el cálculo de beneficios sociales sería de la siguiente manera:

CÁLCULO GRATIFICACIONES FIESTAS PATRIAS	
BÁSICO	1,500.00
GRATIFICACIÓN (1,500*6/6)	1,500.00
BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 9%	135.00
GRATIFICACION FIESTAS PATRIAS	1,635.00
<p>Este importe le corresponde a un trabajador con un sueldo de 1,500.00 soles, en el caso que haya laborado el semestre completo.</p>	

CÁLCULO CTS MES NOVIEMBRE A ABRIL	
BÁSICO	1,500.00
NOV 2014 - ABR 2015	1,500.00
1/6 Gratificación (1,500/6)	250.00
TOTAL CTS ANUAL	1,750.00
CTS SEMESTRAL (1,750/12*6)	875.00
<p>Este importe le corresponde a un trabajador con un sueldo de 1,500.00 soles, en el caso que haya laborado el semestre completo.</p>	

Cuadro N° 7: Cuadro comparativo sobre el pago directo de recibo por honorario con el pago que se debió hacer por planilla.

CUADRO COMPARATIVO			
	COMO SE PAGO	COMO SE DEBIO PAGAR	
FECHA	PAGO DIRECTO CON RECIBO POR HONORARIO	SUELDO NETO	DIFERENCIA ONP
30/07/2014	1,500.00	1,305.00	195.00
30/08/2014	1,500.00	1,305.00	195.00
30/09/2014	1,500.00	1,305.00	195.00
30/10/2014	1,500.00	1,305.00	195.00
30/11/2014	1,500.00	1,305.00	195.00
30/12/2014	1,500.00	1,305.00	195.00
30/01/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
28/02/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/03/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/04/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/05/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/06/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/07/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/08/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/09/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/10/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
30/11/2015	1,500.00	1,305.00	195.00
TOTAL	25,500.00	22,185.00	3,315.00

Podemos observar que la Asociación Cultural Brisas del Titicaca pagaba directamente al trabajador el sueldo de 1,500.00 mediante recibo por honorarios cuando debió pagarle 1,305.00 neto, la diferencia se debe a la aportación que el trabajador debería hacer por pertenecer a un régimen pensionario, que este caso es la ONP.

Los estados financieros se reflejarían de la siguiente manera:

ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA			
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016			
(Expresado en Nuevos Soles)			
	REAL	AJUSTADO	DIFERENCIA
	31/12/2016	31/12/2016	
ACTIVOS CORRIENTES			
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	774,078	1,229,951	-455,873
cuentas por cobrar comerciales	129,687	129,687	
Otras cuentas por cobrar	62,722	62,722	
Existencias	239,162	239,162	
Gastos contratados por anticipado	9,250	9,250	
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	1,214,898	1,670,771	-455,873
ACTIVOS NO CORRIENTES			
Inmueble Maquinaria y Equipo (Neto)	11,722,229	11,722,229	
Intangibles	463,594	463,594	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	12,185,823	12,185,823	
TOTAL ACTIVOS	13,400,721	13,856,594	-455,873
PASIVOS CORRIENTES			
Tributo por pagar	189,302	189,302	
Remuneraciones y participaciones	237,817	237,817	
Cuentas por pagar comerciales	650,401	650,401	
Cuentas por pagar diversas	47,451	47,451	
Pasivo diferido	11,131	11,131	
TOTAL PASIVOS CORRIENTES	1,136,103	1,136,103	
PASIVOS NO CORRIENTES			
Cuentas por pagar diversas	259,544	259,544	
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	259,544	259,544	
TOTAL PASIVOS	1,395,647	1,395,647	
PATRIMONIO NETO			
Fondo institucional	2,549,132	2,549,132	
Excedente de revaluacion	8,084,521	8,084,521	
Resultados acumulados	961,374	961,374	
Resultados del Ejercicio	410,047	865,920	
TOTAL PATRIMONIO NETO	12,005,075	12,460,947	
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	13,400,721	13,856,594	-455,873

ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA			
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016			
(Expresado en Nuevos Soles)			
	REAL	AJUSTADO	DIFERENCIA
	31/12/2016	31/12/2016	
INGRESOS OPERACIONALES			
Ventas Netas	13,228,519	13,228,519	
Ingresos Diversos	<u>236,295</u>	<u>236,295</u>	
Total de Ingresos Brutos	13,464,815	13,464,815	
Costo de Ventas	<u>-10,655,414</u>	<u>-10,655,414</u>	Total
de costos Operacionales	-10,655,414	-10,655,414	
UTILIDAD BRUTA	2,809,400	2,809,400	
Gastos Administrativos	-2,206,318	-1,750,445	-455,873
Gastos de Ventas	<u>-193,749</u>	<u>-193,749</u>	
UTILIDAD OPERATIVA	409,333	865,206	-455,873
Ingresos Financieros	8,129	8,129	
Gastos Financieros	<u>-7,414</u>	<u>-7,414</u>	
RESULTADO	410,047	865,920	-455,873

Como se podrá apreciar en los cuadros anteriores referentes a los estados financieros, al omitir los pagos extrajudiciales la rentabilidad de la empresa aumenta de manera positiva.

Considerando esta información financiera de la Asociación Cultural Brisas del Titicaca y llegar a un análisis los ratios financieros hubieran sido de esta manera:

<u>RAZÓN CORRIENTE</u>				
<u>ACTIVO CORRIENTE</u> <u>PASIVO CORRIENTE</u>	REAL	2016	$\frac{1,214,898}{1,136,103}$	= 1.07
	AJUSTADO	2016	$\frac{1,670,771}{1,136,103}$	= 1.47

Análisis de Interpretación: Mediante este ratio se puede decir que la razón corriente debió ser 1.47 veces, mayor que la razón corriente registrada y no 1.07, perdiendo de esta manera un 0.40 por cada sol de deuda.

<u>MARGEN DE UTILIDAD NETA</u>				
<u>UTILIDAD NETA</u> <u>VENTAS</u>	REAL	2016	$\frac{410,047}{13,228,519}$	= 3%
	AJUSTADO	2016	$\frac{865,920}{13,228,519}$	= 7%

Análisis de Interpretación: Este ratio mide que porcentaje de cada sol vendido se convierte en ganancia, estas cifras nos muestran las ganancias por cada nuevo sol de ventas, es decir que la Asociación Cultural Brisas del Titicaca al aplicar de manera incorrecta en el periodo 2016, dejaron de retornar una diferencia de 4% para sus asociados.

<u>ROE (Return on equity)</u>					
<u>UTILIDAD NETA</u> <u>PATRIMONIO</u>	REAL	2016	$\frac{410,047}{12,005,075}$	=	3.4%
	AJUSTADO	2016	$\frac{865,920}{12,460,948}$	=	6.9%

Análisis de Interpretación: Este indicador nos muestra la cantidad de utilidad neta generada por cada sol invertido en la empresa como patrimonio. Por lo cual se observa que la Asociación perdió una diferencia de 4.5% en el grado de apalancamiento.

CONCLUSIONES

1. La Asociación Cultural Brisas del Titicaca, no aplica una correcta normatividad laboral que incide en su estructura de trabajo, es por ello que no considera importante registrar a todos los trabajadores en planilla para brindarles todos sus beneficios sociales y considera mejor remunerarles mediante recibo por honorarios.
2. El fin que tenía la Asociación Cultural Brisas de Titicaca era reducir el costo laboral mediante la contratación de los trabajadores por recibo por honorarios, sin considerar las consecuencias que esto genera, no cumpliendo con la norma internacional 19, Beneficios a los Empleados.
3. La Asociación Cultural Brisas del Titicaca, no presenta unos estados financieros confiables por lo que tuvo que responder a los juicios impuesto por los trabajadores, lo cual le generó gastos en abogados y el pago que tuvo que reconocer a los trabajadores por sus años que laboraron en la asociación.
4. La política usada en la Asociación cultural Brisas del Titicaca atropella de manera directa los derechos de los trabajadores, afectando a su vez el clima laboral que se origina dentro de la Asociación, puesto que, muchos de los trabajadores se sienten discriminados, por la forma que efectúan la remuneración.

RECOMENDACIONES

1. Aplicar una correcta normatividad laboral, para realizar un tratamiento correcto en el contrato a los empleados y esto se refleje en su registro contable de la Asociación y así generar una cultura tributaria y una buena imagen de la Institución.
2. Brindarle al trabajador los beneficios laborales correspondientes, de esta manera evitar los juicios y ahorrar los gastos innecesarios que esto ocasionaría.
3. Registrar a los trabajadores en planilla, y aplicar un tratamiento contable correcto y esto se vea reflejado en los estados financieros mostrando un costo real de acuerdo a las normas vigentes.
4. Presentar estados financieros fiables que reflejen la realidad de la Asociación para así realizar una buena toma de decisiones.

REFERENCIAS

Libros

Libro en versión electrónica

Rojas, J. J. (2017). *Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador*. Lima: Instituto Pacífico. Obtenido de Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador:

http://aempresarial.com/web/adicionales/files-iv/pdf/2017_lab_01_manual_obligaciones_empleador.pdf

Publicaciones periódicas

Artículo de revista

Cornejo, C. (2009). Costo y/o Sobre Costos Laborales: un Reto para la Creatividad Empresarial. *Derecho y Sociedad*, 311.

Informes

Autor corporativo, informe gubernamental

IASB. (2006). Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Obtenido de

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/no_oficializ/nor_internac/ES_GVT_IAS01_2013.pdf

IASB. (2014). Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Obtenido de

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/no_oficializ/nor_internac/ES_GVT_IAS19_2013.pdf

Tesis

García, J. (2014). *Costos Laborales y su Incidencia en la Estructura Económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A.* de la Provincia de Ascope 2014. Trujillo.

Cuipa, M. (2016). *Los Estados Financieros y su Influencia en la toma de decisiones de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad – Electro Puno S.A.A. periodo 2014 - 2015*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.

Arias, S. (2016). *Horas Extras y Beneficios Laborales de los Empleados de la Empresa Ideas Aplicadas S.A.-2015*. Universidad César Vallejo, Lima.

Montoya, R. (Diciembre de 2013). *Impacto en el Costo de la Mano de Obra por Trabajo en tiempo extraordinario en la Construcción*. México, D.F.

Román, S. (2011). *Costos Laborales, Economía Informal y Reformas a la Legislación Laboral en Bolivia*. Santiago.

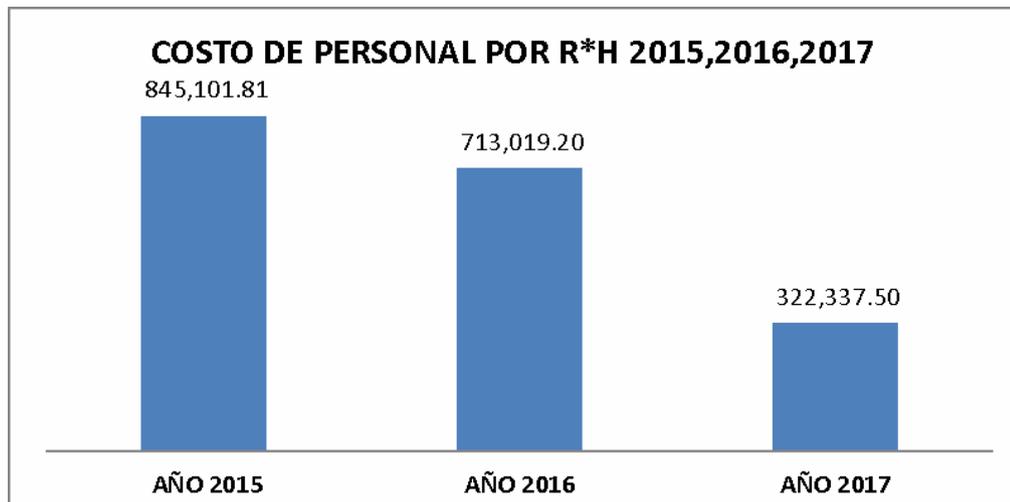
Material Electrónico

Contreras Merino, J. C. (2 de Octubre de 2015). Obtenido de <https://cpcjuanccontreras.wordpress.com/2015/10/02/la-relevancia-y-fiabilidad-en-la-informacion-contable/>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Cuadro de costo de personal por recibo por honorarios.

COSTO DE PERSONAL POR R*H 2015,2016,2017		
AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017
845,101.81	713,019.20	322,337.50



ANEXO N° 2: Cuadro de cantidad de personal por recibo por honorarios.

PERSONAL DE RXH 2015-2016-2017			
RXH	N° personas 2015	N° personas 2016	N° personas 2017
Alimentos y Bebidas	51	14	
Archivos	1		
Control	2		
Diseño	1		
Doctores	6	5	5
Elenco	39		
Estudiantina	17	18	
Nativos	9		
Policías	8	3	3
Pre - Elenco	6		
Profesores de Talleres	13	14	18
Sistemas	2	1	1
Sonido	1		
TOTAL	156	55	27

ANEXO N° 3: Cuadro de cantidad total del personal.

PERSONAL DE LA ACBT 2015-2016-2017			
Estado	N° personas 2015	N° personas 2016	N° personas 2017
Recibo por honorarios	156	55	27
Planillas	145	193	221
TOTAL	301	248	248

ANEXO N° 4: Acuerdo de transacción extrajudicial.

TRANSACCIÓN EXTRAJUDICIAL

Conste por el presente documento la TRANSACCIÓN que celebran de una parte la ASOCIACIÓN CULTURAL BRISAS DEL TITICACA , con RUC N° 20100642281 , domiciliada en Jr. Héroes de Tarapacá N° 168 , Lima 1 , representada por el Presidente del consejo Directivo, don ██████████ ██████████, identificado con DNI N° ██████████, con domicilio institucional en el Jr. Héroes de Tarapacá N° 168 – Lima, según representación inscrita en la partida N°03001816 del registro de Personas Jurídicas de Lima , a quien en adelante se le denominara LA ASOCIACIÓN, y de la otra don ██████████ ██████████, identificado con DNI N° ██████████, con domicilio en ██████████ ██████████, Lima, en adelante EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA.- Que, LA ASOCIACIÓN ,es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro y dedicada a la difusión cultural; EL TRABAJADOR, es una persona natural que ha sostenido, con su contraparte, una relación de naturaleza laboral y/o civil, a lo largo de un determinado período de tiempo.

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR, viene solicitando por ante la SUNAFIL, el pago de Beneficios Sociales, conceptos que sumados arrojan el total de S/. 8,600.00 (Ocho mil seiscientos con 00/100 Soles).

Es fundamento de su solicitud, que ingreso a laborar para la ASOCIACIÓN, desde el 01 de julio del 2014 hasta el 30 de noviembre del 2015, para realizar labores de Cocinero en el área de alimentos & Bebidas, con una remuneración mensual promedio de S/. 1,500.00, el proceso de inspección se encuentra en trámite, pendiente de llevarse a cabo la audiencia de conciliación de seguir con el proceso.

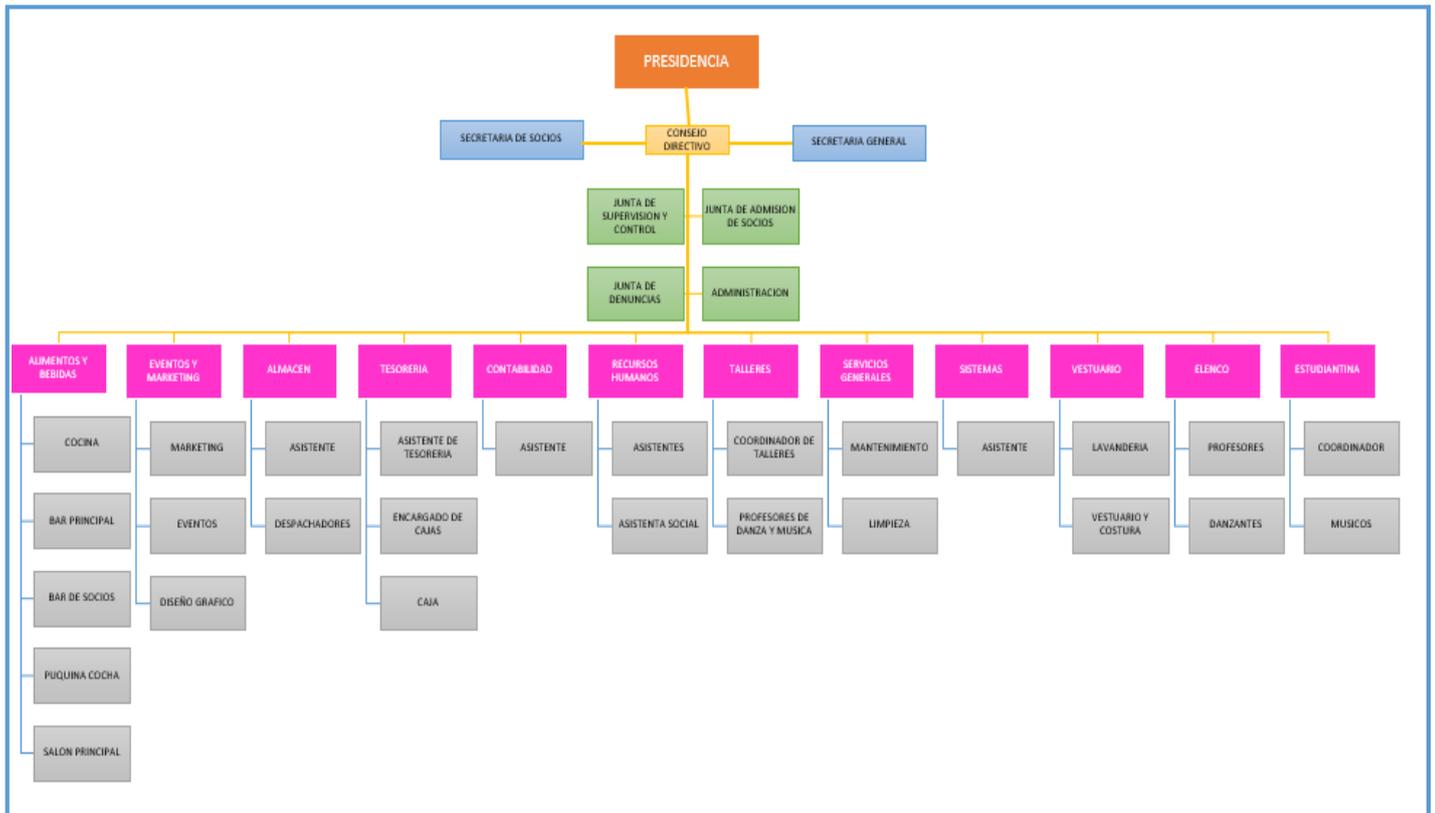
TERCERA .- Que, con la finalidad de llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, respecto de las pretensiones contenidas en la solicitud pendiente de liquidación, sin amenaza , violencia , error o coacción alguna , a fin de dar por terminado el proceso de inspección, DECIDEN SUSCRIBIR LA PRESENTE TRANSACCIÓN , pactando de común acuerdo lo siguiente.

- a. EL TRABAJADOR, declara que por el período de tiempo laboral no comprendido en el acápite anterior, LA ASOCIACIÓN le adeuda, por todos los conceptos de Beneficios Laborales, la suma total de S/. 13,000.00 (Trece mil con 00/100 Soles).
- b. LA ASOCIACIÓN DEMANDADA, se obliga a pagar la referida suma en tres armadas, según el detalle.
 - 1° cuota: S/ 4,300.00 a la firma del presente documento
 - 2° cuota: S/ 4,300.00 al 31 de diciembre del 2016

Tales sumas de dinero serán pagadas en las fechas señaladas precedentemente, mediante cheque de gerencia en el domicilio de LA ASOCIACION.

CUARTA.- Como consecuencias del acuerdo adoptado, EL TRABAJADOR, declara no tener nada más que reclamar por concepto de la deuda laboral que es materia de inspección descrito en la cláusula segunda del presente documento, dando por satisfechos todos sus derechos laborales correspondientes a

ANEXO N° 5: Organigrama de la ACBT.



ANEXO 6: Control de asistencia de trabajadores con recibo por honorarios.

ASISTENCIA

MEDICOS

SISTEMAS

LAVANDERIA

MOZOS

ASISTENCIA DE MOZOS

NOMBRE Y APELLIDO	HORA	SEÑALADO	FIRMA	HORA	SEÑALADO	FIRMA
[Redacted] A	4:55	#		3:10	#	
[Redacted] A	3:45	#		11:45	#	
[Redacted] A	3:36	#		12:00	#	
[Redacted] A	4:55	#		3:20	#	
Domingo 17/12/17						
[Redacted] A	3:45	#		11:40	#	
Lunes 21/12/17						
[Redacted] A	4:25	#		2:26	#	
Martes 26/12/17						
[Redacted] A	6:36	#		4:10	#	
[Redacted] A	6:30	#		4:10	#	
Miércoles 27/12/17						
[Redacted] A	7:50	#				
Jueves 28/12/17						
[Redacted] A	11:08	#				
SABADO 13 Enero - 2018						
[Redacted]	10:00	#		2:00	#	
[Redacted]	10:00	#				
[Redacted]	10:00	#				
Domingo 20/01/18						
[Redacted] Sus F.	9:50	#		6:00	#	
[Redacted]	10:00	#		6:00	#	
[Redacted]	6:00	#		3:30	#	
[Redacted]	6:00	#		2:15	#	