

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



**CONTINGENCIAS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL
DECRETO LEGISLATIVO 728 Y SUS RIESGOS FINANCIEROS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN CONTABILIDAD**

AUTOR

MARIA MILAGROS SANDOVAL ESPINOZA

ASESOR

FLOR BELTRAN PORTILLA DE MARIA

<https://orcid.org/0000-0002-7161-4208>

Chiclayo 2022

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Método	8
Desarrollo y discusión.....	8
Conclusiones	14
Referencias	16

Resumen

El presente artículo, se enfoca en la importancia y las implicancias del cumplimiento e incumplimiento de las normas laborales y el reconocimiento de beneficios sociales que corresponden a los trabajadores para prevenir las sanciones administrativas y evitar los riesgos financieros. El objetivo es definir los términos y mostrar la relación y las consecuencias que se pueden dar por el incumplimiento o la omisión de la Legislación Laboral, por parte de una empresa.

Palabras clave: Riesgo financiero, inspección laboral, legislación laboral.

Abstract

This article focuses on the importance and implications of compliance and non-compliance with labor regulations and the recognition of social benefits that correspond to workers to prevent administrative sanctions and avoid financial risks. The objective is to define the terms and show the relationship and the consequences that can be given by the non-compliance or omission of the Labor Legislation, by a company.

Keywords: Financial risk, labor inspection, labor legislation.

Introducción

La actividad económica en ningún país sería posible sin la existencia de las relaciones cotidianas que se desarrollan entre las personas que obtienen una renta aportando su capacidad de trabajo a cambio de un salario y quienes, contando de recursos económicos, necesitan de trabajadores para movilizarlos organizadamente con el objeto de producir bienes y prestar servicios, incrementando así su riqueza (Giménez, 2015, p. 10).

Giménez (2015), habla sobre el origen de los derechos laborales y menciona que las condiciones de trabajo están sujetas constantemente a negociación. Indica que:

La historia moderna registra en detalle hasta qué punto ocurrieron las formas extremas de explotación del trabajo asalariado en todos los países, en los primeros días de la Revolución Industrial: trabajo duro de doce o más horas diarias, miserables salarios que no alcanzan para cubrir las necesidades de la familia, trabajo de la mujer en condiciones precarias, explotación de los runos, condiciones injustas de salud en el trabajo, etcétera. Al mismo tiempo, con el desarrollo del capitalismo, los esfuerzos de los trabajadores asalariados por contrarrestar las condiciones adversas de explotación laboral aparecieron como consecuencia natural. Históricamente, la manifestación más característica de la resistencia obrera fue la acción colectiva. Bajo diversas fórmulas, cada vez más complejas y desarrolladas, los trabajadores siempre han buscado formar alianzas que les permitan exigir el reconocimiento de ciertos derechos, determinar términos y condiciones en la relación laboral e impedir la posición privilegiada de los empleadores en el ámbito laboral.

Estos dos fenómenos, la explotación abusiva de los trabajadores y la respuesta correlativa de éstos a través de la resistencia colectiva, son la raíz de los movimientos sociales, que a menudo han sido reprimidos.

Estos movimientos, que se oponían abiertamente a las ideas liberales clásicas, exigían una legislación que limitara los abusos de los empleadores, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizar sus propias negociaciones colectivas, las condiciones de trabajo y el uso de la huelga como herramienta de negociación. Por esta razón, la creación de la legislación laboral y el establecimiento adecuado de los derechos sociales, son

considerados como una victoria histórica para los trabajadores a nivel mundial. La existencia de los derechos de los trabajadores significa reconocer que, sin la intervención del Estado y sin leyes e instituciones que los protejan, existiría una amenaza constante a la sociedad y a los equilibrios políticos.

Actualmente, en la mayoría de países, las leyes laborales contienen disposiciones que protegen: a) los derechos individuales de los trabajadores frente a los empleadores, mediante la limitación de las horas de trabajo, el establecimiento de la remuneración mínima, fijación de condiciones de trabajo para mujeres y niños, y la limitación de las facultades del empleador a contratar y despedir arbitrariamente, estableciendo vacaciones obligatorias, regulando la salud y seguridad en el trabajo, entre otras condiciones; y, b) los derechos colectivos, con respecto a la libertad de los trabajadores y empleadores de organizarse en sindicatos legalmente reconocidos para proteger sus intereses, el derecho de negociación colectiva sobre las condiciones de los contratos a través de sus organizaciones y el derecho a hacer uso la huelga como medio de negociación.

En el Perú existen diferentes regímenes laborales, dentro del cual se encuentra el decreto legislativo 728, para empresas privadas y también se aplica en entidades públicas. Asimismo, para el correcto cumplimiento de esta norma existe un ente fiscalizador, que sanciona su incumplimiento e irregularidades por parte de la empresa.

Definitivamente, debemos tener en cuenta que el área de personal o comúnmente llamado área de recursos humanos en las organizaciones, juega un papel importante dentro de la empresa. Y como lo define (Chiavenato, 2011):

El campo de los Recursos Humanos es sensible a los diversos factores relacionados con las organizaciones y a las personas. Depende de la mentalidad y la cultura que prevalezca en las organizaciones. También depende de la estructura organizacional y del estilo de gestión de los líderes, así como de las características del entorno, de las actividades y habilidades organizacionales, de su misión y visión y de un sinnúmero de otras variables importantes.

Si bien el ambiente laboral ofrece recursos y oportunidades a los trabajadores, a éste también se le imponen requisitos, condiciones, coacciones, límites, desafíos, contingencias y amenazas, debido a que el estado, norma mediante la Legislación laboral los derechos laborales, a

través de la cual se flexibilizan mecanismos de contratación, jornadas de trabajo y demás beneficios sociales, con la finalidad de reducir la informalidad laboral. Sin embargo, muchos empleadores no respetan los derechos de sus trabajadores, quienes por diferentes circunstancias soportan actos abusivos por parte de estos, aprovechándose de sus facultades y poder de decisión sobre su empresa.

Sin dejar de lado, el aspecto tributario, también es importante acreditar la relación laboral, pues tanto el trabajador como el empleador están obligados a tributar como consecuencia de la relación de dependencia, como el pago del impuesto a la renta y otras contribuciones y/o aportes recaudados por la entidad de fiscalización tributaria SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria) (Contadores & empresas, 2013, p. 11).

Sin embargo, el incumplimiento de las obligaciones, de la empresa para con los trabajadores y la entidad mencionada en el párrafo precedente, puede acarrear gastos inesperados para la empresa esto debido a las contingencias laborales en las que se incurrieran. Ante esta situación se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo se originan las contingencias laborales y qué riesgos financieros trae para la empresa?.

Este artículo presenta la siguiente estructura: introducción, método, desarrollo y discusión, conclusiones y culmina con la bibliografía consultada.

Método

Para elaborar este artículo se utilizó fuentes bibliográficas tales como libros, revistas y otros artículos extraídos de las páginas Google Scholar, Scielo, Redalyc y Dialnet. Se recuperó la información mediante palabras claves.

Desarrollo y discusión

Montesinos y Vela (2012), considera una contingencia a todo aquello que supone ausencia de cancelación o falta de reconocimiento de la obligación respecto a cualquier impuesto que impida o interfiera en la normal actividad económica de cualquier empresa (p.35).

Por otra parte, Albi (1987), en la misma línea que el autor anterior, refiere como contingencia:

Aquella situación que supone la ausencia de contabilidad, o la ausencia de impuestos a pagar. Es decir, la definición de contingencia, no se limita a casos en que existe algún grado de incertidumbre sobre su cuantía o su exigibilidad, sino que se considera contingencia a aquello que se supone falta de pago y/o de reconocimiento de la obligación correspondiente.

Teniendo en cuenta los autores anteriores, es posible definir que una contingencia laboral, puede darse por la ineficiencia en la aplicación de las normas laborales que protegen a los trabajadores y/o por la falta de contabilización o reconocimiento respecto a los beneficios sociales que por ley les corresponden. Esto perjudica al trabajador y al empleador mismo, dado que al no reconocerse los beneficios que corresponden a cada trabajador, el empleado no puede acceder totalmente a sus beneficios sociales disminuyendo sus ingresos y el empleador no puede deducir los gastos laborales y otros conceptos relacionados; muy por el contrario corre el riesgo de recibir sanciones administrativas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y demandas judiciales por parte de sus trabajadores.

En este sentido, las empresas necesitan optimizar la gestión laboral para evitar estas contingencias y para ello deben cumplir con lo estipulado en el compendio de normas laborales del régimen privado, elaborado por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, en donde se

detallan, todos los aspectos al que se debe regir la empresa privada respecto a sus trabajadores. Entre ellos tenemos: La contratación laboral, las modalidades formativas laborales, la jornada laboral, horario y sobretiempo, descansos, remuneración mínima, beneficios sociales, normas reglamentarias referente a las planillas, seguridad y salud en el trabajo, y otros aspectos relevantes que las empresas deben conocer y dar cumplimiento para evitar perjuicios a sí mismos y a sus empleadores.

Es necesario que las empresas que contraten personal bajo el decreto legislativo N° 728, se rijan bajo el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-97-TR, el cual es una guía en el que se especifica todos y cada uno de los beneficios laborales. Siendo estos los siguientes:

Tabla 1:

Beneficios sociales del régimen laboral

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	REGIMEN GENERAL
Remuneración	RMV		
Jornada laboral	8h diarias - 48 h semanal máx.		
Derecho a refrigerio	mínimo 45 min		
Descanso obligatorio	24 h continuas (semanal)		
Vacaciones remuneradas por año completo de servicio	15 días	15días	30 días
Gozar de los feriados establecidos	SI		
Tratándose de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) - mayo y noviembre	-----	15 remun. Diarias	1 remun. mensual
Gratificaciones en julio y diciembre		1/2 remun.	1 remun.
Participación de Utilidades	-----	SI	
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (actividades peligrosas)	-----	SI	
Seguro de Vida Ley		SI	
Asegurados a un sistema de salud	SIS	ESSALUD	
Afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	SI		
Licencias (por ejemplo: por salud, pre y postnatal, paternidad)	SI		
Asignación familiar (hijos < 18 años y hasta 24 años cursando estudios superiores)	NO	NO	10% de la RMV

Nota: RMV: Remuneración mínima vital

Fuente: Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE

Elaboración propia para fines de la investigación

Como ya se ha mencionado anteriormente, las irregularidades o contingencias en materia laboral, son fiscalizadas por el ente fiscalizador SUNAFIL. Para (Adam y Becerril, 1996), la fiscalización es la actividad mediante la cual se evalúan y verifican las acciones gubernamentales en cuanto a su legitimidad, razonabilidad y cumplimiento legal.

Así también (Cacace y Albornoz, 2012), indican que la fiscalización es fundamental porque es necesaria para identificar aquellas situaciones en las que se presentan distorsiones, errores accidentales y/o intencionales, vulnerabilidades en la gestión de los recursos, etc.

Según la Ley General de inspección del Trabajo (2006):

La Inspección del Trabajo, es el servicio público que tiene como principal responsabilidad velar por el cumplimiento de las normas laborales, sociales y normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, la orientación técnica y asesoramiento en dichas materias; así como, para la conciliación administrativa en las materias respectivas, y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para Jaramillo (s.f.) el objetivo de la regulación laboral es equilibrar una relación entre partes desiguales. Por tanto, el Derecho Laboral pretende proteger al lado más débil de la relación, que entendemos son los trabajadores, generalmente tratando de proteger algunas características socialmente deseables del empleo.

Las infracciones laborales y sus respectivas sanciones en el territorio peruano, están reguladas por la Ley N° 28806, anteriormente mencionada.

Tabla 2:
Infracciones y gravedad

Gravedad de la Infracción	Infracción
<p>INFRACCIONES LEVES</p>	<p>No entregar al trabajador, en los plazos establecidos, las boletas de pago, la hoja de liquidación de CTS y la información sobre el cálculo de las utilidades.</p> <p>No exhibir en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.</p> <p>No entregar la copia del Reglamento Interno de Trabajo, de ser el caso.</p> <p>No informar a los bancos sobre la libre disponibilidad e intangibilidad de la CTS.</p> <p>Cualquier otro incumplimiento de obligaciones formales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>Con el DS 014-2021-TR se ha eliminado como infracción leve la infracción de no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral.</p>
<p>INFRACCIONES GRAVES</p>	<p>No pagar oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores.</p> <p>No depositar en los plazos fijados la CTS de los trabajadores.</p> <p>No pagar oportunamente las gratificaciones de julio y diciembre.</p> <p>Incumplir con retener y entregar las cuotas sindicales.</p> <p>No otorgar facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.</p> <p>No registrar oportunamente los contratos de seguro de vida ley.</p> <p>Falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones</p> <p>No contar con oficina o dependencia de relaciones industriales y de asistenta social, cuando corresponda.</p> <p>Contratar servicios de construcción civil de trabajadores no registrados en el RETCC.</p> <p>No capacitar al teletrabajador o en trabajo remoto.</p> <p>Incumplir las disposiciones sobre los lactarios.</p> <p>No adoptar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.</p>

INFRACCIONES MUY GRAVES	No contar con el registro de control de asistencia al centro de trabajo o que el registro no contenga la información mínima o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.
	No pagar la remuneración mínima vital.
	Incumplir las normas sobre contratos a plazo fijo.
	Incumplir las normas sobre jornada de trabajo, refrigerio, horas extras, trabajo nocturno, descanso vacacional, licencias por paternidad, maternidad y lactancia.
	Incumplir las normas sobre trabajo de menores de 18 años.
	Negativa injustificada de recibir el pliego de reclamos.
	Realizar actos que impidan el ejercicio del derecho de huelga.
	Realizar actos que afecten la libertad sindical.
	El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.
	Realizar actos de hostilidad que afecten la dignidad del trabajador.
	Incumplir las normas de protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
	Discriminar al trabajador por motivo de origen, raza, color, religión, idioma y otros.
	Imponer el trabajo forzoso.
	No registrar al trabajador en la planilla de la empresa.
	No contar con el cuadro de categorías y funciones de los trabajadores.

Fuente: Decreto Supremo N° 019 – 2006 – TR.

Elaboración: propia para fines de la investigación

Tabla 3:
Cuantía y aplicación de las sanciones

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.2	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy Grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy Grave	0.77	0.99	1.28	1.67	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.1	3.73	5.3	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy Grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: cuadro de cuantía según Decreto Supremo N° 008-2020-TR

Conociendo las infracciones en las que se pueden incurrir, y las cuales pueden ser identificadas y cuantificadas, podemos hablar del riesgo o la incidencia en la situación financiera en una empresa. Por ello, además de cumplir con la Legislación laboral, las empresas deben tener en cuenta el riesgo financiero a las que se exponen ante posibles sanciones, por no respetar y velar los derechos de sus trabajadores.

Cabanellas (2009) define infracción como vulneración, omisión, violación, incumplimiento de una ley, normas, acuerdo, tratado, contrato u orden. Y como consecuencia una infracción trae consigo una sanción, definida por Cajarville, (1995) como un acto impuesto por una autoridad pública, que deriva de un hecho dañoso; actuando en función administrativa, como consecuencia del incumplimiento de una obligación prevista en una norma (p. 16).

Toda sanción en el caso de las empresas, se establece mediante multas, impuestas por el órgano fiscalizador. La multa es una sanción monetaria que se impone por una falta delictiva, administrativa o policial o incumplimiento de contrato (Cabanellas de La Torre, 1998). En otras palabras, toda multa es un gasto para una empresa, en concordancia considerando la opinión de Blank y Tarquín (2012) el gasto para las empresas, es la salida de dinero que efectúan en un periodo, lo cual disminuye su patrimonio, que a su vez es relevante para las distintas áreas de la entidad.

Galleti (2003), indica que el riesgo es la posibilidad de una desviación del resultado esperado o deseado. Mientras, Alonso y Berggrun (2015) poseen un aporte alejado de Galleti, considerando que el riesgo de negocio, se entiende como aquello que representa cambios en las variables de un plan de negocio, arruinando así la viabilidad del plan, incluido los riesgos cuantificables.

Evidentemente, el riesgo de toda empresa se ve reflejado en los estados financieros, conforme lo menciona Ortega (1997), la situación financiera de la empresa está influenciada por los recursos económicos que controla, su estructura financiera, su liquidez y solvencia financiera y su capacidad de adaptación a los cambios del entorno en el que opera (p. 87). Así también, para Tanaka (2003), la situación financiera se compone por la liquidez y el endeudamiento. Si una

empresa tiene una buena situación financiera no debería tener dificultad para pagar sus obligaciones y probablemente recibirá financiamiento cuando lo desee (p. 186).

Por su lado, Panez (1998), afirma que los estados financieros son una medida por el cual la información acumulada y procesada en la contabilidad financiera se transmite periódicamente a sus usuarios. Y están diseñados para satisfacer las necesidades de muchos usuarios, especialmente propietarios y acreedores. (p.18)

Finalmente, es cierto que la contabilidad refleja las realidades económicas y financieras de las empresas, por lo que es necesario interpretar y analizar esta información para comprender el comportamiento de los recursos de la empresa. Cada elemento de los estados financieros tiene importancia e impacto en la estructura contable y financiera de la empresa, y este impacto debe ser identificado y en lo posible, cuantificarlo (Instituto pacifico, 2018).

Conclusiones

Es importante promocionar el conocimiento de los derechos laborales y las principales disposiciones legales que protegen al trabajador, respecto a las injusticias o explotación por parte de los empleadores. Las mismas que sirven a muchas empresas para fortalecer la gestión de sus recursos humanos, con el fin de mantener una buena relación con sus empleados y contar con una buena administración de su empresa.

En caso, la gestión de los recursos humanos no se efectúe eficientemente, la empresa está propensa al incumplimiento de la legislación laboral, por lo que se incurriría en riesgos por las infracciones que consciente o inconscientemente se cometan, afectando a los trabajadores y a la misma situación financiera de la empresa.

Las contingencias laborales, son el conjunto de circunstancias que generan un grado de riesgo para la empresa, esto debido a que el ente regulador impone sanciones que son un pasivo que conduce a la disminución de la utilidad. Por ello es necesario realizar controles periódicamente para mitigar dichos riesgos.

A partir del trabajo realizado, podrían desarrollarse otras investigaciones tales como auditoría laboral, consecuencias de una inspección laboral, estrategias para una buena gestión de recursos humanos, procesos de desarrollo del talento humano a partir de la mitigación de las contingencias laborales, etc.

Referencias

- Albi, E. (1987). *Tratamiento de las contingencias fiscales en el informe de auditoría*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/340736738/Tratamiento-De-Las-Contingencias-Fiscales-En-El-Informe-De-43920>
- Alonso C., J. C. (2015). *Introducción al análisis de riesgo financiero*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Blank, L. y. (2012). *Ingeniería Financiera (7º ed.)*. Colombia: McGraw Hill.
- Cabanella de La Torre, G. (1998). *Diccionario enciclopédico de derecho Usual R-S Tomo VII*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas de La Torre, G. (2009). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual R-S Tomo II*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.
- Cacace Pablo y Albornoz Alejandro. (2012). *Fiscalización de los planes sociales en Argentina*.
- Cajarville, J. (1995). *Invalidez de los actos administrativos*. Montevideo, Uruguay: Editorial Universidad.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Rio de Janeiro: Elsevier editora Ltda.
- Congreso de la República. (22 de 07 de 2006). *Ley N° 28806 Ley general de Inspección del Trabajo. Normas Legales Actualizadas*. Lima: Editora Perú.
- Contadores & Empresas. (2013). *Tratamiento de gastos vinculados al personal*. Lima: Imprenta editorial El Buzo E.I.R.L.
- Departamento de inspección. (08 de 2017). *Manual de Procedimiento de Fiscalización de la dirección de Trabajo*.
- Fernandez Castaño, H. (2008). *Riesgos Financieros y Economicos*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Gimenez Cacho, L. E. (s.f.). *Transparencia y derechos laborales*. Mexico: Instituto Nacional de Transparencia.
- Jaramillo, M. (s.f.). *La perspectiva económica de la regulación Laboral. Revista labore*.

Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. (2020). *Compendio de normas laborales del régimen privado*.

Montesinos, V. y. (2012). *La auditoría en España*. España: Universidad de Valencia.

Ortega, H. (1997). *Auditoría de los Estados Financieros. Teórico - Práctico. Tomo I*. Perú: Editora FECAT.

Panez M., J. (1998). *Auditoría Contemporanea: Estados Financieros y su presentación*. Perú: Iberoamericana de Editores S.A.

Tanaka N, G. (2003). *Análisis de estados financieros para la toma de decisiones*. Perú: Universidad Católica del Perú - fondo editorial.

Zans, W. (2012). *Principios y fundamentos de contabilidad*. Lima, Perú: San Marcos.