

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Facultad de Ciencias Económicas

Escuela Profesional de Contabilidad



**La auditoría laboral preventiva y su incidencia en la situación económica
y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C,**

Lima - 2017

TESIS

Para obtener el Grado de Contador Público

AUTORAS: Br. Perales Rojas Silvia

Br. Tapia Valerio Milagritos de Bon

ASESOR: Dr. Montes Baltodano Germán Hildejarden

TRUJILLO – PERÚ

2017

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De acuerdo a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego presentamos a vuestra consideración la siguiente tesis titulada

“LA AUDITORÍA LABORAL PREVENTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA LABORATORIOS BIOPAS S.A.C, LIMA-2017” con la finalidad de obtener el Título profesional de Contador Público.

Agradecemos por anticipado las apreciaciones y sugerencias que nos puedan brindar y sometemos a su revisión y evaluación.

DEDICATORIA

A Dios por iluminar cada paso
en mi vida y permitir que culmine
mi etapa universitaria.

A mis padres, por su constante
apoyo y motivación a ser mejor
cada día.

A Jorge Luis y Javier, por ser mi
complemento y el impulso para
vencer los obstáculos que se
presentan.

Silvia.

Gracias a Dios por permitirme continuar
el camino lleno de alegrías y sabiduría,
superando los obstáculos que me fortalecen
cada día más.

A mis padres María Elena
y Ángel que durante su
vida de lucha incesable
me inculcaron en valores.

A mis hermanos en especial a Jamilton,
Mónica, Cecilia, Frank y Tony por su apoyo
incondicional, sus palabras de motivación
y sus consejos para ser cada día mejor.

A mi Valery por llenarme la vida
de alegrías y ternura, mi motivo
de seguir adelante, a César por su
paciencia, apoyo y amor incondicional.

Milagritos De Bon.

AGRADECIMIENTO

Gracias a todas las personas que aportaron en el desarrollo del presente trabajo, con mención especial a la empresa Laboratorios Biopas S.A.C, por permitirnos plasmar en ella nuestro tema de investigación.

A nuestro asesor el Dr. Germán Montes Baltodano, por sus conocimientos aportados, la disposición y motivación constante para culminar nuestro trabajo.

Y a la Universidad Privada Antenor Orrego, por los años de aprendizaje y las vivencias compartidas que refuerzan nuestra vocación de servicio a la sociedad.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca mostrar la necesidad de realizar una auditoría laboral preventiva en la empresa Laboratorios Biopas S.A.C, para determinar el grado de cumplimiento de la responsabilidad social frente a los derechos de sus trabajadores. Una auditoría laboral preventiva como estrategia nos va permitir analizar la gestión de los recursos humanos, combatir problemas de informalidad laboral y prevenir las sanciones administrativas y demandas en las empresas. Para tal efecto se aplicó el diseño pre-experimental con pre prueba y post prueba que permite medir la variable dependiente antes y después de la aplicación de la variable independiente.

Se plantea como objetivo general demostrar que la aplicación de una auditoría laboral preventiva incide positivamente en la situación económica y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C. Para el desarrollo del presente tema se aplica como instrumentos las fichas bibliográficas como fundamento teórico, la guía de entrevista, las listas de cotejos que se interrelacionan con las técnicas de auditoría.

Los resultados obtenidos demostraron que la aplicación de una auditoría laboral preventiva proporciona un conocimiento real del nivel de cumplimiento de las disposiciones legales y normativa sociolaboral.

Palabras clave: Auditoría laboral preventiva, nivel de cumplimiento, normativa sociolaboral.

ABSTRACT

This research work seeks to show the need to perform a preventive labor audit in the company Laboratorios Biopas S.A.C, to determine the degree of compliance with social responsibility against the rights of its workers. A preventive labor audit as a strategy will allow us to analyze the management of human resources, combat labor informality problems and prevent administrative sanctions and demands on companies. For this purpose, the pre-experimental design was applied with pre-test and post-test that allows to measure the dependent variable before and after the application of the independent variable.

A general objective is to demonstrate that the application of a preventive labor audit has a positive impact on the economic and financial situation of Laboratorios Biopas S.A.C. For the development of the present theme, the bibliographic records are applied as a theoretical basis, the interview guide, the checklists that are interrelated with the audit techniques.

The results obtained showed that the application of a preventive labor audit provides a real knowledge of the level of compliance with legal provisions and social and labor regulations.

Keywords: Preventive labor audit, compliance level, social and labor regulations.

INDICE

PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema	2
1.1.1. Realidad problemática	2
1.1.2. Enunciado del problema	4
1.1.3. Antecedentes del problema	4
1.1.4. Justificación.....	8
1.2. Hipótesis.....	8
1.3. Objetivos.....	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Marco Teórico.....	9
1.4.1. Auditoria laboral preventiva	9
1.4.2. La inspección laboral en el Perú	19
1.4.3. Situación económica.....	31
1.4.4. Situación financiera.....	32
1.4.5. Estados financieros.....	41
1.5. Marco Conceptual.....	44

CAPITULO II MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS

2.1. Material.....	47
2.1.1. Población.....	47
2.1.2. Marco de muestreo	47
2.1.3. Unidad de análisis.....	47
2.1.4. Muestra.....	47
2.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
2.2. Procedimientos.....	48
2.2.1. Diseño de contrastación	48

2.2.2. Análisis de variables.....	49
2.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	50
CAPITULO III PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
3.1. Presentación de resultados	52
3.2. Discusión de resultados	92
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXOS.....	99

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Sanciones aplicables a infracciones laborales.	24
Tabla 2: Nueva escala de sanciones.	25
Tabla 3: Sanciones aplicables desde 07-08-2017.	27
Tabla 4: Nivel de cumplimiento en materia de relaciones laborales	65
Tabla 5: Nivel de cumplimiento en materia de promoción y formación para el trabajo	66
Tabla 6: Nivel de cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo	67
Tabla 7: Prueba de muestras emparejadas	91

LISTA DE FIGURAS

Figura N°01: Estado de situación financiera al 31/12/2016	54
Figura N°02: Estado de resultado al 31/12/2016	57
Figura N°03: Organigrama estructural.	61
Figura N°04: Contrato de auditoría socio-laboral.	63
Figura N°05: Programa de auditoría laboral preventiva.	64
Figura N°06: Nivel de cumplimiento en materia de relaciones laborales.	66
Figura N°07: Nivel de cumplimiento en materia de promoción y formación para el trabajo.	67
Figura N°08: Nivel de cumplimiento en materia de seguridad y salud.	68
Figura N°09: Cuantificación de contingencias – multas administrativas	74
Figura N°10: Estado de situación financiera con el total de multas a pagar.	75
Figura N°11: Estado de resultado integral.	76
Figura N°12: Análisis de ratios a los estados financieros antes de la aplicación de auditoría laboral preventiva.	78
Figura N°13: Estado de situación financiera después de la aplicación de la auditoría laboral preventiva.	79
Figura N°14: Estado de resultados después de la aplicación de la auditoría laboral preventiva.	80
Figura N°15: Análisis de ratios de estados financieros después de aplicación de la auditoría laboral preventiva.	82
Figura N°16: Liquidez corriente.	83
Figura N°17: Prueba ácida.	84
Figura N°18: Liquidez absoluta.	85
Figura N°19: Margen de utilidad bruta.	86
Figura N°20: Margen de utilidad neta.	87
Figura N°21: Rentabilidad patrimonial.	88
Figura N°22: Rentabilidad del activo.	89
Figura N°23: Rentabilidad del capital.	90

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

En el mundo globalizado en el que vivimos, las empresas pugnan por mantenerse a flote y ser cada vez más competitivas; ello implica el conocimiento de los factores internos y externos que puedan afectarla.

Entre los factores internos puede mencionarse a los recursos humanos, que en teoría es considerado el componente más valioso que posee una empresa para ser competitiva.

Decimos en teoría, porque la realidad nos demuestra que para muchas empresas en todo el mundo los trabajadores no reciben el trato que merecen e incluso trabajan en condiciones de informalidad, como consecuencia se pueden ver las huelgas, las denuncias, las demandas laborales, que terminan afectando más a la empresa, lo que se pudo evitar de haberse cumplido con los derechos de los trabajadores que exige cada normativa laboral.

Como sistema de control y prevención existen las inspecciones laborales, creadas y aplicadas de acuerdo a la realidad de cada país.

En nuestro país, el gobierno peruano en su lucha constante por combatir la informalidad laboral en las empresas, ha venido implementando un sistema de inspecciones laborales a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Este organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue creado a través de la Ley N° 29981 publicada el 15 de enero del 2013; es el responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del orden jurídico, sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo; así mismo de imponer las sanciones pecuniarias que van desde los S/.182.00 soles hasta los S/.182,250.00 soles según sean faltas leves, graves o muy graves, de acuerdo a la nueva escala de multas aplicables desde el 07/08/17 modificado por Decreto Supremo 015-2017-TR.

Frente a esta situación los empleadores se preocupan en saber si sus empresas pasarán con éxito dichas inspecciones. En muchos casos las faltas cometidas son de manera intencional a fin de “reducir” sus costos laborales, pero para otros el haber caído en ello ha sido por otras razones tales como; el no saber interpretar la norma, desconocimiento de la forma de cálculos, o por una mala asesoría laboral. A parte deberíamos contar las posibles demandas que puedan recibir por parte de los trabajadores.

Lo cierto es, que todos estos gastos no contemplados, ya sea por multas, por demandas, pago de abogados y otros, afectan la situación financiera y económica de la empresa y puede ocasionar hasta el cierre de su centro de producción.

Para evitar estos riesgos es indispensable que los empleadores tengan conocimiento de cuál es la situación real de sus empresas y el grado de cumplimiento de la normativa sociolaboral.

La empresa en estudio Laboratorios Biopas SAC, presenta en el año 2016 una demanda laboral de un trabajador, con cargo de confianza que, por presentar conductas antiéticas de manera reiterada, la gerencia general decidió en noviembre del mismo año acordar con el trabajador una renuncia voluntaria. Se dispuso el pago de sus beneficios sociales de acuerdo a los cálculos realizados por el área de recursos humanos. Sin embargo, para el mes de diciembre del año 2016, la empresa recibe una demanda del mismo trabajador solicitando el reintegro de sus beneficios sociales por los conceptos de vacaciones anuales no gozadas, la indemnización por falta de goce, descanso semanal obligatorio y pago diminutos de su gratificación del mes de diciembre 2015; evidenciando así que la empresa no ha realizado el correcto procedimiento laboral respecto al despido de un trabajador, al cálculo y pago de los beneficios, y al control documental.

La gerencia general ha puesto en duda la capacidad y profesionalidad del personal encargado del área de recursos humanos y pago de nóminas, requiriendo entonces de un sistema de control que pueda garantizarle una gestión efectiva en dicha área; empezando por conocer cuál es la situación real de cumplimiento de las leyes laborales aplicables a la empresa con el fin de

evitar otras contingencias y afrontar con éxito una inspección laboral de SUNAFIL, por lo tanto se ha dispuesto la realización de una auditoría laboral preventiva a realizarse en el año 2017, en el período de enero – octubre.

Ante esta realidad es necesario preguntarse ¿Es conveniente la aplicación de una auditoría laboral preventiva? y de ser así ¿Cuál será su impacto en la situación económica y financiera de la empresa?

Como Peña, Goyo, & Rivero (2014) señalan:

La auditoría es el instrumento que posee la administración de cualquier empresa para valorar sus actividades o gestión administrativa, demostrándose de esta manera que la auditoría laboral de legalidad es el instrumento que le permite identificar riesgos, evitar y disminuir costos tanto directos como indirectos relacionados con los recursos humanos y especialmente como herramienta de gestión estratégica en la prevención de sanciones, multas y demandas. (p.103)

Si bien no existe la obligación legal de realizar una auditoría laboral, consideramos que esta debe realizarse para prevenir futuros daños

Por ello la presente investigación pretende demostrar que la aplicación de una auditoría laboral preventiva es la herramienta que deben aplicar las empresas con el fin de afrontar de forma eficaz una inspección laboral.

1.1.2. Enunciado del problema

¿En qué medida la aplicación de una auditoría laboral preventiva incide en la situación económica y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C, Lima - 2017?

1.1.3. Antecedentes del problema

En la búsqueda de antecedentes relacionados a nuestro tema de estudio, hemos podido hallar más trabajos en el ámbito internacional, por ser un tema no muy estudiado en Perú, y son los siguientes:

Internacional:

Encalada y Burgos (2016) *“La auditoría sociolaboral: Una herramienta de gestión de recursos humanos y sus derechos en las empresas”*. Universidad Técnica de Machala. El estudio se realizó en base a investigación bibliográfica documentada. Llegando a las siguientes conclusiones:

- La auditoría sociolaboral verifica el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que se dan constitucionalmente o a través de contratos individuales o colectivos de trabajo según lo establece la OIT.
- La auditoría sociolaboral comprueba el cumplimiento de las obligaciones contables, legales y de seguridad social contribuyendo con propuestas para mejorar los sistemas empleados en la gestión del personal.
- Las auditorías sociolaborales además de vigilar el cumplimiento de los derechos los trabajadores ayudan a prevenir riesgos laborales, en un país donde la constitución es de derechos viene muy bien la apertura de este campo investigativo.

Rosales (2011) *“Diseño de una metodología de auditoría laboral aplicado a una empresa Industrial Textil –Caso Lanafit S.A”*. Universidad Politécnica Salesiana sede Quito. Esta investigación se realizó a través de una encuesta a la persona responsable del área de recursos humanos y la revisión de documentos.

El desarrollo de la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El presente trabajo ha demostrado la importancia de realizar un examen al área socio laboral de las empresas por lo exigente que se vuelve cada día nuestra legislación.
- Un adecuado cumplimiento de la normativa laboral, no solo evita problemas jurídicos y sanciones económicas sino permite además la existencia de armoniosas relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores.

- Se detecta falta de conocimiento en empleadores y trabajadores de la normativa legal, lo cual puede incidir en el no cumplimiento de derecho, e incluso perjuicios económicos.

Lara (2015) *“Análisis de la aplicación de una auditoría laboral para la identificación de riesgos ocupacionales en las empresas constructoras de edificios y casas familiares en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2013”* Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito. El estudio se realizó en tipo descriptivo centrándose en recopilar datos que describan la situación real y explicativa para responder las causas de los eventos. Conclusiones:

- En la actualidad del Ecuador, la necesidad de establecer auditorías laborales para la identificación de riesgos ocupacionales en el sector de la construcción de edificios y casas familiares, ayuda a establecer seguridad en la integridad del trabajador.
- La ejecución de una auditoría laboral sobre la prevención de riesgos ocupacionales en la mayoría de las empresas constructoras de edificios y casa familiares utilizan el muestreo no probabilístico.

Nacional:

Julca (2013) *“Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios”* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La metodología aplicada ha sido todas las formas permitidas de interpretación del derecho en el caso de la interpretación de las normas y la aplicación de cuestionarios diferenciados en el caso de la medición de la precepción. Conclusiones:

- Sobre la vigencia de la inspección del trabajo se puede afirmar que es una institución plenamente necesaria y vigente; con 18 años de antigüedad en el mundo y 100 años en el Perú.
- Sobre la consideración legal de la regulación de la inspección del trabajo en el Perú se puede afirmar actualmente se encuentra regulada por un nivel normativo adecuado y de reconocida importancia como es la regulación a

través de una norma con rango de ley. La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Local

León (2015) “*Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L en el período 2015*” Universidad Nacional de Trujillo. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron técnicas como análisis documental, indagaciones, tabulación de cuadros, análisis de estados financieros. Conclusiones:

- Se puede concluir de la presente investigación efectuada a Negocios Minerales E.I.R.L que la aplicación de sanciones en materia laboral desde la creación de la SUNAFIL incide gravemente en la situación financiera de la empresa disminuyendo la liquidez y el capital de trabajo de la empresa, además de poder dejar a la empresa sin utilidades, afectando su solvencia y capacidad de pago de compromisos a corto plazo.
- El aumento de la cuantía de las sanciones en materia laboral trae como consecuencia un mayor perjuicio para las empresas pequeñas y medianas, como el caso de Negocios Minerales E.I.R.L, que no cuenta con los recursos necesarios para afrontar la aplicación de sanciones.

Caballero (2016) “*La Auditoria Tributaria Preventiva y su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa Comercializadora de Carbón SAC – Año 2015*” Universidad César Vallejo. La autora aplicó la recopilación de datos a través de encuesta al contador general y el análisis documentario para conocer el estado tributario de la empresa en base al cumplimiento de obligaciones determinando que la empresa incurrió en faltas graves, y por ello le aplicaron multas y sanciones. Las conclusiones fueron:

- Al implementar los resultados de la Auditoria Tributaria se determinó las omisiones por parte de la empresa, así como también las multas tributarias con las que contaba, calculándose el monto de S/245,886.00 por pagar en el período 2015.

- De acuerdo al análisis realizado a los Estados Financieros se determinó que la Auditoría Tributaria Preventiva si incide en ella, ya que se notó la variación en la liquidez y en el Margen de Utilidad y esto se podría prevenir para que en el desarrollo de sus actividades futuras no incurran en estas infracciones.

1.1.4. Justificación

Teórica

El presente trabajo de investigación se realiza con el propósito de aportar mayor conocimiento sobre la aplicación de una auditoría laboral preventiva como herramienta estratégica de las empresas. Los resultados obtenidos permitirán demostrar que su aplicación genera beneficios económicos a la empresa, toda vez que se podrá determinar las faltas laborales, cuantificar y evitar las posibles sanciones administrativas.

Práctica

Con la presente investigación se quiere aportar soluciones prácticas relacionadas a los temas laborales de la empresa en estudio, también puede servir de base a otras empresas del sector con problemas similares; así mismo servirá de guía a profesionales, estudiantes y público en general.

Metodológica

Para lograr los objetivos del presente trabajo de investigación se han empleado técnicas e instrumentos de investigación como son la entrevista, hojas de registro de datos, lista de cotejos, cuyos datos fueron procesados en Excel y en un programa estadístico. De tal manera se pudo medir el nivel de cumplimiento de la normativa laboral, evaluar las sanciones que pudiera recibir y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa. Los instrumentos utilizados podrán servir de modelo para futuros trabajos.

1.2 Hipótesis

La aplicación de una auditoría laboral preventiva incide positivamente en la situación económica y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C, Lima-2017.

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Demostrar que la aplicación de una auditoría laboral preventiva incide positivamente en la situación económica y financiera de la empresa Laboratorios Biopas S.A.C, Lima- 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar y diagnosticar la situación laboral, económica y financiera de la empresa.
- Planificar y ejecutar la auditoría laboral preventiva.
- Presentar los hallazgos obtenidos en el informe final.
- Evaluar el impacto en la situación económica y financiera después de ejecutar la auditoría laboral preventiva.

1.4 Marco Teórico

1.4.1. Auditoría laboral preventiva

1.4.1.1. Concepto

La auditoría laboral también llamada auditoría socio-laboral puede definirse como:

Actividad realizada por un profesional calificado e independiente, consistente en analizar, mediante la utilización de las técnicas de revisión y verificación idóneas, la adecuación de una empresa a los principios y normas socio laborales que le son de aplicación a partir de los documentos examinados y la realidad de las conductas observadas y tiene como objeto la emisión de un informe dirigido a poner de manifiesto su opinión responsable sobre dicha adecuación; así como la fiabilidad de la información que se desprende de la documentación analizada con el fin de que pueda ser conocida y valorada (Del Blas & García, 2007, p.65).

En la misma dirección de toda auditoría que se encarga de recopilar y evaluar datos de información cuantificable de una entidad para luego presentar un informe referente a la razonabilidad de la información, una auditoría laboral está encaminada a determinar el correcto cumplimiento de la normativa legal vigente en materia laboral.

Decimos que es una auditoría laboral preventiva porque tiene como fin alertar sobre posibles incumplimientos de las obligaciones laborales, de

tal forma contribuye oportunamente a corregir las falencias con anterioridad a una inspección laboral o demandas de trabajadores.

1.4.1.2. Tipos de auditoría sociolaboral

Con el pasar de los años la auditoría socio-laboral ha podido dividirse en tres tipos según Del Blas & García (2007):

- Auditoría de legalidad laboral:
Llamada también “laboral de legalidad”, consiste en el informe técnico que va dirigido a poner de manifiesto el grado de cumplimiento de la normativa laboral (en sentido amplio) de una empresa o entidad en un período de tiempo determinado que ha sido sometido a examen. El auditor deberá investigar el grado de cumplimiento de las normas derivadas de la legalidad a que está sometida la empresa, además las que se dan en los convenios colectivos y acuerdos individuales con los trabajadores.
- Auditoría de gestión de los recursos humanos:
Como refieren Dolan, Valle-Cabrera, Jackson y Shuler (2003), se trata de *“una evaluación sistemática y efectuada en debida forma sobre todas las políticas y programas de recursos humanos de una organización”*. (p. 15)
El propósito principal de una auditoría de esta área es mostrar cómo funcionan los planes de la organización, localizando prácticas y condiciones que no son beneficiosas para la organización.
- Auditoría de prevención de riesgos laborales:
Una definición de López & Blasco (2010), leída en una publicación de Porret (2015): *“aquel informe que sirve de instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, el cual se deberá realizar de acuerdo con las normas técnicas establecidas”*.
Su función será sobre:

- a) La idoneidad de la evaluación efectuada sobre los riesgos laborales en inicio y las sucesivas. Resultados y verificación de los mismos.
- b) La adecuación entre los procedimientos, medios materiales y humanos requeridos para realizar la actividad preventiva necesaria y los recursos propios o concertados.
- c) Los diferentes tipos de actividades preventivas realizadas como consecuencia de la evaluación al objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, además de la planificación de estas actividades.
- d) La integración en el sistema general de la gestión de la empresa.

1.4.1.3. Antecedentes de auditoría laboral:

La auditoría laboral o sociolaboral emerge en España a la sombra de la Auditoría de Cuentas debido a que no ha sido regulada legalmente estableciendo su obligatoriedad, siendo su único impulsor el mercado que demanda este servicio.

La primera referencia del auditor sociolaboral se encuentra en la normativa relativa a la profesión de Graduado Social, de la Orden Ministerial del 28 de agosto de 1970, por el cual se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, pues en su primer artículo establece como funciones las de “verificar los padrones, declaraciones, liquidaciones y demás documentos que hayan de formalizar las empresas y los trabajadores a efectos de los establecido en la legislación laboral y de Seguridad Social”

Hasta los años noventa, la práctica de la auditoria sociolaboral se realizaba en las operaciones de compra – venta de sociedades y tan solo por un número limitado de despachos profesionales.

A finales de la década de los noventa, la situación cambia por dos hechos significativos. El primero fue la creación del Centro Europeo de Auditores Laborales (CEAL), impulsado por el Consejo General de

Colegios de Graduados Sociales de España, que posteriormente en el año 2005 pasó a denominarse Asociación Española de Auditores Sociolaborales; y por la presentación de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, donde se introduce por primera vez en el sistema educativo reglado, la auditoría laboral como una materia de estudio.

La Asociación se ha constituido como el auténtico motor de la profesión, dotándola de contenidos, metodología específica y unificando técnicas y procedimientos, siendo actualmente el referente de los Auditores Sociolaborales y contando con el certificado ISO 9001. Desde su creación hasta la fecha, la Asociación se ha dedicado a promover la profesión realizando acciones formativas, conferencias y congresos con la finalidad de desarrollar y regular criterios técnicos que homogenicen los protocolos de trabajo y sobre todo los niveles de calidad de los mismos, para garantizar la validez de los informes de auditoría frente a terceros.

La “*due diligence laboral*” en el Perú:

Actualmente en el Perú la auditoría laboral es practicada generalmente para operaciones de fusión o adquisición de empresas, conociéndola como “*due diligence laboral*”, que significa “debida diligencia”, haciendo referencia al trabajo minucioso realizado para el análisis de la situación jurídico - laboral de una empresa que se encuentra en dicho proceso.

Como explica Tsuboyama (2014), en toda operación de fusión y adquisición de empresa debe realizarse la auditoría laboral previa, a efectos de verificar el grado de cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia laboral, de seguridad social y, en su caso, de prevención de riesgos laborales, indicando los riesgos y responsabilidades de la empresa y la cuantificación de contingencias que pueden repercutir en el precio final o en las condiciones de la operación de adquisición.

Para ello Tsuboyama (2014), resalta que existen dos modalidades de auditoría laboral:

- a. Auditoría de compra: Encargada por el potencial comprador de la empresa. De acuerdo a los resultados de esta “due diligence” el comprador puede reconsiderar nuevas negociaciones que minimicen o extingan el riesgo o contingencia y en el peor de los casos desistirse de la compra o inversión.
- b. Auditoría de venta: Encargada por el vendedor de la empresa. Le permite al vendedor detectar a tiempo cualquier situación que pudiere poner en riesgo la potencial operación.

Por su parte Rodríguez (2017), nos da un alcance más amplio al referirse que la “due diligence laboral” no sólo debe cuantificar las contingencias que surgen del incumplimiento legal, sino también debe considerar las relaciones laborales pues las personas son el factor importante para que toda organización pueda funcionar, en otras palabras, una empresa con un buen ambiente de trabajo vale más que una con un pésimo clima laboral.

1.4.1.4. Fases de la auditoría laboral:

La práctica de la auditoría laboral se divide en tres fases:

- 1) **Primera fase planificación:** En esta etapa se establece relaciones de trabajo entre auditor – empresa, se tiene conocimiento de la entidad. Se obtiene la carta de compromiso o encargo, donde se determina el alcance y los objetivos de la auditoría, se define honorarios, se crea el equipo de trabajo, la distribución de tareas y programa de auditoría.
- 2) **Segunda fase ejecución:** Esta fase es el centro de trabajo de auditoría, donde se realizan todas las pruebas y se utilizan todas las técnicas o procedimientos para encontrar las evidencias de auditoría que sustentarán el Informe de auditoría.

Elementos de la fase de ejecución: a) Las pruebas de auditoría, b) Técnicas de muestreo, c) Evidencias de auditoría, d) Papeles de trabajo y e) Hallazgos de auditoría.

- 3) **Tercera fase preparación de informe:** En esta etapa se elabora el informe final. Se presentan los problemas o contingencias detectadas en la auditoría realizada, se da a conocer las respectivas conclusiones y recomendaciones. Así mismo se presentan las propuestas de mejora en base a la evaluación y diagnóstico de la gestión de recursos humanos.

1.4.1.5. Normas técnicas de auditoría sociolaboral

La auditoría laboral preventiva es una actividad incipiente en el Perú, por lo que no se cuenta con un manual que sirva como herramienta útil para su preparación, desarrollo y ejecución. No obstante, en España existe el Centro Europeo de Auditores Laborales (CEAL), que creó las Normas Técnicas para la ejecución del trabajo de auditoría socio-laboral en mayo del 2006, las que pueden adaptarse para la ejecución de las auditorías laborales en las empresas peruanas.

CEAL, como primera Asociación de Auditores Socio Laborales, regula y ordena la profesión de auditor laboral y tiene las siguientes funciones básicas:

- Elaborar las Normas Técnicas de Ejecución de los trabajos de auditoría.
- Establecer el Código de Conducta Profesional y las Normas Éticas.
- Realizar los guiones y manuales de auditoría.
- Controlar la calidad material y formal de los trabajos profesionales.
- Promover el estudio de metodología de trabajo y técnicas de auditoría.
- Establecer la formación y especialización continua de sus miembros.

Las Normas Técnicas se definen como los principios y requisitos que debe observar necesariamente el auditor socio- laboral en el desempeño

de su función para expresar una opinión técnica responsable. Se estructuran en tres grandes bloques y dos anexos cuyo esquema, es el siguiente:

1. **Normas técnicas de carácter general:** Estas normas regulan las condiciones que debe reunir el auditor socio laboral y su comportamiento en el desarrollo de la actividad de la auditoría socio laboral:

- **Formación técnica y capacidad profesional:** La auditoría de ser llevada a cabo por una persona de formación académica y capacidad profesional con experiencia específica en el campo de auditoría, además debe estar en constante actualización.
- **Independencia, integridad y objetividad:** El auditor debe mantener una actitud de independencia absoluta, integridad y objetividad.
- **Diligencia profesional:** El auditor debe realizar su trabajo con la debida diligencia profesional.
- **Responsabilidad:** El auditor es responsable de su informe y de realizar su trabajo de acuerdo con las normas técnicas de auditoria sociolaboral.
- **Secreto profesional:** El auditor está obligado a mantener de manera confidencial toda la información generada en el proceso de auditoría.
- **Honorarios y comisiones:** Los honorarios deben ser a un precio justo, acorde con el trabajo realizado por el auditor.

2. Normas técnicas de planificación y ejecución del trabajo: Estas normas tienen como objetivo determinar los medios y actuaciones que se aplicarán en el desarrollo de la auditoría sociolaboral.

- **Contrato o carta de encargo:** Es el acuerdo escrito con el cliente, donde se acuerda los objetivos y alcance de la auditoría.
- **Planificación:** Implica desarrollar una estrategia global de cómo se va a desarrollar la auditoría.
- **Estudio y evaluación del sistema de gestión interno:** Debe realizarse el estudio con el fin de determinar el alcance, naturaleza y momento de aplicación de las pruebas de auditoría.
- **Evidencia:** La evidencia debe ser suficiente y adecuada, con el fin de obtener una base de juicio razonable sobre la situación sociolaboral.
- **Documentación de trabajo:** Comprende la totalidad de documentos preparados que suministren evidencia del trabajo llevado a cabo que respaldará la opinión del auditor.
- **Profesionales del equipo de auditoría:** Todos los profesionales que intervienen en el equipo de auditoría, deben tener muy claro sus responsabilidades y los objetivos que persiguen.

3. Normas técnicas sobre informes y modelos de informes: El informe es un documento donde se muestra el alcance del trabajo realizado por el auditor y en el que se refleja su opinión profesional acerca de la adecuación sociolaboral de la entidad.

- **Elementos básicos del informe de auditoría sociolaboral:**
El informe debe cumplir con un listado de elementos básicos: título o identificación del informe, identificación de los destinatarios y de las personas que efectuaron el encargo, identificación de la entidad auditada, párrafo de alcance de la auditoría, párrafo de opinión, párrafo de salvedades, párrafo de énfasis, nombres, dirección y datos del auditor, firma del auditor y fecha de emisión del informe.
- **Hechos posteriores a la fecha de cierre del período auditado:** Para aquellos acontecimientos o situaciones que pudieran darse después del cierre del período auditado, pero antes de la fecha de emisión del informe pueden incorporarse, siempre y cuando tengan un efecto significativo en la situación sociolaboral de la empresa.
- **Hechos posteriores a la fecha de emisión del informe y antes de su entrega.** El auditor no tiene obligación frente a hechos que hubieran ocurrido después de la emisión del informe; sin embargo, si el auditor se enterase de algún acontecimiento significativo y fiable del cual hubiera investigado si estuviese realizando aun la auditoría, él tendrá que investigar el hecho e incluir una salvedad en su informe.
- **La opinión del auditor:** Los tipos de opinión que emite el auditor en su informe pueden ser de cuatro clases: Favorable, Con salvedades, Desfavorable y Denegada.
- **Circunstancias con posible efecto en la opinión del auditor:** Existe varias circunstancias que tengan efecto en la opinión del auditor, como son: incertidumbre, cuantificación del incumplimiento, error o incumplimiento de principios y

normas sociolaborales, valoración de la limitación, limitación al alcance.

- **Publicidad del informe** El informe del auditor no puede publicarse ni parcialmente ni extracto.
- **Modelos normalizados de informes:** Se presentan modelos de informe de auditoría sociolaboral, que los auditores deberán seguir estrictamente el formato y terminología.

Anexos:

- I.- Norma Técnica de auditoría sobre “Contrato de auditoría o carta de encargo”.
- II.- Norma Técnica sobre “Carta de manifestaciones de la Dirección”.

1.4.1.6. La auditoría laboral preventiva como parte de una gerencia estratégica

Como ya se ha mencionado antes la auditoría laboral preventiva no es de obligación legal en nuestro país, es poco conocida y aplicada.

Sin embargo, en el escenario actual en que las empresas están más expuestas a entidades fiscalizadoras, la auditoría laboral funciona como un mecanismo preventivo que le permitirá identificar riesgos, evitar y disminuir costos, tanto directos como indirectos relacionados con la relación laboral, además de mejorar los diferentes procesos que involucran la administración de los recursos humanos.

Se puede inferir que se convierte en un eficaz mecanismo preventivo ante una posible inspección de SUNAFIL

Por otro lado, constituye una herramienta de control y supervisión que contribuye a la creación de una cultura de disciplina de la organización y permite descubrir fallas en las estructuras o vulnerabilidades existentes en la organización.

Finalmente podemos decir que la auditoría es una inversión y no un gasto, porque podría salir más caro un juicio con algún o algunos trabajadores, denuncias ante la SUNAFIL, multas o sanciones, etc.

1.4.2. La inspección laboral en el Perú

Toyama (2007), nos explica que la Constitución Política del Perú de 1993 está basado en el respeto de los derechos sociales y laborales, el reforzamiento de la autoridad y el establecimiento de una economía de mercado, donde la participación del Estado es crucial para velar por el cumplimiento de, entre otras cosas, los derechos y beneficios laborales.

Adicionalmente, el Perú debe reconocer y cumplir las obligaciones derivadas de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como de los tratados y acuerdos internacionales que ha ratificado. En ese sentido y de conformidad con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N°81, el Estado se obliga a mantener un Sistema de Inspección del Trabajo a efectos de velar por la protección de los derechos laborales.

➤ Sistema de inspección del trabajo

El artículo 2 del D.S N° 002-2017- TR, Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo, lo define como:

Un sistema único, polivalente e integrado constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y recursos orientados a garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas, en el marco de la Constitución Política del Perú, la legislación vigente y de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

El Sistema de Inspección del Trabajo en Perú se encuentra regulado por el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1947 ratificado por nuestro país el 1 de febrero de 1960; la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo (2006); por su reglamento, el Decreto Supremo N°019-2006-TR (2006); por la Ley N° 29981, ley que crea la

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2013) y por el D.S N° 002-2017-TR, Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo.

Según el artículo 4 del D.S 002-2017-TR, el Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra integrado por las siguientes entidades:

- a) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- c) Los Gobiernos Regionales

El Sistema de Inspección de Trabajo se encuentra compuesto por dos procedimientos: el *inspectivo* y el *sancionador*. En el procedimiento inspectivo se realizan las diligencias previas de investigación, comprobación e inspección con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas Sociolaborales y apreciar la concurrencia de ciertas circunstancias que justifiquen la iniciación del procedimiento sancionador. En el procedimiento sancionador, en cambio, se imputan las respectivas sanciones, sobre la base de las infracciones señaladas en el acta de infracción (Toyama, 2007).

➤ **La actuación inspectiva**

La ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo (2006) en su artículo 1, lo define como:

...la diligencia que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Origen de las actuaciones inspectivas. - Según el artículo 12 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (2006), las inspecciones pueden realizarse por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.

- b. A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c. Por denuncia.
- d. Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e. Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f. A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

➤ **Procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral**

Según Jiménez , Quispe, Rojas, & García (2017) indican que el procedimiento sancionador viene a ser “el conjunto de concatenados de actos que deben seguirse para imponer una sanción administrativa”(p.271).

Tiende a cumplir dos objetivos:

- Ser un mecanismo de corrección, al permitir comprobar fehacientemente si se ha cometido algún ilícito.
- Ser el medio que asegure al infractor ejercer su derecho a la defensa, indicando y probando lo que le resulte favorable y controlando la actuación inquisitiva de la Administración.

El artículo 1 de la ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo lo define así:

Es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante acta de infracción de la inspección del trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.

Sujetos del procedimiento. - Son sujetos del procedimiento:

- a) Administrados: La persona natural o jurídica que, cualquiera sea su calificación o situación procedimental, participa en el procedimiento administrativo.
- b) Autoridad administrativa: El agente de las entidades que, bajo cualquier régimen jurídico, y ejerciendo potestades públicas conducen el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución, la ejecución o que de otro modo participan en la gestión de los procedimientos administrativos. Actualmente la autoridad encargada es la SUNAFIL.

Régimen de infracciones y sanciones. - Las sanciones se aplican a todo aquel que comete alguna infracción.

Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia socio laboral. Las disposiciones legales son aquellas normas que son parte de nuestro ordenamiento interno.

Igualmente constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de infracción, iniciándose el proceso sancionador, y teniendo que dejar constancia de este hecho para la información del sistema inspectivo y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del inspector de trabajo.

Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (2006), las infracciones pueden clasificarse en:

- a. Infracciones en materia de relaciones laborales.
- b. Infracciones de seguridad y salud en el trabajo.
- c. Infracciones en materia de empleo y colocación.
- d. Infracciones de empresas de intermediación laboral y empresas usuarias.
- e. Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo.
- f. Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros.
- g. Infracciones en materia de seguridad social.

h. Infracciones a la labor inspectiva.

Graduación de las sanciones. - Las sanciones que se imponen por haber cometido infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la Ley N° 28806, se gradúan siguiendo los criterios generales a continuación:

- i. Gravedad de la falta cometida
 - Falta leve
 - Falta grave
 - Falta muy grave

- ii. Número de trabajadores afectados
 - 1 – 10 y más (microempresa)
 - 1 – 100 y más (pequeña empresa)
 - 1 – 1000 y más (No MYPE, régimen general)

- iii. Régimen laboral al que pertenecen
 - Microempresa
 - Pequeña empresa
 - No MYPE, régimen general

Cuantía de las sanciones. - Según el artículo 48 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, (29/10/2006), las sanciones se aplicaban de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1

Sanciones aplicables a infracciones laborales

Gravedad de la infracción	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a +
Leves	1 a 5 UIT	5-10%	11-15 %	16-20%	21-40 %	41-50 %	51-80 %	81-100 %
Graves	6 a 10 UIT	5-10%	11-15 %	16-20%	21-40 %	41-50 %	51-80 %	81-100 %
Muy graves	11 a 20 UIT	5-10%	11-15 %	16-20%	21-40 %	41-50 %	51-80 %	81-100 %

Fuente: D.S 019-2006 -TR, art° 48

Sin embargo, el 07 de diciembre del 2013 se publicó el Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y el cálculo del monto de las sanciones se realizaría usando la nueva escala a continuación:

Tabla 2

Sanciones aplicables a partir de marzo del 2014

MICROEMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
Gravedad de la infracción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 a más
Leve	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
PEQUEÑA EMPRESA										
Número de trabajadores afectados										
Gravedad de la infracción	1 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	71 - 99	100 a más
Leve	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
NO MYPE										
Número de trabajadores afectados										
Gravedad de la infracción	1 - 10	11 - 25	25 - 50	51 - 100	101 - 200	201 - 300	301 - 400	401 - 500	501 - 999	1000 a más
Leve	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Fuente: D.S 012 - 2013 - TR, artículo 3

En el 2017, se da una nueva modificación al Reglamento de la ley General de Inspección del Trabajo, a través del D.S N° 015-2017-TR, debido a las implicancias económicas que generaba al sector empresarial, el gobierno decide reducir en más de 50% la tabla de sanciones a las infracciones laborales, modificando de ésta manera el artículo 48 y que sería aplicable a partir del 07/08/2017; asimismo las escalas de multas previstas para las microempresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del 50% establecida en el tercer párrafo del artículo 39 de la Ley. Las multas impuestas a las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE no podrán superar en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibido dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación del orden de inspección.

Las infracciones como la afectación de derecho sindical, protección de las mujeres en periodo de embarazo o lactancia o discriminación reciben un descuento del 50% sobre la tabla que se aplica en las empresas que son NO MYPE (medianas y grandes) inscritas en el REMYPE.

En cuanto a las infracciones por trabajo forzoso y para menores de edad (tienen carácter de insubsanables), las sanciones serán de 50 UIT para microempresas registradas en el REMYPE, 100 UIT para pequeñas empresas registradas en el REMYPE y 200 UIT para los demás casos.

Las infracciones en materia sociolaboral prescribirán a los cuatro años, tal como lo establece la regla del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Hay que considerar que las sanciones están expresadas en unidades impositivas tributarias (UIT), que en este 2017 el valor es de S/.4050 soles. Entonces la nueva tabla de sanciones, quedaría de la siguiente manera:

Tabla 3*Sancciones aplicables a partir del 07.08.2017*

MICROEMPRESA										
i	Número de trabajadores afectados									
Gravedad de la infracción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 a 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	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
PEQUEÑA EMPRESA										
	Número de trabajadores afectados									
Gravedad de la infracción	1 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	71 - 99	100 a 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	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
NO MYPE										
	Número de trabajadores afectados									
Gravedad de la infracción	1 - 10	11 - 25	25 - 50	51 - 100	101 - 200	201 - 300	301 - 400	401 - 500	501 - 999	1000 a más
Leve	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Grave	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Fuente: D.S N° 015-2017-TR

➤ **La superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL).** - La Sunafil se crea a través de la Ley N°29981, publicada el 15 de enero del 2013, que la define como:

organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

En el artículo 4 del D.S N° 002-2017-TR, Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo (2017), establece las funciones de SUNAFIL:

1. La primera, como autoridad central del sistema de inspección del trabajo:
 - a) Establece los lineamientos de gestión de las etapas de planificación, programación, inspección, procedimiento sancionador, seguimiento y control de todas las entidades que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
 - b) Elaborar, con participación de los Gobiernos Regionales, y aprobar el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
 - c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la emisión de políticas y normas sustantivas referidas a la función Inspectiva.
 - d) Contribuir con la formulación del Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
 - e) Emitir las normas de gestión y establecer procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas de su competencia que requiera la participación de otras entidades del Estado.

- f) Supervisar, evaluar y monitorear el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- g) Dirigir, coordinar y supervisar el cumplimiento del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) por parte de los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- h) Gestionar, desarrollar y modificar la base de datos informatizada del Sistema Informático de Inspección del Trabajo y sus aplicaciones de explotación.
- i) Informar semestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, acerca del cumplimiento del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- j) Centralizar la data proveniente del ámbito nacional, regional y local en materia de inspección del trabajo.
- k) Suscribir convenios con los Gobiernos Regionales y otras entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales en materia de su competencia.
- l) Absolver, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los pedidos de información, consultas y otro tipo de solicitudes provenientes del Congreso de la Republica.
- m) Aprobar, mediante Resolución del Superintendente, la distribución de los recursos a los que se hace referencia en el último párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29981.
- n) Diseñar, aprobar y ejecutar los planes y programas de capacitación para el personal del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).

o) Acreditar a los Inspectores de Trabajo del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).

p) Otras funciones como autoridad central dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.

2. Y como ejecutor de la función Inspectiva:

a) Promover, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales ejecutando las funciones inspectivas de acuerdo con lo establecido en la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).

b) Ejecutar el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT), en el ámbito de su competencia.

c) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales.

d) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los Gobiernos Regionales.

e) Prestar orientación y asistencia técnica especializada a los empleadores y a los trabajadores de las empresas, dentro del ámbito de su competencia.

f) Realizar actividades de capacitación, promoción y difusión para el cumplimiento de las normas sociolaborales, de acuerdo con el Plan Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

g) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de su competencia inspectiva.

h) Otras funciones ejecutivas dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.

1.4.3. Situación económica

Tanaka (2003), señala que “*para poder determinar si la situación de una empresa ha mejorado o no respecto a un periodo a otro, o simplemente para evaluar si la situación de una empresa es buena o no debemos de hacerlo evaluando dos aspectos; la situación financiera y la situación económica*”

Situación de la Empresa

Situación Económica	Situación Financiera
Utilidad	Liquidez
Rentabilidad (Rendimiento)	Endeudamiento (Solvencia)

Salas (2016), define la situación económica como:

La expresión más aproximada del buen funcionamiento de una empresa. El mayor valor se obtiene de los flujos de caja futuros que la empresa espera generar: el mejor saldo positivo entre las entradas y salidas de efectivo proyectadas, y descontadas al valor de hoy. La situación económica también es el resultado de la gestión comercial, operativa y administrativa, que finalmente se traduce en la utilidad operativa. Además, se dice que una empresa goza una buena situación económica cuando tiene la capacidad de producir y mantener beneficios en un determinado plazo. Perseverar en buenos resultados es el objetivo básico de la gestión por excelencia.

Tanaka (2003), menciona que una empresa está en una buena situación económica cuando ha generado beneficios, utilidades y ha utilizado buenas inversiones (rentables).

Asimismo, Tanaka (2003), afirma que la situación económica está compuesta por el análisis de la utilidad y la rentabilidad de la empresa, que se describe a continuación:

a) Análisis de la Utilidad: Decimos que una empresa ha logrado utilidad cuando al restar del total de ingresos, el total de egresos (gastos y costos) le queda un saldo de remanente por distribuir.

Para ver la utilidad de la empresa debemos de revisar el estado de ganancias y pérdidas, los diversos rubros de utilidad (utilidad bruta, utilidad operativa, utilidad neta) tomando en cuenta sobre todo la utilidad neta que es lo que efectivamente queda por distribuir y considerando que no haya habido acciones preferenciales. Si lo hubiera habido, tendríamos que considerar utilidades por distribuir, la cual sale de la diferencia de utilidad neta menos dividendos preferenciales.

b) Análisis de la rentabilidad: Se dice que la empresa tiene rentabilidad cuando ha realizado buenas inversiones, es decir, sus inversiones han generado utilidad. Para poder ver este punto debemos de comparar la utilidad que se ha generado del estado de ganancias y pérdidas con el monto invertido (activo).

1.4.4. Situación financiera

➤ Concepto

Ortega (1997), menciona que *“la situación financiera de una empresa es afectada por los recursos económicos que controla, su estructura financiera, su liquidez y solvencia y su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno en que opera”*. (p. 87)

Para Tanaka (2003), *“la situación financiera está compuesta por la liquidez y el endeudamiento. Si una empresa está en una buena situación financiera no tendrá problemas de pago de sus obligaciones y tendrá altas probabilidades de conseguir financiamiento el momento que desee”*. (p. 186)

➤ Aspectos

Tanaka (2003), considera que para poder entender mejor lo anteriormente dicho se debe analizar esos conceptos:

a) Análisis de liquidez: hay dos maneras de analizar la liquidez: liquidez desde el punto de vista del activo, de la inversión y liquidez desde el punto de vista de la empresa.

- ✓ Liquidez desde el punto de vista del activo, se dice que un activo es líquido cuando se puede convertir rápidamente en efectivo. Por ejemplo; tener el dinero invertido en mercadería es más líquido que tenerlo en maquinarias pues es más fácil realizar (vender) la mercadería y cobrarla que en el caso de la maquinaria.
- ✓ Liquidez desde el punto de vista de la empresa, es la capacidad que tiene una empresa de afrontar de manera ordenada sus obligaciones.

b) Análisis del endeudamiento y solvencia: Es la capacidad que tiene una empresa de conseguir financiamiento externo.

Una empresa está en una buena situación de endeudamiento cuando en algún momento necesita un préstamo y tiene cierta facilidad para conseguirlo.

Esto se relaciona con el concepto de solvencia. La empresa es solvente cuando es sujeto a crédito, es decir, solicita un préstamo y se lo conceden.

Si deseamos analizar la situación de endeudamiento de la empresa debemos evaluar el balance general el pasivo y el patrimonio. Si una empresa tiene más deuda (pasivo) que los aportes de los accionistas y las utilidades generadas (patrimonio) es poco probable que obtenga un financiamiento pues no tiene el debido respaldo interno.

Ortega (1997), indica que *“La información sobre la situación financiera, básicamente se encuentra en el balance general, y la información sobre el*

rendimiento, básicamente en el estado resultados (estado de ganancias y pérdidas, o estado de ingresos)”. (p.89)

➤ **Elementos**

Hirache (2015), por su parte indica que los elementos del estado de situación financiera son:

- a) Activo, son aquellos recursos controlados por la entidad como resultado de eventos pasados, del cual se espera obtener beneficios económicos.
- b) Pasivo, son las obligaciones presentes de la empresa, surgidas a raíz de sucesos pasados, al vencimiento de las mismas y para cancelarla, la empresa espera desprenderse de recursos que incorporan beneficios económicos.
- c) Patrimonio, es la parte residual de los activos de la empresa, una vez deducidos los pasivos.

Los elementos del estado de resultados integrales, son:

- 1) Gastos, son disminuciones en los beneficios económicos producidos durante el periodo contable en forma de salidas o disminución de los activos, o bien originados en una obligación o aumento de los pasivos, que dan como resultado disminuciones en el patrimonio neto y no están relacionadas con las distribuciones realizadas a los propietarios de ese patrimonio.
- 2) Ingresos, son incrementos en los beneficios económicos producidos durante el periodo contable, en forma de entradas o aumento del valor de los activos, o disminución de las obligaciones que resultan en aumento del patrimonio neto y no están relacionados con las aportaciones de los propietarios a este patrimonio.

➤ **Análisis financiero**

Flores (2015), señala que

Es un conjunto de principios, procedimiento y técnicas que permiten que las transacciones comerciales, económicas y financieras que realiza una empresa y que se encuentran plasmadas en la contabilidad, como información financiera, sirvan de base a la gerencia para tomar decisiones oportunas y eficientes en un momento determinado. El análisis financiero no solo se puede aplicar a una empresa, sino que su aplicación de principios, procedimientos y técnicas también es aplicable a otros tipos de empresas, también proporciona información a fin que la gerencia tome la decisión más conveniente para la empresa.

La finalidad del análisis financiero es servir como herramienta básica para el gerente o funcionario responsable, en la toma de decisiones empresariales.

a) Tipo de información que se utiliza para efectuar el análisis financiero:

- Estado de situación financiera.
- Estado de resultados acompañados de las notas a los estados financieros.
- El estado de flujo de efectivo (se analiza la liquidez)
- El estado de cambios en el patrimonio (se analiza la variación del patrimonio)

b) Objetivo del análisis financiero

- Explicar la importancia del capital de trabajo y la empresa.
- Determinar si la empresa es solvente y rentable.
- Evaluar el desempeño de la empresa durante un período determinado y el rol que cumple frente a la competencia.
- Determinar las causas y los efectos de la gestión gerencial de la empresa sobre la situación actual en la que se encuentra.
- Determinar la situación de liquidez, endeudamiento, independencia financiera de la empresa.

▪ **Ratios financieros**

Son cocientes que relacionan diferentes magnitudes, extraídas de las partidas componentes de los estados financieros, con la finalidad de buscar una relación lógica y relevante para una adecuada toma de decisiones por parte de la gerencia de una empresa.

Importancia de los ratios financieros:

- Proporciona información sobre la gestión de la empresa.
- Proporcionan información sobre si la inversión de los accionistas o dueños de una empresa es rentable.
- Permite realizar comparaciones, que no es posible realizarlas mediante valores absolutos.
- Uniformizan la información relativa de diversas empresas o de años distintos de la empresa, facilitando su comparación.
- Aplicando en forma correcta los ratios financieros se determinan los puntos débiles de la empresa, con la finalidad de que la gerencia tome las medidas correctivas en el momento oportuno.

Los ratios financieros se clasifican en:

- a) **Ratios de liquidez;** indican la capacidad que tiene la empresa para cumplir con sus obligaciones corrientes a su vencimiento.

Son las siguientes formulas aplicadas:

$$\text{Liquidez Corriente} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Mide la liquidez corriente que tiene la empresa, para afrontar sus obligaciones a corto plazo. Muestra la habilidad que tiene la gerencia para poder cumplir sus obligaciones a corto plazo.

$$\text{Prueba Acida} = \frac{\text{Act.cte-Inventario-Anticipos}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Establece con mayor propiedad la cobertura de las obligaciones de la empresa a corto plazo. Es una medida más apropiada para medir la liquidez porque descarta a las existencias y los gastos pagados por anticipado en razón de que son desembolsos y realizados.

$$\text{Liquidez Absoluta} = \frac{\text{Disponible en efectivo y e.}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Con respecto a los activos, se considera solo caja y bancos y los valores negociables, este índice nos indica el periodo durante el cual la empresa puede operar con sus activos disponibles sin recurrir a sus flujos de ventas.

$$\text{Capital de Trabajo} = \text{Activo Corriente} - \text{Pasivo Corriente}$$

Nos muestra el exceso de activo corriente que posee la empresa, para afrontar sus obligaciones corrientes.

- b) **Ratios de gestión;** indican la efectividad (rotación) de activos que administra la gerencia de una empresa.

$$\text{Rotación de inventarios} = \frac{\text{Costo de ventas}}{\text{Stock medio de inventarios}}$$

Donde:

$$\text{Stock medio de inventarios} = \frac{\text{Año 1} + \text{Año 2}}{2}$$

Nos muestra el número de veces en que las existencias son convertidas a una partida de activo líquido. Este índice es una

medida de eficiencia en la política de ventas y compras de existencias de una empresa.

$$\text{Promedio de créditos otorgados} = \frac{\text{Cuentas x cobrar} / \text{Ventas al crédito}}{360}$$

Muestra el número de días promedio de las ventas al crédito que aparecen en el balance de la empresa, con el rubro de cuentas por cobrar.

$$\text{Rotación de cuentas x cobrar} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Cuentas por cobrar}}$$

Muestra las veces que genera liquidez la empresa.

$$\text{Promedio de pagos} = \frac{\text{Cuentas x pagar} / \text{Compras al crédito}}{360}$$

Muestra el tiempo que demora hacer efectivo los pagos a los proveedores.

$$\text{Rotación de cuentas por pagar} = \frac{\text{Cuentas por pagar}}{\text{Cuentas por pagar}}$$

Muestra el número de veces que los activos rotan en el período respecto a las ventas.

$$\text{Rotación del capital de trabajo} = \frac{\text{Capital de trabajo}}{\text{Capital de trabajo}}$$

Este índice indica la rotación del capital de trabajo en su real capacidad. Para determinar el capital del trabajo neto, tenemos que restar del total del activo corriente el pasivo corriente.

$$\text{Rotación del activo fijo} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Fijo Neto}}$$

Muestra la utilización del activo fijo y presenta un grado de actividad o rendimiento de estos activos. Mide la eficiencia de los activos fijos con respecto a las operaciones de la empresa.

$$\text{Rotación del activo total} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$$

Muestra el número de veces que los activos rotan en el periodo respecto a las ventas.

$$\text{Rotación del patrimonio} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Patrimonio}}$$

Este índice nos muestra la razón de las ventas con respecto al patrimonio de la empresa.

- c) **Ratios de endeudamiento;** (solvencia) indican el grado de dependencia que tiene la empresa con sus acreedores y permiten conocer la forma que ha sido financiada una empresa.

$$\text{Apalancamiento financiero} = \frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Activo Total}}$$

o solvencia

Mide el grado de independencia financiera o dependencia financiera de una empresa.

$$\text{Solvencia patrimonial} = \frac{\text{Deudas a largo plazo}}{\text{Patrimonio}}$$

a largo plazo

Mide el endeudamiento del patrimonio en relación con las deudas a largo plazo. Indica el respaldo que estas cuentas

tienen con el patrimonio, indicando la proporción que está comprometida por las deudas.

$$\text{Solvencia Patrimonial} = \frac{\text{Pasivo Cte} + \text{Pasivo No Cte}}{\text{Patrimonio}}$$

Nos muestra la proporción de participación del capital propio y de terceros en formación de los recursos que ha de utilizar la empresa para el desarrollo de sus operaciones.

- d) **Ratios de rentabilidad;** indican la capacidad de la gerencia para generar utilidades, controlar los gastos y determinan una utilidad óptima sobre los recursos invertidos por los socios o accionistas en una empresa.

$$\text{Margen de Utilidad Bruta} = \frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}}$$

Indica el saldo de la ganancia disponible para hacer frente a los gastos de administración y ventas de la empresa.

$$\text{Margen de Utilidad Neta (lucratividad)} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$$

Este índice nos muestra el margen de utilidad neta que esperaría la empresa por una venta realizada.

$$\text{Rentabilidad Patrimonial} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}}$$

Nos muestra la rentabilidad del patrimonio neto. Mide la productividad de los capitales propios de la empresa.

$$\text{Rentabilidad del activo o índice de Dupont} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$$

Este índice determina la rentabilidad del activo, mostrando la eficiencia en el uso de los activos de la empresa.

$$\text{Rentabilidad del Capital} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Capital Social}}$$

Esta razón mide el rendimiento del aporte de los socios o accionistas en función del capital aportado.

- e) **Ratios de valor de mercado:** Indican el valor de la empresa y permiten compararla con las demás empresas de su entorno competitivo.

$$\text{Utilidad por acción} = \frac{\text{Beneficios por acción}}{\text{Número de acciones}}$$

$$\text{Rentabilidad de las acciones} = \frac{\text{Utilidad por acción}}{\text{Valor de mercado de la acción}} \times 100$$

- f) **Ratios Estándar:** Indican el promedio del sector en el cual se encuentra la empresa.

1.4.5. Estados financieros

Panez (1998), indica que:

Los estados financieros constituyen el medir por el cual la información acumulada y procesada en contabilidad financiera se comunica periódicamente a quienes lo usan. Los mismos están diseñados para satisfacer las necesidades de una gran variedad de usuarios, en particular propietarios y acreedores. (p.18)

Apaza (2015), explica que el objetivo de los estados financieros es suministrar información para la toma de decisiones económicas. Un conjunto completo de Estados Financieros incluirá un Estado de Situación Patrimonial o de posición financiera, un estado de Resultados Integrales, un Estado de Cambios en el Patrimonio, un Estado de Flujo de efectivo y notas complementarias (que incluirán las políticas contables).

Los estados financieros deben incluir la información correspondiente respecto del ejercicio anterior (información “comparativa “), salvo que existan otros requerimientos específicos.

Las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) completas señalan en la Norma Internacional de Contabilidad 1, que un conjunto completo de Estados Financieros se compone de:

- **Estado de situación Financiera o de Posición Financiera**

El estado de situación financiera presenta la situación financiera de una entidad en un momento concreto. La gerencia puede emplear su juicio en relación con la forma de presentación de muchas áreas como, por ejemplo, la utilización de un formato vertical y horizontal, el grado de detalle de las subclasificaciones o en las notas adicionales a los requerimientos mínimos exigidos.

- **Estado de Resultados Integrales**

Se entiende por resultados integrales a todos aquellos cambios en el patrimonio durante el periodo resultante de transacciones y otros eventos, distintos de los cambios derivados de transacciones con los accionistas o propietarios en su calidad de dueños. Resultados integrales incluyen, por lo tanto, las pérdidas y ganancias (en adelante, referido solo como “resultados”, “pérdidas y ganancias” o “ingresos o gastos”), como así también los "otros resultados integrales"

En el estado de resultados integrales la administración usar su juicio en la forma de presentación de muchas áreas (como, por ejemplo, el grado de detalle de las subclasificaciones y, salvo por determinados requisitos mínimos, la información que se revelará en el estado de resultados integrales o en las notas.

- **Estado de Cambios en el Patrimonio**

El estado de cambios en el patrimonio presenta una conciliación de las partidas de patrimonio al inicio y al final del ejercicio. Aquí se incluye el detalle de todos los cambios del patrimonio por transacciones con sus propietarios. El detalle de las demás transacciones de patrimonio (resultados integrales), se presentan en el estado de resultados integrales, los cuales no pueden individualizarse en el estado de cambios en el patrimonio.

- **Estado de Flujo de Efectivo**

El estado de flujos de efectivo informa de la generación y uso del efectivo por categorías (operación, inversión, y financiación) durante un periodo de tiempo determinado. Proporciona a los usuarios una base para evaluar la capacidad de la entidad para generar y utilizar su efectivo.

Los flujos de efectivo de las actividades de inversión y financiación deben prepararse por separado en términos brutos (es decir, cobros brutos y pagos brutos), salvo que cumplan determinados requisitos específicos.

- **Notas a los Estados Financieros**

Las notas a los estados financieros son parte integrante de los estados financieros. Cada partida del estado de Situación Patrimonial, del Estado de Resultados Integrales, del Estado de Cambios en el Patrimonio y el Estado de Flujo de Efectivo de la entidad contendrá una referencia cruzada a la información correspondiente dentro de las notas.

Las notas suministran información adicional a los importes que se presentan en los estados principales. Esta información es requerida por las NIIF.

1.5 Marco Conceptual

- **Documentación pertinente:** Es aquella que acredita el cumplimiento de los beneficios laborales de sus trabajadores.
- **Grado de liquidez:** La liquidez representa la cualidad de los activos para ser convertidos en dinero efectivo de forma inmediata sin pérdida significativa de su valor. De tal manera que cuanto más fácil es convertir un activo en dinero se dice que es más líquido.
- **Papeles de trabajo:** Son el conjunto de documentos que contiene la información obtenida por el auditor.
- **Pruebas de cumplimiento:** Son las que proporcionan evidencia de que los controles claves existen y que son aplicables efectiva y uniformemente.
- **Pruebas sustantivas:** Son realizadas para obtener evidencia de auditoría, con respecto a si las aseveraciones de los estados financieros carecen de errores significativos.
- **Razonabilidad:** Es una noción cuyo origen etimológico se encuentra en el vocablo latino “rationabilitas”. El término refiere a la condición de aquello que resulta razonable y que, por lo tanto, es acorde a la razón.
- **Riesgo financiero:** Se define como el grado de incertidumbre o riesgo de no tener la capacidad suficiente para poder cubrir los gastos financieros de la empresa, es decir, la vulnerabilidad a que una posible falta de liquidez pueda originar una gran presión de los acreedores cuyas deudas están impagas.

- **NIIF:** Normas Internacionales de Información Financiera, son las normas contables emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés) con el propósito de uniformizar la aplicación de normas contables en el mundo, de manera que sean globalmente aceptadas, comprensibles y de alta calidad. Permite que la información sea comparable y transparente.
- **Utilidad contable:** Es la utilidad o pérdida neta de un ejercicio antes de deducir el gasto tributario.

CAPITULO II
MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS

2.1. Material

2.1.1. Población

- Procesos laborales normados por los organismos pertinentes.

2.1.2. Marco de Muestreo

- Relación de normas laborales de competencia para la empresa Laboratorios Biopas S.A.C.

2.1.3. Unidad de Análisis

- Documento propio del área de recursos humanos.

2.1.4. Muestra

- Por comprender la población un número pequeño de procesos, la muestra se asume igual a la población, esto es todos los procesos laborales aplicables a la empresa.

2.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Fichaje	Ficha bibliográfica, Lista de cotejo
Entrevista	Guía de entrevista.
Análisis documental	Hoja de registro de datos.

Fichaje:

Es el proceso de recopilar y extraer datos importantes de las fuentes bibliográficas como: libros, revistas, periódicos, internet, y de las fuentes no bibliográficas, que son objeto de estudios. Esta técnica la usamos a través de las fichas bibliográficas para tomar las teorías básicas para nuestra investigación y utilizaremos lista de cotejo que nos permita confirmar el cumplimiento o no de las normas laborales que deben aplicarse en la empresa.

Entrevista:

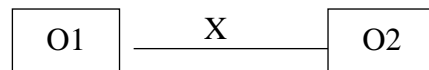
La entrevista es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio. Aplicaremos la guía de entrevista, que constará de 20 preguntas abiertas dirigidas al Contador con el objetivo de tener un mayor conocimiento de la situación laboral de la empresa, en temas como conflictos laborales, inspecciones previas, denuncias laborales, políticas establecidas.

Análisis documental:

Se examinarán los documentos proporcionados por la empresa para llegar a una conclusión respecto al grado de cumplimiento laboral de las obligaciones, cuantificando las posibles contingencias y su consecuencia en la liquidez de la empresa utilizando hojas de registro de datos del área de recursos humanos y contabilidad.

2.2. Procedimientos**2.2.1. Diseño de contrastación**

Para contrastar la hipótesis se utilizará el diseño pre experimental de un Grupo con Pre Prueba y Post Prueba.



Dónde:

O1 = Estado de situación económica y financiera antes de la aplicación de la auditoría laboral preventiva.

X = Aplicación de auditoría laboral preventiva.

O2 = Estado de situación económica y financiera después de la aplicación de la auditoría laboral preventiva.

2.2.2.- Análisis de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPOS DE VARIABLE S	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Auditoría Laboral Preventiva	Es el análisis de las obligaciones jurídico – laborales, la auditoría laboral se constituye como la principal herramienta para realizar un profundo análisis de cumplimiento de las obligaciones legales – laborales y de seguridad social en las empresas.	Es la actividad encargada de recopilar, revisar, verificar a través de documentos de naturaleza laboral, el nivel de cumplimiento de la normativa socio – laboral con el objetivo de prevenir contingencias.	Cumplimiento de normas laborales.	Grado de cumplimiento de la normativa laboral.	Cualitativa	Ordinal
Variable Dependiente: Situación Económica y Financiera	<p>Situación Económica: Es el resultado de la gestión comercial, operativa y administrativa, que finalmente se traduce en la utilidad operativa.</p> <p>Situación Financiera: Es un resumen o síntesis de la realidad contable de una empresa, presenta las fuentes de las cuales se ha obtenido los fondos en las operaciones de una empresa, así como los bienes y derechos en que están invertidos dichos fondos.</p>	<p>Situación Económica: Es la capacidad que tiene la misma para generar resultados positivos utilidades.</p> <p>Situación Financiera: El estado de situación financiera es un documento que en una fecha determinada presenta todos los activos físicos y financieros y todas las deudas de la empresa, susceptibles a valorización económica.</p>	Activos financieros y físicos. Deudas de la empresa.	Resultado de Análisis Horizontal Resultado de Análisis Vertical Ratios Financieros	Cuantitativa Cuantitativa	Razón o Porcentaje Razón o Porcentaje

2.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El conjunto de datos obtenidos se registró en el programa Excel para luego ser procesados en el programa IBM SPSS Statistics v.24. Se utilizó la estadística descriptiva para mostrar los resultados mediante tablas y gráficos, que permiten analizar el cumplimiento de la norma de acuerdo a ley; y la estadística inferencial porque se aplicó la prueba T- Student para determinar si existe diferencia significativa entre los ratios financieros antes y después de aplicar la auditoria laboral preventiva.

CAPITULO III
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE
RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

Nuestra investigación propone cuatro objetivos específicos que nos permitirán demostrar la hipótesis:

3.1.1. Análisis y diagnóstico de la situación laboral, económica y financiera de la empresa:

Análisis laboral:

Inicialmente encontramos una demanda laboral con fecha 16 de diciembre del 2016, interpuesta por un ex trabajador, señalando que no se ha realizado el pago e indemnización por vacaciones no gozadas correspondiente a los años 2010 a 2015, por el importe de S/. 147,999.96; el pago por descanso semanal obligatorio, al referir que ha trabajado los domingos en los años 2010 -2015 por el importe de S/. 197,337.98; además afirma que se le debe un reintegro por concepto de gratificaciones de diciembre 2015 por el importe S/. 4,667.24. Generando un total de S/. 350,000.00 soles. Este ex trabajador tuvo una mala conducta motivo por el cual se decidió despedirlo, sin embargo por el tiempo laborado en la empresa y consideración a nivel personal para no dañar su record laboral se le “invitó” a renunciar, de manera verbal sin haber un documento que sustente; en tal situación la mala conducta del trabajador califica como causa justa para el despido, sin embargo no había documentos que sustenten (memos de llamado de atención, la respuesta del trabajador a los cargos imputados, etc.), así mismo debió realizarse un documento de mutuo disenso.

Por otro lado, el abogado consultor ha redactado un informe (anexo 3) considerando que es justo el reclamo del ex trabajador, por lo tanto, se tendrá que cancelar al término del juicio el importe exigido. Tomando en cuenta el tiempo que demoran los juicios laborales se prevé que el fallo del juez sería en dos años, es decir en el 2018, por lo tanto, recién en ese año se realizaría el desembolso de dinero como pago de reintegro al trabajador.

La demanda laboral interpuesta por el ex trabajador y la conformidad del abogado es una muestra de que la empresa está fallando en los procedimientos laborales

que debe aplicar al momento de realizar los cálculos de beneficios sociales, de acuerdo a ley, al debido procedimiento cuando se trate de sancionar a un trabajador y/o posterior despido.

De acuerdo a la entrevista realizada al contador (anexo 1), la empresa Laboratorios Biopas SAC, se rige de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L N°728, al momento de contratar a sus trabajadores. Cuenta con 40 personas que laboran, todos a plazo indeterminado; y un joven en modalidad formativa. No tiene personal destacado, y no terceriza ningún servicio.

La planilla está compuesta por personal de dirección, de confianza y trabajador común. Por ser una empresa que pertenece a un grupo empresarial con presencia en América Latina y Centroamérica, cuenta con personal extranjero, por lo tanto, está en obligación de conocer el procedimiento para la contratación de personas extranjeras, que se encuentra regulada por las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, y su modificatoria en el D.L N° 1246.

Además, la planilla la conforma también personal femenino, por lo que se debe revisar si está afecta a la obligación de implementación de lactarios regulada por la Ley N° 29896.

Finalmente, se debe observar el cumplimiento de todo lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como el hecho de establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa y redactar un reglamento de seguridad y salud en el trabajo, tal como señala la Ley de Seguridad y Salud en Trabajo, aprobado mediante la Ley N° 29783.

Análisis Económico:

Para conocer la situación económica de la empresa recurrimos al estado de situación financiera:

LABORATORIOS BIOPAS SAC

Estado de Situación Financiera

Del 01.01.2016 al 31.12.2016

Expresado en Soles

<u>Activo</u>	<u>Notas</u>		<u>Pasivo y Patrimonio</u>	<u>Notas</u>
<u>Activo Corriente</u>			<u>Pasivo Corriente</u>	
Efectivo y equivalente de efectiv	1	328,968.00	Tributos, contraprest. y aportes al sist. de pens. y de salud x p	52,168
Cuentas por cobrar comerciales-terceros		232,855.00	Remuneraciones y participaciones por pagar	0.00
Estimación de cuentas de cobranza dudosa		2,512.57	Cuentas por pagar comerciales-terceros	105,682
Cuentas por cobrar diversas-terceros		98,417.00	Cuentas por pagar diversas-terceros	20,140
Inventarios		310,584.00	Total Pasivo Corriente	177,990
Servicios y otros contratados po	2	181,226.00	Cuentas por pagar diversas - relacionadas	142,586
Total Activo Corriente		1,154,563	Provisiones	3 279,018
			Total Pasivo No Corriente	421,604
			Total Pasivo	599,594
<u>Activo No Corriente</u>			<u>Patrimonio</u>	
Valores		0.00	Capital	645,800
Inmueble, maquinaria y equipo		71,923.00	Pérdidas acumuladas	0.00
Intangibles		0.00	Utilidad (Pérdida) del ejercicio	-18,908
Total Activo No Corriente		71,923	Total Patrimonio	626,892
Total Activo		1,226,486	Total Pasivo y Patrimonio	1,226,486

Figura 1: Estado de Situación Financiera al 31/12/2016

Notas a los estados financieros individuales al 31 de diciembre del 2016

Nota 1: Efectivo y equivalentes de efectivo

Este rubro comprende:	<u>2016</u>
Fondo Fijo	2,000.00
Banco Crédito dólares	156,686.28
Banco Crédito soles	<u>170,281.72</u>
	328,968.00

Al 31 de diciembre del 2016, las cuentas corrientes están denominadas en soles y en dólares estadounidenses.

Nota 2: Servicios y otros contratados por anticipado

Al 31 de diciembre este rubro comprende:

Créditos tributos igv	30,451.00
Créditos tributos ir	76,709.00
Servicios y otros contratados por anticipado	74,066.00
	<hr/>
	181,226.00

A efectos de presentación en el estado de situación financiera se han considerado el crédito fiscal dentro de este rubro.

Nota 3: Provisiones

Este rubro comprende una contingencia por demanda laboral interpuesta por un ex trabajador en reclamo al reintegro por beneficios sociales.

Como se prevé que el fallo del juez se emita en dos años, la gerencia general determina que debe aplicarse una tasa de descuento del 12% anual que evalúa el valor del dinero en tiempo en el mercado. Determinando un valor presente de la siguiente forma

Cálculo del valor presente:

$$\text{Valor Presente} = \frac{350,000}{(1 + 0.12)^2}$$

$$\text{Valor Presente} = \frac{350,000}{1.2544} = 279,017.86$$

Análisis del estado de situación financiera mediante aplicación de ratios financieros referente a la liquidez de la empresa

Liquidez corriente:

$$\text{Activo corriente} = \frac{1154563}{177990} = 6.49$$

$$\text{Pasivo corriente} \quad 177990$$

Explicación: El resultado demuestra que la empresa tiene S/. 6.49 como recurso para pagar S/. 1.00 del pasivo corriente.

Prueba severa o ácida:

$$\frac{\text{Activo cte- inventarios} - \text{gastos pagados por adelantado}}{\text{Pasivo corriente}} = \frac{662,752.57}{177,990} = 3.72$$

Explicación: El resultado demuestra que la empresa tiene S/. 3.72 como recurso para pagar cada S/. 1.00 del pasivo corriente.

Liquidez absoluta o inmediata:

$$\frac{\text{Caja y bancos}}{\text{Pasivo cte}} = \frac{328,968}{177,990} = 1.85$$

Explicación: El resultado demuestra que la empresa tiene s/. 1.85 como recurso en efectivo para pagar cada s/. 1.00 del pasivo corriente.

De acuerdo al análisis de ratios podemos concluir que la empresa se encuentra en buena situación económica, porque puede cumplir con el pago de sus obligaciones.

Análisis Financiero:

Para conocer la situación financiera de la empresa recurrimos al estado de resultados.

LABORATORIOS BIOPAS SAC

Estado de Resultados

Del 01.01.2016 al 31.12.2016

Expresado en Soles

VENTAS		4,926,601
Ventas	4,926,601.00	
Costo de Ventas		-3,814,020
Costo de Venta	-3,814,020.00	
Utilidad Bruta		<u>1,112,581</u>
Gastos Operativos		-1,115,346
Gastos Administrativos	-504,105.00	
Gastos de Ventas	-611,241.00	
Utilidad Operativa		<u>-2,765</u>
Ingresos Financieros	575,989.00	
Gastos Financieros	-611,123.00	
Otros Ingresos	18,991.00	
Otros Gastos de Gestión	0.00	
Resultado antes del Impuesto a la Renta		<u>-18,908</u>
Impuesto a la Renta 28%		0.00
Resultado del Ejercicio - Utilidad Neta		<u>-18,908</u>

Figura 2: Estado de Resultados al 31/12/2016

Análisis del estado de resultados mediante aplicación de ratios financieros referente a la rentabilidad de la empresa

Rentabilidad sobre las ventas

$$\frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas netas}} \times 100 = \frac{-18,908}{4\,926,601} = 0.00$$

Explicación: No hay utilidad en el período, sólo pérdida.

Rentabilidad sobre el patrimonio

$$\frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio neto}} \times 100 = -\frac{18,908}{626,892} = -0.030$$

Explicación: No se ha obtenido utilidad.

De acuerdo al estado de resultados podemos señalar que la empresa se encuentra en mala situación financiera, porque no ha generado utilidad, por el contrario, sus operaciones arrojan pérdida.

3.1.2. Planificar y ejecutar la auditoría laboral preventiva

La planificación implica un conocimiento previo de la empresa a auditar; aspectos generales de la empresa, organización y características de la entidad, como tipo de actividad que realiza, tipo de productos o servicios que suministra, el número y actividad de los centros de trabajo, ubicación del centro laboral, normativa laboral que aplica, estructura organizativa, legislación vigente y otros.

Conocimiento inicial de la empresa:

➤ **Aspectos generales:**

- Razón Social: Laboratorios Biopas SAC
- R.U.C: 20511417253
- Tipo de empresa: Sociedad Anónima Cerrada
- Domicilio: Av. Comandante Espinar N° 860 – Miraflores, como única oficina a nivel nacional.
- Ciudad: Lima
- Giro del Negocio: Venta de productos farmacéuticos.

- Fecha de inicio de actividades: 21/09/2005
- Perfil de la empresa: Empadronada en el registro nacional de proveedores.

➤ **Sector económico:**

La empresa Laboratorios Biopas SAC, es una empresa de industria farmacéutica que forma parte de BIOPAS GROUP, compañía que brinda a los pacientes, la comunidad médica, aseguradores y clientes, productos innovadores y de excepción para cubrir necesidades de salud insatisfechas. Biopas tiene presencia en diferentes países de América Latina y Centroamérica como son Venezuela, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú, Costa Rica, Chile y Argentina.

Tiene como visión ser una organización internacional de primer nivel, donde los productos se complementan con servicios y procedimientos que logran el objetivo de satisfacer las necesidades de la comunidad médica, de los pacientes y de los socios comerciales (licenciadores).

Biopas pretende ser un referente en la industria farmacéutica y ha establecido con éxito programas de salud en las siguientes áreas: Artritis, Osteoporosis, Epilepsia, Depresión, Disfonía, Espasticidad, Parkinson.

Biopas ha llevado operaciones durante los últimos 15 años en Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú, Chile y Centroamérica siendo auditado por Deloitte & Touche

Durante estos años de operación Biopas no ha sido responsable de ninguna falta en el cumplimiento de la ley en los diversos países y ha cumplido con todos los estándares regulatorios, técnicos y promocionales.

Biopas ha firmado y cumplido acuerdos de compliance con varios laboratorios multinacionales y como consecuencia se logra la renovación o ampliación de los acuerdos de licencia

Por su cumplimiento, honestidad e integridad, Biopas posee referencias comerciales de todos sus licenciadores, entidades bancarias y socios comerciales

Biopas Perú inició sus operaciones en septiembre del 2005. A lo largo de estos años ha obtenido un crecimiento acumulado muy superior al del mercado

farmacéutico local, alcanzando su mayor desarrollo en el 2012; siempre soportado por el mejor equipo humano y contando con el apoyo y reconocimiento de nuestros aliados estratégicos seguirá siendo uno de los centros de excelencia para la corporación.

Uno de los principales objetivos de Biopas Perú es mantener un compromiso con la responsabilidad social.

➤ **Políticas corporativas**

- **Filosofía:** Trabajar en completa transparencia con nuestros licenciadores asegurando alineación con los requerimientos específicos de cada uno de ellos.
- **Auditorías externas:** Varios licenciadores han realizado auditorías de los procesos y políticas de “compliance” a Biopas. Estos procesos han mostrado a Biopas como un cumplidor de las políticas y requerimientos de sus Licenciadores.
- **Fármaco vigilancia:** Dar cumplimiento a los estándares globales en el proceso de fármaco – vigilancia que están en línea con el compromiso ético y los requerimientos legales de cada país.
- **Regulaciones locales e internacionales:** Estar en línea con todos los requerimientos legales a nivel local en cada uno de los países donde Biopas tiene presencia.

➤ **Otras empresas que comparten el mismo giro de negocio:**

- Química Suiza SA
- Grunenthal Peruana SA
- Bayer SA
- Bristol – Myers – Squibb Perú SA
- Laboratorios Ac Farma

➤ **Estructura organizacional:**

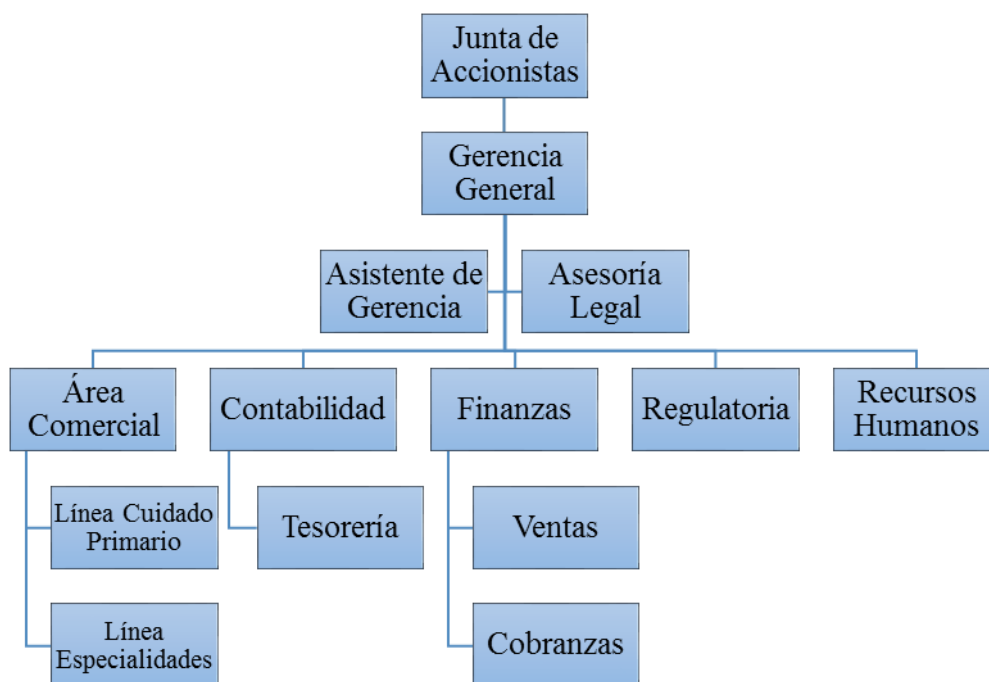


Figura 3: Organigrama estructural de Laboratorios Biopas SAC

La empresa está conformada por dos socios, uno de ellos es persona natural y el otro socio es persona jurídica. Al ser pequeña la sociedad no es necesario contar con un directorio, además se debe considerar que la formación de un directorio es facultativo.

➤ **Gama de productos:** La empresa maneja 10 líneas de productos

farmacéuticos, que son:

- Línea Gastroenterología
- Línea Endocrinología
- Línea Salud Femenina
- Línea Fertilidad
- Línea Otx
- Línea Biobelle
- Línea Cardiovascular
- Línea Reumatología

- Línea Neurociencia
- Línea Especialidades

➤ **La carta de encargo:** Es el acuerdo por escrito con el cliente, donde se especifica el objetivo y alcance del trabajo a realizar, asimismo los honorarios que se cobrará por todo el período que se auditará.

J & S Consultores Asociados

Señor Antonio Gómez S.
Gerente General
Laboratorios Biopas SAC
Av. Comandante Espinar 830
Miraflores - Lima

16 de enero, 2017

Estimado señor:

Nos complace remitirle el contenido del acuerdo alcanzado con ustedes para realizar la auditoría socio-laboral de la entidad LABORATORIOS BIOPAS, S.A.C, que comprenderá el análisis de las siguientes materias: relaciones laborales, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, infracciones y sanciones en el orden social, particularidades laborales; con el fin de determinar el cumplimiento de las normas sociolaborales exigidos por la legislación peruana.

Al completar la auditoría, emitiremos nuestro informe que contendrá los hallazgos encontrados de la adecuación socio-laboral de la entidad. Adicionalmente, informaremos a la Gerencia sobre las debilidades significativas que hubiésemos identificado en la evaluación de la gestión de recursos humanos.

Los papeles de trabajo preparados en relación con la auditoría son propiedad del auditor, constituyen información confidencial, y los mantendremos en nuestro archivo. Asimismo, y de acuerdo con el deber de secreto, nos comprometemos a mantener estricta confidencialidad sobre la información de la entidad obtenida en la realización del trabajo de auditoría.

Nuestros honorarios por los servicios de auditoría socio-laboral se fijan en función del tiempo empleado en la realización del trabajo. Nuestros honorarios por el examen de la adecuación socio- laboral en el periodo temporal sometido a la auditoría, ascienden a S/30,000 soles, equivalentes a 100 horas de trabajo de nuestro personal profesional.

Hemos efectuado esta estimación teniendo en cuenta las premisas siguientes:

- La entidad nos entregará toda la documentación socio-laboral necesaria para realizar la verificación objeto de auditoría.
- La sociedad nos prestará su máxima colaboración en la preparación de ciertos trabajos necesarios, tales como búsqueda de comprobantes y registros, etc.

En caso de conformidad con los términos aquí expuestos, les agradeceríamos que nos devolvieran debidamente firmada la copia que les adjuntamos.

Estamos encantados de tener la oportunidad de prestarles nuestros servicios profesionales y les aseguramos que dedicaremos a este trabajo nuestra mayor atención.

Atentamente,
J & S Consultores Asociados

Figura 4: Contrato de Auditoria Socio-laboral a Laboratorios Biopas SAC

Fuente: Elaboración propia de autoras.

- **Programa de auditoría:** El programa de auditoría facilita un control y seguimiento más eficaz del trabajo realizado y se utiliza para transmitir instrucciones a los miembros del equipo, en cuanto al trabajo a realizar.

PROGRAMA DE AUDITORIA			
Cliente : LABORATORIOS BIOPAS SAC		Ciudad: Lima	
Tipo: Auditoria Laboral Preventiva			
Período: Enero 2017 - Octubre 2017			
Objetivo General: Determinar el nivel de incumplimiento de normas laborales y cuantificar sus posibles contingencias.			
Alcance: Aplica a todos los hechos o sucesos laborales dentro del período determinado			
Recursos: Humanos y tecnológicos			
Fase	ACTIVIDAD	Horas programadas	Encargada
1	Visita Preliminar:	10 horas	Milagritos Tapia Valerio
	A.- Solicitar información referente a estatutos, y actas de constitución.		
	B.- Solicitar manuales de procedimientos laborales, políticas de contratación, convenios colectivos de existir, reglamentos de trabajo		
	C.- Elaborar instrumentos de recopilación de información necesaria para determinar el cumplimiento de las normas laborales.		
	D.- Recopilar y registrar la información necesaria.		
2	Desarrollo de la auditoría: Implica la aplicación de las pruebas necesarias para obtener las evidencias	80 horas	Silvia Perales Rojas
	A.- Revisión y análisis de los documentos sociolaborales, contratos, planillas, boletas de pago, liquidación de beneficios, documentos del T- Registro.		
	B.- Realizar la observación del cumplimiento de las normas referente a la seguridad y salud en el trabajo mediante la lista de cotejos.		
	C.- Analizar las modalidades contractuales.		
	D.- Analizar el cumplimiento de materia de seguridad social.		
	E.- Analizar las políticas laborales establecidas por la empresa.		
3	Emisión de Informe Final	10 horas	Silvia Perales R Milagritos Tapia V.
	En base a los hallazgos encontrados, redactar el informe final que contendrá la opinión del auditor,		

Figura 5: Programa de auditoria laboral preventiva a Laboratorios Biopas SAC
Fuente: Elaboración propia de autoras.

➤ Hallazgos

Una vez aplicada la auditoría laboral preventiva a la Empresa Laboratorios Biopas SAC, podemos detallar los hallazgos encontrados referentes al nivel de cumplimiento de las normas sociolaborales.

Se aplicó la observación, análisis de los documentos sociolaborales y aplicación de listas de cotejos para determinar el nivel de cumplimiento en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, contratación de trabajadores extranjeros, seguridad social, labor inspectiva, promoción y formación para el trabajo, y el resultado fue el siguiente:

- **Primer Hallazgo:** A través de la entrevista al contador general de la empresa, como consta en el anexo 1, se obtuvo el primer hallazgo que es una demanda laboral (anexo 2), interpuesta por un ex trabajador en diciembre del 2016. Al solicitar los documentos para el respectivo análisis como la demanda laboral, las boletas de pago, liquidación de beneficios, depósito cts, registro de asistencia, se pudo comprobar que efectivamente no se le había cancelado las vacaciones de los años 2010 a 2015, además el trabajador indica en la demanda que ha trabajado los días domingos durante los años 2010 a 2015 sin haberle pagado por el día trabajado más la sobretasa del 100%, para ello el muestra como prueba copia del cuaderno de asistencia donde consta su firma de ingreso a la empresa los días señalados. Por su parte, la empresa alude que el ex trabajador al haber sido personal de confianza no estaba sujeto a fiscalización, por lo que el trabajo realizado los días domingos pudo ser para cumplir con el trabajo de la semana.

El D.S N° 001-96-TR en sus artículos 59 y 60 señala que es requisito para calificar a un trabajador como personal de confianza, comunicar por escrito al trabajador que ocupa un puesto de confianza, así mismo debe consignarse en planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

En este caso la empresa ha omitido ésta formalidad, no existe un documento que señale al ex trabajador la calificación de su cargo y en sus boletas no indica que sea trabajador de confianza.

- **Segundo Hallazgo:** Cumplimiento de normas referente a relaciones laborales. Se aplicó lista de cotejo (anexo 4)

Tabla 4

Nivel de cumplimiento en materia de relaciones laborales

Nivel de Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	11	55
No cumple	7	35
No aplica	2	10
Total	20	100

Fuente: Papel de trabajo n°04



Figura 6: Nivel de cumplimiento en materia de relaciones laborales

La Tabla 4, nos muestra que dentro de la normativa que rige en materia de relaciones laborales, la empresa cumple la norma en un 55%, un 35% no cumple, y en un 10% no es aplicable para la empresa.

El tercer hallazgo es en materia de promoción y formación para el trabajo, es decir las modalidades formativas. La empresa cuenta con un joven que realiza sus prácticas pre-profesionales. La observación y análisis de documentos, como el convenio de prácticas, el horario que tiene que cumplir, el pago de la subvención, etc. Y la aplicación de lista de cotejo (anexo 10) tuvo como resultado lo siguiente:

- **Tercer Hallazgo:** Cumplimiento de normas de promoción y formación para el trabajo:

Tabla 5

Nivel de cumplimiento en materia de promoción y formación para el trabajo

Nivel de Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	10	72
No cumple	3	21
No aplica	1	7
Total	14	100

Fuente: Papel de trabajo n° 10



Figura 7: Nivel de cumplimiento en materia de promoción y formación para el trabajo

La tabla 5, nos muestra un nivel de cumplimiento de 72%, no cumple en 21% y 7% no aplica para la empresa.

Para nuestro cuarto hallazgo en materia de seguridad y salud en el trabajo, aplicamos la lista de cotejo como consta en anexo 5, se inspeccionó las áreas físicas del centro laboral y se procedió a preguntar si cumplían con los registros y con los procedimientos exigidos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado obtenido arrojó lo siguiente:

- **Cuarto Hallazgo:** Cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 6

Nivel de cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo

Nivel de Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje
Cumple	5	18
No cumple	9	33
No aplica	13	49
Total	27	100

Fuente: Papel de trabajo n° 05

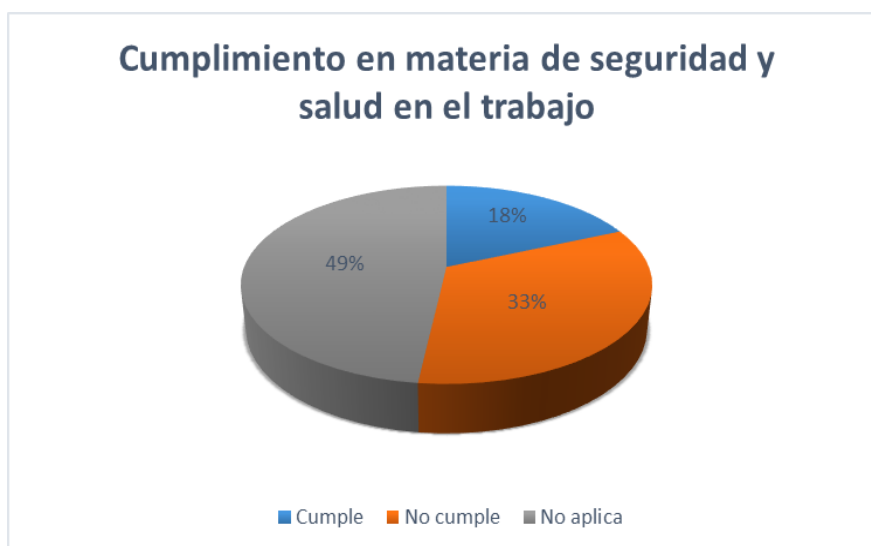


Figura 8: Nivel de Cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo

La Tabla 6, nos muestra los porcentajes de cumplimiento de la norma referente a la seguridad y salud en el trabajo, cumple en un 18%, no cumple 33% y un 49% no aplica a la empresa.

- **Quinto Hallazgo:** El quinto hallazgo es referente al cumplimiento de implementación de lactarios en el centro laboral. Se confirmó que la empresa cuenta con 27 mujeres trabajadoras, de las cuales 24 se encuentran en edad fértil, es decir, se encuentran entre los 15 a 49 años de edad, según la N° 29896, existe la obligación de implementar un lactario cuando la empresa cuente con un mínimo de 20 trabajadoras en edad fértil, por cada centro laboral. Mediante la observación de la empresa en cuanto a distribución de ambientes, se constató que no tiene lactario.

- **Sexto Hallazgo:** Existe trabajadores que ya han pasado los 4 años laborando para la empresa, por lo que, deberían contar con los contratos de seguro de vida llamado “vida ley”, es un seguro de vida que por mandato legal debe ser contratado y pagado por el empleador, sin embargo, no se cumple con esa obligación.

3.1.3. Presentar los hallazgos obtenidos en el informe final

En la preparación del informe el auditor debe cumplir con manifestar si la situación sociolaboral cumple con las normas y principios que resulten de aplicación en las distintas materias socio-laborales.

Para ello se considera normas, a las establecidas por la legislación laboral peruana vigente y que además sea en este caso de aplicación a la empresa, las más significativas son las siguientes:

- ✓ El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- ✓ Ley N° 29896, ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado, promoviendo la lactancia materna.
- ✓ Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Decreto Legislativo N°689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.
- ✓ Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.
- ✓ Decreto Legislativo N°688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

Una vez concluida la etapa de revisión de documentos y las visitas a la empresa, el auditor deberá emitir un informe final donde se indiquen los hallazgos detectados y de ser posible cuantificar las contingencias.

Informe Final de Auditoría Laboral Preventiva

J & S Consultores Asociados

Datos generales de la entidad auditada:

Nombre de la entidad: Laboratorios Biopas S.A.C

Representante legal: Carlos Torres Aliaga

Persona de contacto: Antonio Gómez Saldívar

Actividad económica: Compra y venta de productos farmacéuticos

Dirección: Av. Comandante Espinar #830

Departamento: Lima

Distrito: Miraflores

Normativa vigente y aplicable: D.L N° 728, D.L N° 689, Ley N° 28518, Ley N° 29783, Ley N° 29896.

Fecha de realización de la auditoría:

Del 18 de Enero 2017 al 30 de Octubre del 2017

Equipo técnico:

- Silvia Perales Rojas – Contadora, Jefe de equipo
- Milagrito de Bon Tapia Valerio – Auditor Administrativo
- Javier Sifuentes Álvarez – Abogado
- Jorge Diestra Moncada – Ingeniero Civil

Alcance de la auditoría laboral preventiva:

El equipo técnico limitó su trabajo de investigación a la revisión y análisis de aspectos como modalidad de contratación laboral, modalidad formativa, calificación de puestos de dirección y de confianza, contratos de locación de servicios, contratos suscritos con empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios, jornada de trabajo y trabajo en sobre tiempo, remuneraciones, derechos y beneficios sociales, aportaciones o contribuciones sociales, reglamento interno y otros reglamentos establecidos por ley, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Revisión de procesos judiciales.

Metodología aplicada en la auditoría laboral preventiva:

1. Revisión y análisis de la documentación e información proporcionada por la empresa.
2. Realización de preguntas pertinentes
3. Búsqueda de información complementaria para obtener respuestas.
4. Realización de un diagnóstico.

Documentación solicitada a la empresa para la realización de auditoría laboral preventiva:

- a) Contratos laborales.
- b) Convenios de modalidad formativa.
- c) Contratos con empresas de intermediación laboral.
- d) Contratos con empresas de tercerización de servicios.
- e) T- Registro.
- f) Registro de asistencia.
- g) Boletas de pago.
- h) Liquidaciones de beneficios.
- i) Cts
- j) Seguro vida.
- k) Reglamentos internos.

Resultados obtenidos:

Finalizada la revisión de documentos las contingencias detectadas son las siguientes:

Área de revisión	Documentos revisados	Observaciones	Descripción de la contingencia
Contratos laborales	Se revisaron 03 contratos con personal extranjero.	El resto de trabajadores están a plazo indefinido, no existe obligación de realizar contrato escrito.	No hay contingencia
Convenios de modalidad formativa	01 convenio realizado por modalidad de prácticas pre profesionales del área de regulatoria.	Se detectó que el joven practicante supera las 6 horas de labor en la empresa. Según Ley N° 28518	Multa administrativa. Contingencia económica.
Contratos con empresa de intermediación laboral	No tienen	La empresa no cuenta con personal de intermediación laboral	No hay contingencia.
Contratos con empresa de tercerización de servicios.	No tienen	La empresa no terceriza ningún servicio	No hay contingencia.
T- Registro	Se revisaron todas las Altas y Bajas del T-Registro dentro del período comprendido de la auditoría, que pertenecen a los 40 trabajadores.	Se pudo comprobar que se archiva correctamente los documentos del T-Registro, se inscribe a derecho habientes de cada trabajador, se entregan copia de constancia de alta o baja de personal. Se mantiene actualizado los datos de cada trabajador.	No hay contingencia.
Registro de asistencia	Se revisó el registro que entrega el reloj marcador , recientemente instalado en la empresa y los libros de registro de entrada y salida de los trabajadores	Algunos trabajadores tienen hora de salida más allá de lo establecido	Contingencia económica. Pago de horas extras a trabajadores, exceptuando a los q son de cargo de dirección.
Boletas de Pago	Se revisaron las boletas de pago de todos los	El cálculo de pago de remuneraciones es correcto.	No hay contingencia.

	trabajadores,		
Liquidación de beneficios	Se revisaron las liquidaciones de beneficios de trabajadores que ya dejaron de laborar. Exceptuando el caso de la demanda laboral , el resto de liquidaciones están bien calculadas	Sólo con el caso de la demanda laboral , al ex trabajador se le debía vacaciones no gozadas y la indemnización	Contingencia económica. Pago de indemnización, gasto de juicio.
Depósito de cts	Liquidación de cts de cada trabajador	Los depósito	
Seguro vida	Se revisaron las planillas y boletas de pago donde indica las fechas de ingreso de cada trabajador.	Se constató que hay 05 trabajadores que tienen más de 4 años laborando en la empresa y no se le ha contratado seguro de vida	Multa administrativa. Contingencia económica La empresa debe pagar el monto de póliza de seguro de vida de cada trabajador afectado.
Reglamentos internos	No tienen reglamentos	La empresa no cuenta con reglamentos internos. No cuenta con reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	Multa administrativa por no contar con reglamento de seguridad y salud en el trabajo.
Proceso judicial: demanda laboral	Se revisó una demanda laboral de un ex trabajador.		

Observación al área física de la empresa:

Las visitas al establecimiento de la empresa se realizaron con el fin de observar los espacios físicos, determinar zonas de riesgos, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud e integridad del trabajador.

Se pudo comprobar que existe un área pequeña que sirve de almacén de material de promoción médico, que a su vez es donde se centra todas las conexiones de cables e internet. Debido a que el material promocional comprende objetos de papel y cartón, es riesgoso que se encuentre en un área donde haya conexiones eléctricas que pueden ocasionar un incendio.

En una sola oficina se encuentran las áreas de contabilidad, recursos humanos, finanzas y regulatoria, es un ambiente pequeño que limita el libre tránsito, además se observa que muchos de los archivadores de contabilidad se encuentran arrimados en el piso, por lo que en caso de sismo sería impedimento para que el personal pueda salir con facilidad.

La empresa no ha implementado un área para lactario, a pesar de contar con más de 20 trabajadoras que se encuentran en edad fértil, tal como señala la ley.

Recomendaciones:

Se recomienda a la empresa, prestar la atención debida a los hallazgos aquí expuestos, nuestra auditoría se limita al hecho de poder mostrar la situación real de la empresa frente al cumplimiento de la normativa laboral, pero depende de la empresa subsanar y corregir las faltas cometidas.

3.1.4. Evaluar el impacto en la situación económica, financiera y laboral después de aplicar la auditoría laboral preventiva.

Después de realizar la auditoría, y con los hallazgos detectados por incumplimiento a la norma laboral, podemos cuantificar las infracciones en las que ha incurrido la empresa. Para ello, es necesario revisar el Reglamento a la Ley General de Inspección del Trabajo, que en el Título III de Régimen de Infracciones, que clasifica las infracciones en leve, grave y muy grave de acuerdo a cada materia, siendo las siguientes:

- ✓ Infracciones en materia de relaciones laborales
- ✓ Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Infracciones en materia de empleo y colocación.
- ✓ Infracciones de empresas de intermediación laboral y usuarias.
- ✓ Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo.
- ✓ Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros.
- ✓ Infracciones en materia de seguridad social.
- ✓ Infracciones a la labor inspectiva.

De las infracciones descritas anteriormente y que son inspeccionadas por SUNAFIL, debemos descartar: empleo y colocación, intermediación laboral porque no aplica en la empresa; la labor inspectiva según la lista de cotejo que se muestra en el anexo 7.

Para cuantificar la infracción, debemos identificar la cuantía de la sanción en la Tabla 3.

Infraacciones cometidas en materia de relaciones laborales			
Indicadores	No Cumple	Tipo de infracción	Multa aplicable Importe en soles
Expone en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.	/	Leve	S/. 4.455,00
Expone en lugar visible un ejemplar de la sintaxis de la legislación laboral	/	Leve	S/. 4.455,00
Contrata la póliza de seguro de vida para los trabajadores que tienen derecho a este seguro.	/	Grave	S/. 5.467,50
Paga oportunamente la prima de póliza de seguro de vida	/	Grave	S/. 5.467,50
Registra el Contrato de Seguro de Vida en el Registro Obligatorio de Contratos	/	Grave	S/. 5.467,50
Cumple con implementación de lactancias.	/	Grave	S/. 13.689,00
Cumple con las disposiciones relacionadas a la protección de trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	/	Muy grave	S/. 9.112,50
TOTAL			S/. 48.114,00
Infraacciones cometidas en materia de seguridad y salud en el trabajo			
Cumple con llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores y realiza aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	/	Grave	S/. 18.225,00
Realiza los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y comunica a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.	/	Grave	S/. 18.225,00
Cumple con la obligación de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	/	Grave	S/. 18.225,00
Cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.	/	Grave	S/. 18.225,00
Cumple con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.	/	Grave	S/. 18.225,00
Cumple con constituir o designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como proporcionarles formación y capacitación adecuada.	/	Grave	S/. 18.225,00
Cumple con los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	/	Grave	S/. 18.225,00
Adopta las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	/	Muy grave	S/. 27.338,00
Cumple con implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	/	Muy grave	S/. 27.338,00
TOTAL			S/. 182.251,00
Infraacciones cometidas en materia de promoción y formación para el trabajo			
Presenta a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.	/	Grave	S/. 5.468,00
Cumple con las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.	/	Muy grave	S/. 9.113,00
Cuenta con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.	/	Muy grave	S/. 9.113,00
TOTAL			S/. 23.694,00
Importe Total de Sanciones			S/. 254.059,00

Figura 9: Cuantificación de contingencias – multas administrativas

Nota: Para una mejor lectura se puede recurrir al anexo n° 11.

De acuerdo a la figura 9, el importe total de la sanción de multa que le impondrán a la empresa es de S/. 254.059, por no cumplir con lo que exige en la legislación laboral.

Para analizar la incidencia en la situación económica y financiera de la empresa, comparamos los estados financieros en dos situaciones: La primera es cuando

llega SUNAFIL e impone las multas por las infracciones cometidas, la segunda situación será cuando antes de la inspección laboral de SUNAFIL se haya realizado la auditoría laboral preventiva y posteriormente subsanado cada incumplimiento.

1. Aplicación de multas por la inspección de Sunafil:

LABORATORIOS BIOPAS SAC				
Estado de Situación Financiera				
Del 01.01.2017 al 31.10.2017				
Expresado en Soles				
Activo	Notas	Pasivo y Patrimonio		Notas
<u>Activo Corriente</u>		<u>Pasivo Corriente</u>		
Efectivo y equivalente de efectivo	1	397,061.00	Tributos, contraprest. y aportes al sist. de pe	3
Cuentas por cobros comerciales - terceros		232,855.00	Remuneraciones y participaciones por pagar	0.00
Estimación de cuentas de cobranza dudosa		8,812.00	Cuentas por pagar comerciales-terceros	175,682
Cuentas por cobrar diversas-terceros		198,417.00	Cuentas por pagar diversas - terceros	20,050
Inventarios		310,584.00	Total pasivo Corriente	510,319
Servicio y otros contratados por ant	2	241,248.00		
Total Activo Corriente		1,388,977	Cuentas por pagar diversas relacionadas	142,586
			Provisiones	312,500
			Total pasivo no corriente	455,086
<u>Activo No Corriente</u>			Total Pasivo	965,405
Valores		0.00	<u>Patrimonio</u>	
Inmueble, maquinaria y equipo		91,923.00	Capital	645,800
Intangibles		0.00	Pérdidas acumuladas	-18,908
Total activo no corriente		91,923.00	Utilidad (Perdida) del ejercicio	-111,397
			Total Patrimonio	515,495
Total activo		1,480,900	Total pasivo y patrimonio	1,480,900

Figura 10: Estado de Situación Financiera con el total de multas a pagar.

Estado de Resultado Integral
Del 01.01.2017 al 31.10.2017
Expresado en Soles

VENTAS		7,728,033
Ventas	7,728,033.00	
Costo de Ventas		-6,454,793
Costo de Venta	-6,454,793.00	
Utilidad Bruta		1,273,240
Gastos Operativos		-1,189,065
Gastos Administrativos	-443,311.00	
Gastos de Ventas	-745,754.00	
Utilidad Operativa		84,175
Ingresos Financieros	1,056,874.00	
Gastos Financieros	-1,003,808.00	
Otros Ingresos	5,421.00	
Otros Gastos de Gestión	-254,059.00	
Resultado antes del Impuesto a la Renta		-111,397

Figura11: Estado de Resultado Integral

Notas a los estados financieros individuales al 31 de octubre del 2017

Nota 1: Efectivo y equivalentes de efectivo

Este rubro comprende:	<u>2017</u>
Fondo Fijo	2,000.00
Banco Crédito dólares	156,686.28
Banco Crédito soles	238,374.72
	397,061.00

Al 31 de octubre del 2017, las cuentas corrientes están denominadas en soles y en dólares estadounidenses.

Nota 2: Servicios y otros contratados por anticipado

Al 31 de octubre este rubro comprende:

Créditos tributos igv	70,473.00
Créditos tributos ir	96,709.00
Servicio y otros contratados por anticipados	<u>74,066.00</u>
	241,248.00

A efectos de presentación en el activo del estado de situación financiera se han considerado el crédito fiscal dentro de este rubro.

Nota 3: Tributos, contraprestación y aportes al sistema de pensiones y s.

Debido a las multas impuestas por la fiscalización laboral de Sunafil, este rubro está compuesto por:

Multas de Sunafil	254,059.00
Tributos por pagar	<u>60,528.00</u>
Total	314,587.00

LABORATORIOS BIOPAS SAC
Análisis de los Estados Financieros

Ratios de Liquidez

	Ratios	Desarrollo	Resultado
Liquidez Corriente	<u>Activo Corriente</u>	<u>1,388,977</u>	2.72
	Pasivo corriente	510,319	
Prueba Ácida	<u>Activo Corriente - Inventarios</u>	<u>1,097,301</u>	2.15
	Pasivo Corriente	510,319	
Liquidez Absoluta	<u>Disponible en Efectivo y Equivalente</u>	<u>397,061</u>	0.78
	Pasivo corrientes	510,319	

Fuente: Empresa Laboratorios Biopas SAC

Elaboración: Las Autoras

Análisis de Rentabilidad

	Ratios	Desarrollo	Resultado
Margen de Utilidad Bruta	<u>Utilidad Bruta</u>	<u>1,273,240</u>	0.16
	Ventas Netas	7,728,033	
Margen de Utilidad Neta	<u>Utilidad Neta</u>	<u>-111,397</u>	-0.01
	Ventas Netas	7,728,033	
Rentabilidad Patrimonial	<u>Utilidad Neta</u>	<u>-111,397</u>	-0.22
	Patrimonio	515,495	
Rentabilidad del Activo	<u>Utilidad Neta</u>	<u>-111,397</u>	-0.08
	Activo total	1,480,900	
Rentabilidad de Capital	<u>Utilidad Neta</u>	<u>-111,397</u>	-0.17
	Capital Social	645,800	

Fuente: Empresa Laboratorios Biopas SAC

Elaboración: Las Autoras

Figura 12: Análisis de ratios de estados financieros antes de aplicación de auditoría laboral preventiva.

2. Como segunda situación se presenta los estados financieros de la empresa si hubiera aplicado la auditoría laboral preventiva y posteriormente subsanado los incumplimientos laborales, antes de una inspección de SUNAFIL.

LABORATORIOS BIOPAS SAC

Estado de Situación Financiera

Del 01.01.2017 al 31.10.2017

Expresado en Soles

Activo	Notas	Pasivo y Patrimonio		Notas	
<u>Activo Corriente</u>		<u>Pasivo Corriente</u>			
Efectivo y equivalente de efectivo	1	397,061.00	Tributos, contraprest. y aportes al sist. de pe	3	102,613
Cuentas por cobras comerciales - terceros		232,855.00	Remuneraciones y participaciones por pagar		11,413
Estimación de cuentas de cobranza dudosa		8,812.00	Cuentas por pagar comerciales-terceros		175,682
Cuentas por cobrar diversas-terceros		198,417.00	Cuentas por pagar diversas - terceros		20,050
Inventarios		310,584.00	Total pasivo Corriente		309,758
Servicio y otros contratados por ant	2	241,248.00			
Total Activo Corriente		1,388,977			
			Cuentas por pagar diversas relacionadas		142,586
			Provisiones		312,500
			Total pasivo no corriente		455,086
<u>Activo No Corriente</u>			Total Pasivo		764,844
Valores		0.00	<u>Patrimonio</u>		
Inmueble, maquinaria y equipo		91,923.00	Capital		645,800
Intangibles		0.00	Pérdidas acumuladas		-18,908
			Utilidad (Pérdida) del ejercicio		89,164
Total activo no corriente		91,923.00	Total Patrimonio		716,056
Total activo		1,480,900	Total pasivo y patrimonio		1,480,900

Figura 13: Estado de Situación Financiera después de aplicación de auditoría laboral preventiva.

LABORATORIOS BIOPAS SAC
Estado de Resultado Integral
Del 01.01.2017 al 31.10.2017
Expresado en Soles

VENTAS		7,728,033
Ventas	7,728,033.00	
Costo de Ventas		-6,454,793
Costo de Venta	-6,454,793.00	
Utilidad Bruta		1,273,240
Gastos Operativos		-1,189,065
Gastos Administrativos	-443,311.00	
Gastos de Ventas	-745,754.00	
Utilidad Operativa		84,175
Ingresos Financieros	1,056,874.00	
Gastos Financieros	-1,003,808.00	
Otros Ingresos	5,421.00	
Otros Gastos de Gestión		
Resultado antes del Impuesto a la Renta		142,662
participación de trabajadores 8%		-11,413
Impuesto a la Renta 29.5%		-42,085
Resultado del Ejercicio - Utilidad Neta		89,164

Figura 14: Estado de Resultado después de aplicación de auditoria laboral preventiva

Notas a los estados financieros individuales al 31 de octubre del 2017

Nota 1: Efectivo y equivalentes de efectivo

Este rubro comprende:	<u>2017</u>
Fondo Fijo	2,000.00
Banco Crédito dólares	156,686.28
Banco Crédito soles	<u>238,374.72</u>
	397,061.00

Al 31 de octubre del 2017, las cuentas corrientes están denominadas en soles y en dólares estadounidenses.

Nota 2: Servicios y otros contratados por anticipado

Al 31 de octubre este rubro comprende:

Créditos tributos igv	70,473.00
Créditos tributos ir	96,709.00
Servicio y otros contratados por anticipados	<u>74,066.00</u>
	241,248.00

A efectos de presentación en el activo del estado de situación financiera se han considerado el crédito fiscal dentro de este rubro.

Nota 3: Tributos, contraprestación y aportes al sistema de pensiones y s.

Al 31 de octubre este rubro está formado por:

Tributos por pagar	60,528.00
Impuesto a la renta por pagar	<u>42,085.00</u>
Total	102,613.00

ANÁLISIS DE ESTADOS FINANCIEROS DESPUES DE LA AUDITORIA

LABORATORIOS BIOPAS SAC

Análisis de los Estados Financieros

Ratios de Liquidez

	Ratios	Desarrollo	Resultado
Liquidez Corriente	<u>Activo Corriente</u>	<u>1,388,977</u>	4.48
	Pasivo corriente	309,758	
Prueba Ácida	<u>Activo Corriente - Inventarios</u>	<u>1,078,393</u>	3.48
	Pasivo Corriente	309,758	
Liquidez Absoluta	<u>Disponible en Efectivo y Equivalente</u>	<u>397,061</u>	1.28
	Pasivo corrientes	309,758	

Fuente: Empresa Laboratorios Biopas SAC

Elaboración: Las Autoras

Análisis de Rentabilidad

	Ratios	Desarrollo	Resultado
Margen de Utilidad Bruta	<u>Utilidad Bruta</u>	<u>1,273,240</u>	0.16
	Ventas Netas	7,728,033	
Margen de Utilidad Neta	<u>Utilidad Neta</u>	<u>89,164</u>	0.01
	Ventas Netas	7,728,033	
Rentabilidad Patrimonial	<u>Utilidad Neta</u>	<u>89,164</u>	0.12
	Patrimonio	716,056	
Rentabilidad del Activo	<u>Utilidad Neta</u>	<u>89,164</u>	0.06
	Activo total	1,480,900	
Rentabilidad de Capital	<u>Utilidad Neta</u>	<u>89,164</u>	0.14
	Capital Social	645,800	

Fuente: Empresa Laboratorios Biopas SAC

Elaboración: Las Autoras

Figura 15: Análisis de ratios de estados financieros después de aplicación de auditoría laboral preventiva

Análisis comparativo de ambas situaciones

Ratios de Liquidez

Liquidez Corriente :

Antes de aplicar la auditoría	Después de aplicar la auditoría
$LC = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$	$LC = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo corriente}}$
$\frac{1,388,977}{510,319}$	$\frac{1,388,977}{309,758}$
2.72	4.48

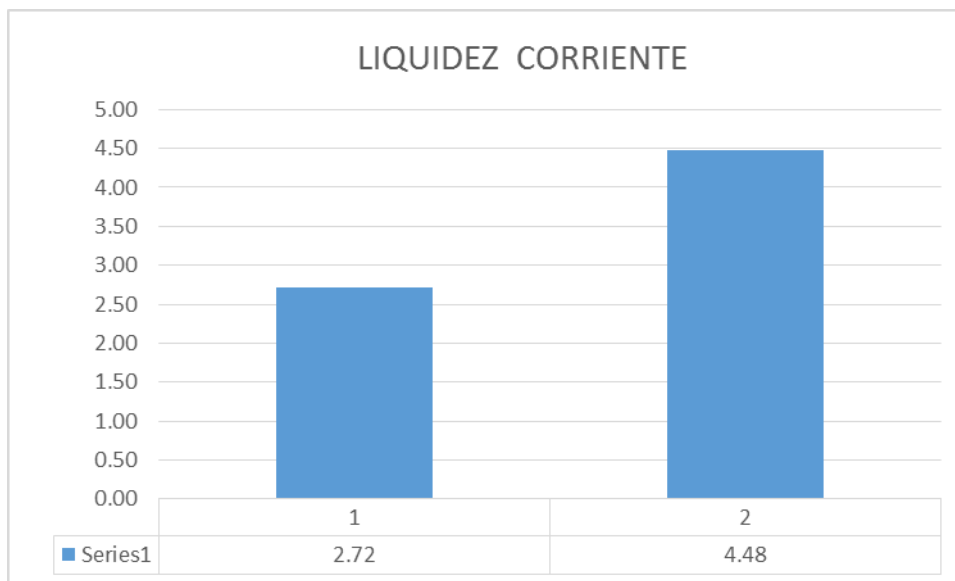


Figura N° 16: Liquidez Corriente

El resultado demuestra con la aplicación de auditoría laboral preventiva, la empresa tendrá S/. 4.48 para cubrir S/. 1.00 de pasivo; en cambio si no se hubiera aplicado la auditoría sólo tendrá S/. 2.72 para cubrir S/. 1.00 de pasivo.

Prueba Ácida :

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
$PA = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivo Corriente}}$	$PA = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivo Corriente}}$
$\frac{1,097,301}{510,319}$	$\frac{1,078,393}{309,758}$
2.15	3.48

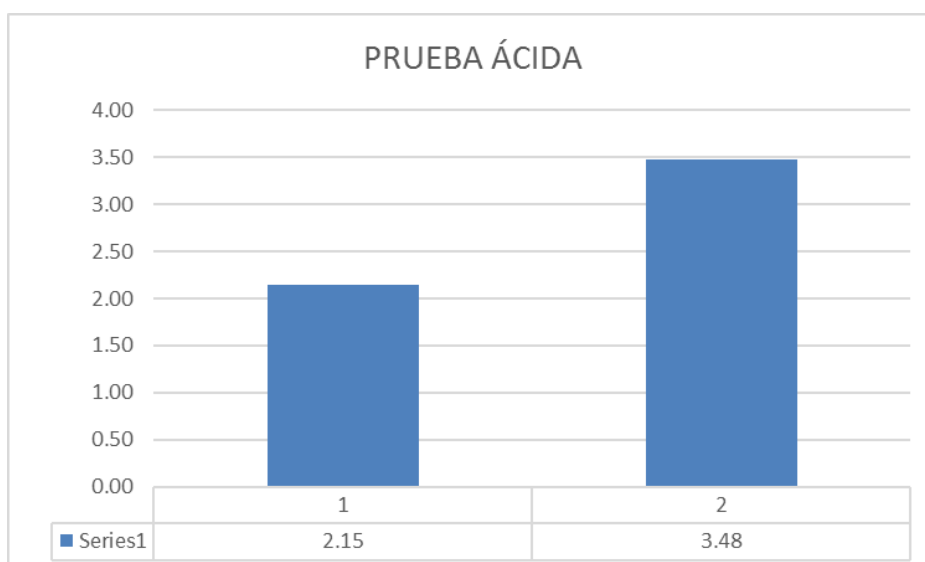


Figura N° 17: Prueba Ácida

El resultado demuestra que la empresa tiene S/. 3.48 como recurso para pagar S/. 1.00 del pasivo corriente, si hubiera aplicado la auditoría laboral preventiva; por el contrario de no haberse aplicado la auditoría, tan sólo tendrá S/. 2.15 para pagar S/. 1.00 de pasivo corriente.

Liquidez Absoluta

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
$LA = \frac{\text{Disponible en Efectivo y Equivalente}}{\text{Pasivo corriente}}$	$LA = \frac{\text{Disponible en Efectivo y Equivalente}}{\text{Pasivo corriente}}$
$\frac{397,061}{510,319}$	$\frac{397,061}{309,758}$
0.78	1.28

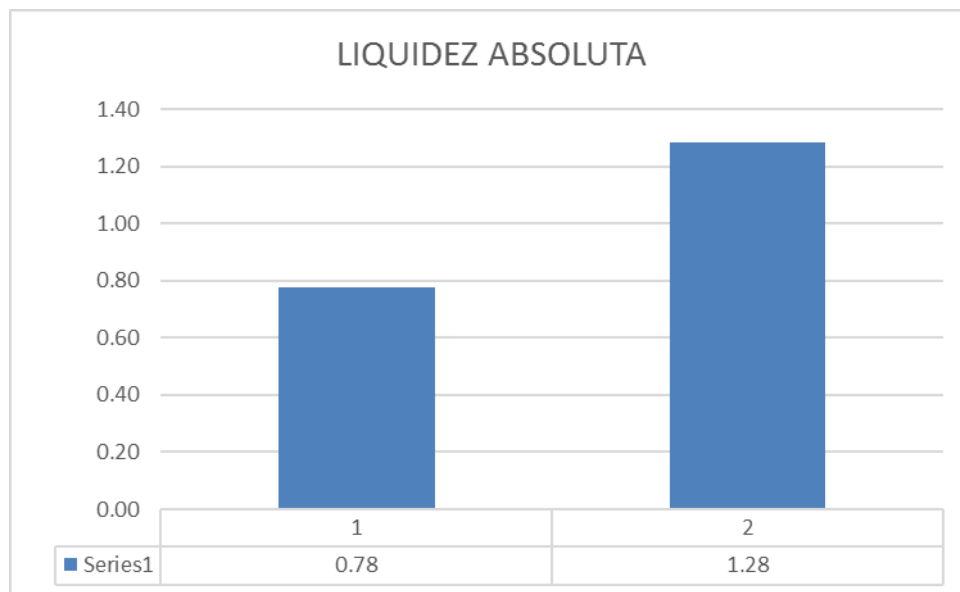


Figura N° 18: Liquidez Absoluta

El gráfico nos muestra un mayor nivel de liquidez para la empresa con la aplicación de la auditoría laboral, con S/. 1.28 de recurso para pagar S/. 1.00 de pasivo corriente, a comparación a S/ 0.78 que tendría la empresa si no se hubiera realizado la auditoría laboral preventiva.

Ratios de Rentabilidad

Margen de Utilidad Bruta

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
<p>MUB = $\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}}$</p> <p>$\frac{1,273,240}{7,728,033}$</p> <p>0.16</p>	<p>MUB = $\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}}$</p> <p>$\frac{1,273,240}{7,728,033}$</p> <p>0.16</p>

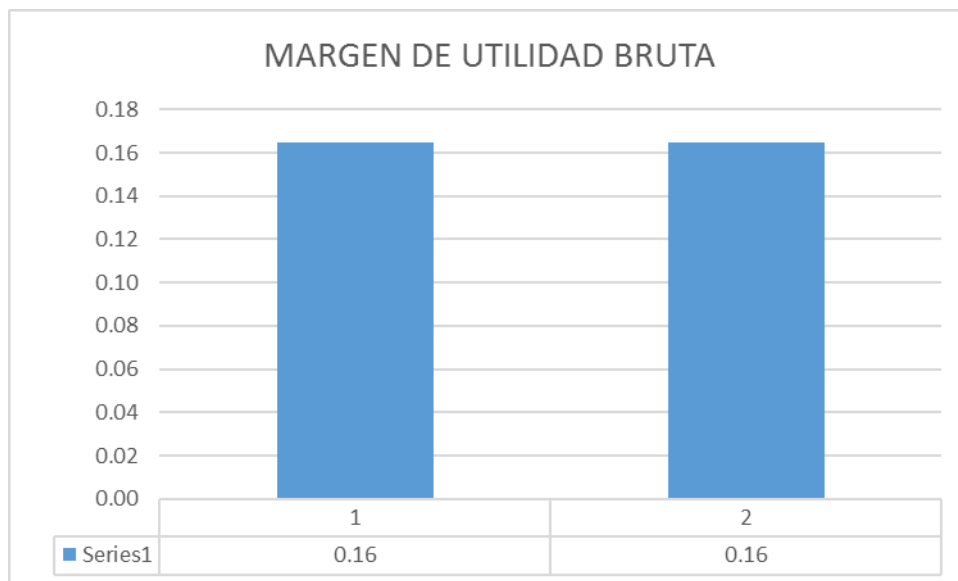


Figura N° 19: Margen de Utilidad Bruta

Margen de Utilidad Neta

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
$\text{MUN} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$	$\text{MUN} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas Netas}}$
$\frac{-111,397}{7,728,033}$	$\frac{89,164}{7,728,033}$
-0.01	0.01

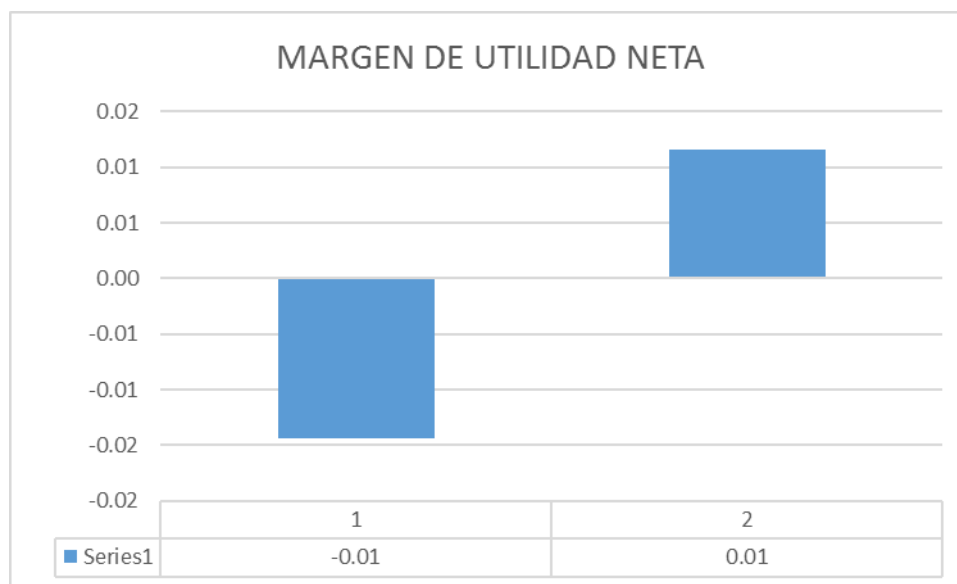


Figura N° 20: Margen de Utilidad Neta

Rentabilidad Patrimonial

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
$RP = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}}$	$RP = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}}$
$\frac{-111,397}{515,495}$	$\frac{89,164}{716,056}$
-0.22	0.12

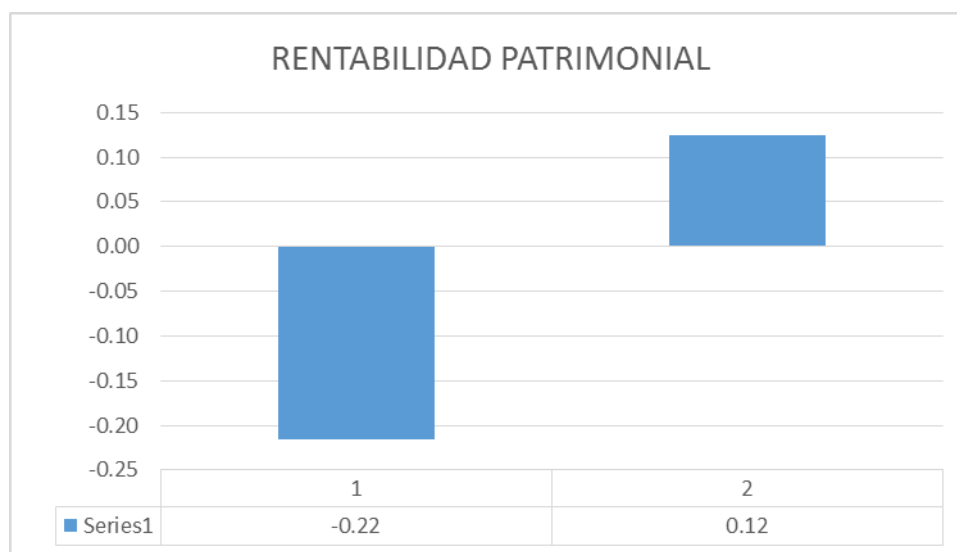


Figura N° 21: Rentabilidad Patrimonial

Rentabilidad del Activo

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
$RA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo total}}$ $\frac{-111,397}{1,480,900}$ -0.08	$RA = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo total}}$ $\frac{89,164}{1,480,900}$ 0.06

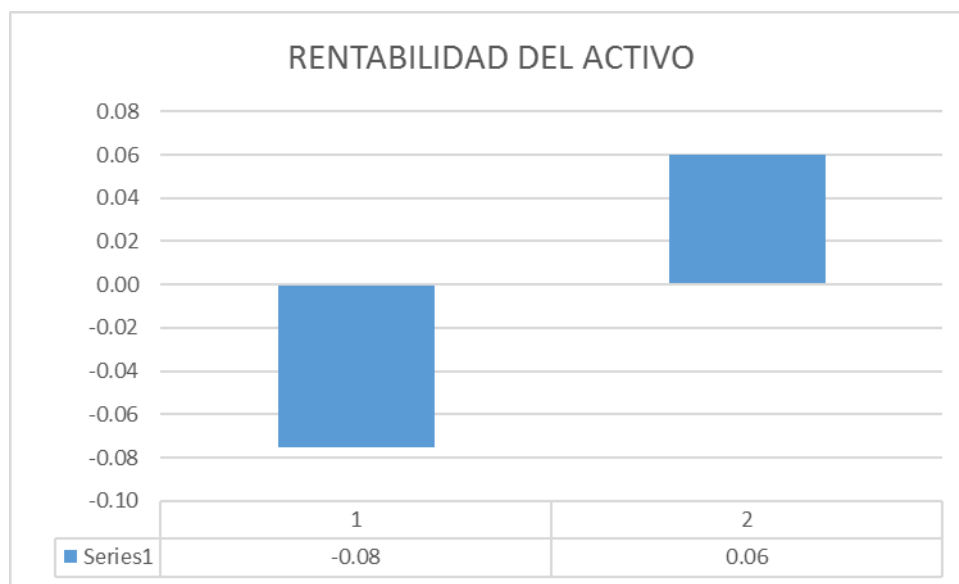


Figura N° 22: Rentabilidad del Activo

Rentabilidad del Capital

Antes de Aplicar la Auditoría	Después de Aplicar la Auditoría
$RC = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$	$RC = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$
$\frac{-111,397}{645,800}$	$\frac{89,164}{645,800}$
-0.17	0.14

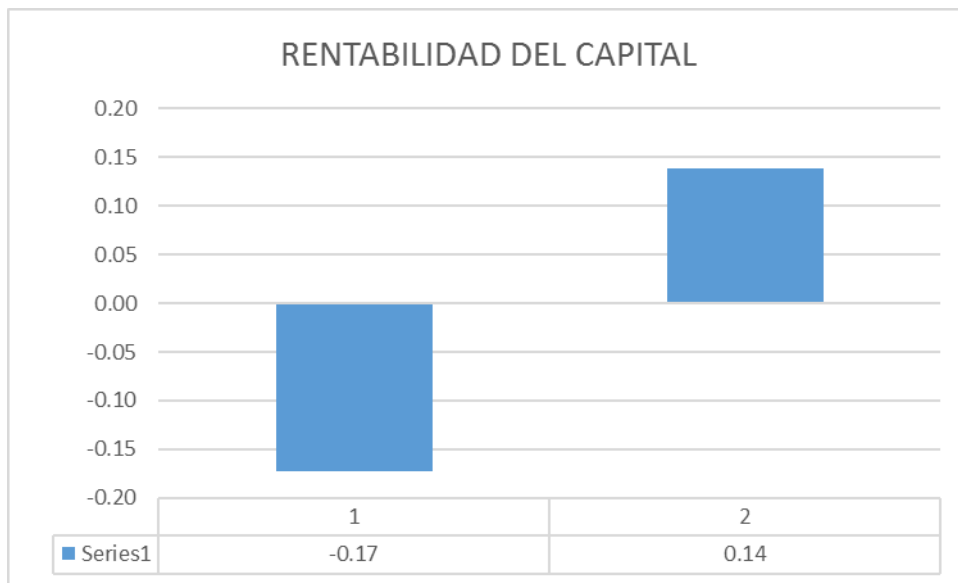


Figura N° 23: Rentabilidad de Capital

Los resultados demuestran que la aplicación de la auditoría laboral preventiva ha permitido que la empresa tenga utilidad, por lo tanto rentabilidad, por el contrario, si no se hubiera realizado la auditoría, habría tenido pérdida por las multas aplicadas.

Aplicación estadística mediante prueba T- Student:

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	antes	66.6250	8	114.56494	40.50482
	después	121.6250	8	177.47590	62.74721

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	antes & después	8	.994	.000

Tabla 7									
Comparación de ratios									
Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	antes - después	-55.00000	64.67722	22.86685	-109.07151	-.92849	-2.405	7	.047

Donde:

Ho: ambos grupos presentan medias iguales y no tiene diferencias significativas

H1: ambos grupos presentan medias diferentes y tienen diferencias significativas

P = Sig (bilateral)

P = 0.047

Si $P < 0.05$ se debe rechazar Ho.

$0.047 < 0.05$, por lo tanto se rechaza Ho aceptando H1

La prueba T-student nos permite evaluar si existe diferencia significativa en la variable dependiente luego de la aplicación de la auditoría laboral.

El resultado que arroja el análisis, comprueba que existe diferencia significativa antes y después de la aplicación de la auditoría laboral preventiva.

3.2 Discusión de resultados

Los resultados que se han obtenido de la investigación nos muestra que la empresa Laboratorios Biopas SAC, está dejando de cumplir con ciertas normas en materia laboral, por desconocimiento de su aplicación u omisión de aspectos formales.

Una demanda laboral es una situación delicada por los gastos que conlleva y los importes demandados que pueden ser de importe considerable.

La inobservancia a la ley y/o requisitos formales, la falta de conocimiento de la forma de los cálculos de remuneraciones, o conceptos remunerativos mal aplicados, abren paso a futuras demandas laborales. Los costos laborales en el Perú son muy altos en comparación con otros países de Latinoamérica, y el gobierno viene implementado un sistema de inspección laboral, cada vez más rígido.

El análisis de documentos más el uso de las listas de cotejos permitió determinar en donde se encontraban las faltas, es así que la lista de cotejos del anexo n° 4, muestra que la empresa no cumple con exponer en un lugar visible el horario de trabajo, la síntesis de legislación laboral, siendo una falta grave. No cumple con contratar póliza de seguro vida para aquellos trabajadores que tienen más de cuatro años laborando en la empresa., no cumple con implementar un lactario dentro de la empresa,

El anexo n° 5 nos muestra la lista de cotejo de cumplimiento de salud y seguridad en el trabajo, básicamente la empresa tiene faltas graves y muy graves, porque no ha cumplido con los exámenes médicos para los trabajadores, no ha establecido un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, no cumple con implementar una acción preventiva de accidentes laborales, no ha formado un comité de seguridad y salud.

El anexo n° 10, nos muestra la lista de cotejo referente al cumplimiento en materia de promoción y formación para el empleo, allí se detalla que tiene faltas graves y muy graves, porque la empresa no cumple el horario del joven que realiza sus prácticas profesionales, su salida es igual a la de todos los trabajadores, cuando debería salir antes.

Luego de haber determinado el incumplimiento a las normas laborales, se procedió a cuantificar las faltas de acuerdo a lo establecido por el D.S N° 015-2017-TR que se puede observar en la tabla n°3, por lo que resulta ser una multa pecuniaria de S/. 254,059.00 soles (ver anexo 11).

Para el correcto análisis del impacto en la situación económica y financiera, se procedió a la comparación de estados financieros al 31 de octubre que es el término de la auditoría

laboral preventiva, y se trabajó bajo dos supuestos, en la primera, la empresa había recibido una fiscalización laboral y aplicó las multas; en la otra situación se aplicó la auditoría laboral preventiva determinando el nivel de cumplimiento, y posteriormente la empresa habría subsanado estas faltas, previniendo de tal manera las multas.

Es así que, en el análisis financiero comparativo de ambas situaciones, podemos observar la diferencia en los ratios financieros, al no haber multas que pagar, la liquidez no se ha visto afectada y la rentabilidad porque se generó utilidad.

Finalmente podemos concluir que la aplicación de una auditoría laboral preventiva tiene un impacto positivo en la liquidez y rentabilidad de la empresa, puesto que va prevenir como su nombre lo dice, cualquier contingencia futura para la empresa. Debemos considerar a la auditoría laboral preventiva como herramienta para la mejora de la gestión de los recursos humanos, además que sale más costoso el pago de multas administrativas.

CONCLUSIONES

- Es necesario analizar cada cierto tiempo la situación laboral de la empresa Laboratorios Biopas SAC y el cumplimiento de la normativa laboral. La legislación laboral va cambiando y adecuándose, buscando la forma de proteger los derechos laborales de los trabajadores en las empresas, aplicando sanciones pecuniarias a través de las fiscalizaciones laborales que viene realizando Sunafil, si la empresa descuida el aspecto laboral es probable que reciba multas y/o demandas laborales que afectarán la situación económica y financiera de la empresa.
- La planificación y ejecución de la auditoría laboral preventiva nos permitió: primero, conocer aspectos importantes de la empresa como el hecho de pertenecer a un grupo empresarial ubicado en Centro América y Latinoamérica; por eso los problemas que afecte a una, va terminar por afectar a todo el grupo empresarial dañando su imagen frente a socios estratégicos. Segundo, determinar el grado de cumplimiento de la legislación laboral, cuantificar las faltas y evitar sanciones administrativas.
- El informe final de la auditoría laboral preventiva muestra los principales hallazgos encontrados en el trabajado realizado conforme al programa de auditoría que elabora, debe ser profundo y detallado, pero conciso para que su contenido pueda ser entendido cabalmente por las personas a quienes va dirigido. Le concierne a la empresa aplicar las recomendaciones que en el se detallan.
- La evaluación de los estados financieros antes y después de la aplicación de la auditoría laboral preventiva demostró que incide de manera positiva en la situación económica y financiera de la empresa, por que pudo determinarse el grado de incumplimiento de la legislación laboral aplicable en la empresa y posteriormente subsanar, a fin de estar preparados para una eventual fiscalización laboral por parte de Sunafil.

RECOMENDACIONES

- La gerencia debe mejorar la gestión de los recursos humanos, en cuanto al cumplimiento y obligaciones laborales se refiere, para no verse envuelta en problemas legales. Asimismo, debe asegurar que el personal de recursos humanos y contabilidad tengan conocimiento actual de la legislación laboral vigente, deben programar asesoría laboral constante, y /o seminarios para estar actualizados.
- Frente a los hallazgos detectados de la auditoría laboral preventiva se recomienda a la empresa cumpla con ir subsanando los incumplimientos de la legislación laboral con el fin de evitar que, en una posible fiscalización posterior, se le sancione.
- Se recomienda a la empresa prestar la atención debida al informe del auditor, y aplicar las recomendaciones que pueda contener.
- Finalmente, se le recomienda a la empresa considerar a la auditoría laboral preventiva una herramienta estratégica que deba aplicar de manera constante como parte de la gestión de recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Apaza M, M. (2015). *Auditoría Financiera basada en las Normas Internacionales de Auditoría conforme a las NIIF*. Tomo II. Perú: Instituto Pacífico.
- Arens A, A. & Loebbecke K, J (1996). *Auditoría: Un enfoque Integral* (6ª.ed). México: Pearson Educación.
- Del Blas M, E. & García M, J (2007). *Practicum de Auditoría Laboral de Legalidad*. España: La Ley.
- Dolan S, L., Valle C, R, Jackson S, E. & Schuler R, S. (2003). *La gestión de los Recursos Humanos*". España: McGraw-Hill.
- Espinal, J. (2004). *Auditoría a la Gestión Administrativa del Personal 2003 – 2004*. Perú: Corporación al desarrollo.
- Flores S, J. (2015). *Análisis Financiero para Contadores y su Incidencia en las NIIF*. (pp. 37-68). Perú: Pacifico Editores SAC.
- Grinaker L, R & Barr B, Ben (1991). *Auditoría: Examen de los Estados Financieros*. México: Compañía Editorial Continental.
- Hirache F, L. (2015). *Estados Financieros conforme NIIF*. (p.15). Perú: Instituto Pacífico.
- López G, J. & Blasco L, J (2010). *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*. España: Tirant lo Blanch.
- Ortega , H. (1997). *Auditoria de los Estados Financieros. Teórico – Práctico. Tomo I* (pp. 87-89). Perú: Editora FECAT.
- Panez M, J. (1998). *Auditoria Contemporánea: Estados Financieros y su Presentación*. Perú: Iberoamericana de editores SA Tercera Edición.

Tanaka N, G. (2003). *Análisis de estados financieros para la toma de decisiones*. (pp. 186-189) Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú fondo Editorial.

Viscarra M, J (2007). *Auditoría Financiera: Riesgos, Control Interno, Gobierno Corporativo y Normas de Información Financiera*. Perú: Pacifico Editores.

Tesis:

Caballero B, P (2016). *La Auditoria Tributaria Preventiva y su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa Comercializadora de Carbón SAC – Año 2015*, Tesis de Pre Grado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Julca B, M (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*, Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Lara V, L (2015). *Análisis de la aplicación de una auditoría laboral para la identificación de riesgos ocupacionales en las empresas constructoras de edificios y casas familiares en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2013*. Tesis de Pre Grado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, Ecuador.

León A, M (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L en el período 2015*, Tesis de Pre Grado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Rosales C, J (2011). *Diseño de una metodología de auditoría laboral aplicado a una empresa Industrial Textil –Caso Lanafit S.* Tesis Pre Grado, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, Ecuador.

Página Web:

Salas R, R. (2016 septiembre 09) *Situación económica y financiera de una empresa.* ESAN [En línea], Español. Disponible: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/09/09/la-situacion-economico-y-financiera-de-una-empresa/> [2017, Agosto 14].

Rodríguez, M (2017 febrero 13). *La nueva Due Diligence Laboral.* *Observatorio de recursos Humanos.* [En línea], Español. Disponible <http://www.bdo.es/es-es/blogs/blog-cordenadas-bdo/febrero-2017/due-diligence-laboral-en-operaciones-de-compraventa>

Revistas:

Peña, F.R, Goyo, A.J y Rivero, E.R (2014). *La auditoría laboral de legalidad como estrategia para la prevención de sanciones, multas y demandas en las empresas venezolanas.* *Gestión y Gerencia.* (2014, diciembre).

Encalada, J.A; Burgos, J.E (2016). *La auditoría sociolaboral: una herramienta de gestión de recursos humanos y sus derechos en las empresas.* *Observatorio de la Economía Latinoamericana.* Ecuador, (2016, septiembre). En línea: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/sociolaboral.html>

Tsuboyama, L (2014). *Due Diligence Laboral: herramienta imprescindible en los procesos de funciones y adquisiciones..* *Themis Revistas de Derecho.* Perú (2014, Mayo)

ANEXOS

Anexo 01: Entrevista realizada al contador general. Papel de trabajo N° 01.

J & S Consultores Asociados

Papel de Trabajo N° 01

Servicio: Auditoría Laboral Preventiva

Empresa: Laboratorios Biopas SAC

Período : Enero 2017 - Octubre 2017

Guía de Registro: Entrevista realizada al contador general de la empresa

Objetivo: Tener un conocimiento general de la empresa a nivel laboral

Items	PREGUNTAS
1	<p>¿Cuál es el régimen laboral al que pertenece la empresa? R: Régimen Laboral General D.L.N°728</p>
2	<p>¿Cuántas oficinas tiene la empresa Laboratorios Biopas SAC? R: Por ahora sólo tenemos una oficina.</p>
3	<p>¿ Sólo está presente en la ciudad de lima o tiene centro laboral en otra parte del país ? R: Si , sólo en la ciudad de lima.</p>
4	<p>¿La empresa cuenta con horario nocturno? R: No , el trabajo es de 9:00 am hasta las 5:00 pm.</p>
5	<p>¿Cuántas personas laboran en la empresa ? R: Actualmente contamos con 40 personas que trabajan en la empresa.</p>
6	<p>¿Cuántos hombres? R: Somos 13 hombres</p>
7	<p>¿Cuántas mujeres ? R: Son 27 mujeres.</p>
8	<p>¿Cuenta con personal destacado ? R: No.</p>
9	<p>¿Cuenta con personal en modalidad formativa? R: Si , tenemos a un joven que realiza sus prácticas preprofesionales en el área de Regulatoria.</p>
10	<p>¿Cuenta con personal extranjero?, ¿Cuántos son ? R: Si , tenemos tres trabajadores extranjeros.</p>
11	<p>De que nacionalidad es ? R: Dos son de Colombia y uno de Chile.</p>
12	<p>¿Ha tenido recientemente algún problema o conflicto con un trabajador? R: Si , el año pasado se presentó un problema con un gerente de línea.</p>
13	<p>¿Cuál fue la causa del problema? R: Se involucró con un personal a su cargo , generando conflicto de intereses y problemas con los demás trabajadores, aceptó la responsabilidad y renunció. Al mes siguiente presentó una demanda laboral por reintegro de beneficios sociales y amenazó con denunciar en Sunafil.</p>
14	<p>¿Se resolvió? ¿En buenos o malos términos? R: Bueno , al parecer hubo conceptos remunerativos no considerados en su liquidación lo que generó un mal cálculo, aún estamos en juicio</p>
15	<p>¿El conflicto laboral generó consecuencias económicas para la empresa? R: Si , ya hemos provisionado el gasto generado por el juicio , y el monto a indemnizar.</p>
16	<p>¿Cuenta la empresa con políticas de resolución de conflictos laborales ? R: Desde el inicio de actividades la empresa no había pasado por esta situación , a partir de este problema la gerencia general ha ordenado revisar este punto y se pretende mejorar la gestión del personal , a través de políticas</p>
17	<p>¿Desde que inició sus actividades, la empresa ha tenido alguna denuncia laboral? R: No , antes no, recién ahora con lo sucedido el año pasado.</p>
18	<p>¿Ha recibido antes alguna inspección por parte de Sunafil? R: No , no hemos tenido ninguna inspección.</p>
19	<p>Le han detectado incumplimientos a la norma ? R: No aplica</p>
20	<p>De ser así ¿ha recibido alguna sanción ? R: No aplica</p>

Anexo N° 02: Demanda laboral interpuesta por ex - trabajador.

Papel de trabajo N° 02

J & S Consultores Asociados

Secretario: Dr. (a).

Expediente N°:

Cuaderno: PRINCIPAL

Escrito N°: 01

INTERPONE DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

**SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA:**

FRANCISCO EDUARDO MELENDEZ DIAZ, peruano, sufragante, identificado con DNI. N° 18160876, con domicilio real en Av. Juan Aliaga N° 680 – Departamento N° 707, Distrito de Jesús María, Provincia Lima, Departamento Lima, con domicilio procesal en el Jorge Bolognesi N° 830 – Cercado de Lima, con Casilla Electrónica N° 10584 del Poder Judicial, a Usted con el debido respeto expongo:

Invocando legítimo interés económico y moral, y legitimidad para obrar **ME APERSONO** a la instancia, con el fin de interponer Demanda por Pago de Beneficios Sociales.

I. **NOMBRE Y DIRECCION DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE DIRIGE LA DEMANDA.** -

Al representante Legal de la Empresa “**LABORATORIOS BIOPAS S.A.C**, con RUC N° 20511417253, con domicilio legal en la **Av. Comandante Espinar N° 860 INT. 201, Distrito Miraflores, Provincia Lima, Departamento Lima**, en donde se le notificará con las formalidades de Ley.

II. **PETITORIO.** -

Su Juzgado declare **FUNDADA** mi **DEMANDA DE PAGO BENEFICIOS SOCIALES: VACACIONES ANUALES NO GOZADAS, DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO y REINTEGRO DE GRATIFICACION DE DICIEMBRE 2015**, más el pago de intereses, pago de costas y costos del proceso contra Empresa “**LABORATORIOS BIOPAS S.A.C**, y en consecuencia ordene a la demandada **CANCELACIÓN** de mis beneficios sociales ascendentes al monto de **TRESCIENTOS CINCUENTA MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 350,000.00)**.

III. **SITUACION LABORAL DEL DEMANDANTE.** -

- FECHA DE INICIO: 03-10-2005.
- FECHA DE CESE: 20-11-2016.
- MOTIVO DEL CESE: RENUNCIA.
- ULTIMA REMUNERACION: S/. 8,000.00.
- CARGO: GERENTE DE LINEA.

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO DEL PETITORIO. –

1. Es el caso Señor Juez, que el accionante, con fecha 03 de octubre de 2005, ingrese a trabajar a la empresa “LABORATORIOS BIOPAS S.A.C, laborando hasta el 20 noviembre del 2016, desempeñándome como “GERENTE DE LÍNEA”, percibiendo una remuneración mensual de **OCHO MIL Y 00/100 SOLES (S/. 8,000.00) MENSUALES.**
2. Que, demandante ha laborado de Lunes a Domingo de 9:00 am. a 5:00 pm., todos los días de la semana, los días domingos, sin recibir la retribución correspondiente por esos días trabajados. Este hecho se verificará de las exhibicionales que deberá efectuar la Entidad demandada.
3. Que, al amparo del **Art. 23.2. de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497**, mi vínculo laboral se encuentra fehacientemente acreditado con mis 04 últimas **Boletas de Pago** que adjunto a la presente demanda. Así mismo, en dicho documento también se puede apreciar mi fecha de ingreso (03 de octubre del 2005) en la empresa demandada, “LABORATORIOS BIOPAS S.A.C.
4. Que pese al récord laboral desempeñado a favor de la empresa demandada y a los continuos requerimientos personales para que cumpla con cancelarme la totalidad de mis Beneficios Sociales; ésta se ha negado inexplicablemente. Esta absurda negativa me obliga a accionar judicialmente en procura que vuestro Despacho me otorgue Tutela Jurisdiccional Efectiva y, en consecuencia, **ORDENE que la demandada cumpla con cancelar mis Beneficios Sociales** conforme a los siguientes rubros:

RÉCORD LABORAL: 11 AÑOS – 1 MES –17 DÍAS

- INICIO: 03-10-2005
- CESE: 20-11-2016

A) REMUNERACIÓN COMPUTABLE:

- Rem. Básica (4 Semanas): S/. 8,000.00 +
 - 1/6 Gratificación: S/. 1,333.33
 - Comisiones y/o Bonificaciones: S/. 3,000.00
- S/. 12,333.33**

1) DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO:

Señor Juez, el accionante durante los años 2010 a 2015 he laborado los días domingos, ingresando a las 8:00 am hasta las 5:00 pm, sin que mi día de descanso semanal obligatorio haya sido sustituido por otro día de la semana, esté hecho lo acredito con las copias simples de **los cuadernos de ingreso y salida donde registraba mi firma** y con la **exhibicional** que realizara la empresa de los originales de dichos cuadernos ante su juzgado.

48 domingos x 5 años = 240 Domingos x S/. 822.22 (remuneración diaria +
sobre tasa del
100%)

SUB-TOTAL = S/. 197,332.8

2.- VACACIONES ANUALES NO GOZADAS:

Señor Juez, el demandante durante los años 2010 – 2015 no ha gozado de su descanso vacacional, conforme lo prescribe el Art. 10 del Decreto Legislativo N° 713, prescribe: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”. Este hecho se puede verificar de mis boletas de pago de los años 2010 -2015, para lo cual solicito a su Despacho se sirva **cursar oficio a la empresa demandada para que cumpla con exhibir los libros de planillas de esos años donde deben**

constar expresamente según ley, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

6 Vacaciones Adeudadas x S/. 24,666.66 (remuneración mensual + sobretasa del 100%)

SUB-TOTAL = S/. 147,999.96

3.- REINTEGRO DE GRATIFICACION DICIEMBRE 2015:

Señor juez, conforme se aprecia de mi boleta de pago del mes de diciembre del año 2015, la empresa demandada a pagado mi gratificación en forma diminuta, puesto que el monto que aparece es de S/. 6,332.76 soles; cuando el monto que tenían que pagarme era S/ 11,000.00 soles que corresponde a mi remuneración ordinaria más mis comisiones; por lo que solicito a su Despacho ordene a la demandada reintegre mi gratificación hasta por el monto de S/. 4,667.24 soles

REINTEGRO DE GRATIFICACIÓN POR DICIEMBRE DEL 2015

SUB-TOTAL = S/. 4,667.24

TOTAL A CANCELAR: TRESCIENTOS CINCUENTA MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 350,000.00).

IV. FUNDAMENTACION JURIDICA DEL PETITORIO. -

A) Aspecto Material:

D.S. 001-97-TR (T.U.O. de la Ley de C.T.S.): Art. 3, in fine, el cual señala que la remuneración computable será la vigente a la fecha del cese, tal como acontece en el presente caso. Art. 4 que prescribe quiénes son los trabajadores comprendidos en los beneficios de esta ley. Art. 9 sobre los rubros que comprende la remuneración computable.

D.S. 003-97-TR: Art. 16 Inc g) que prevé el despido como causal de extinción del contrato de trabajo. Art. 34 sobre el derecho del trabajador despedido a accionar judicialmente en procura de un derecho pendiente de pago. Art. 43 mediante el cual se prevé la situación laboral del accionante como trabajador de confianza.

D. Leg. 713 (Descansos Remunerados): Art. 10 que establece el derecho del trabajador al goce de sus vacaciones anuales. Art. 15 sobre la equivalencia de la remuneración vacacional. Art. 16 el cual expresa la oportunidad del abono de la remuneración vacacional. Art. 20 sobre la obligación del empleador de hacer constar en el Libro de Planillas la fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente. Art. 23 el cual establece que el trabajador que no disfruta de su descanso vacacional tiene derecho a percibir tres remuneraciones.

D.S. 012-92-TR (Reglamento del D. Leg. 713): Art. 4 que establece los parámetros para la determinación precisa de la remuneración computable. Art. 19 sobre la oportunidad en el pago de las remuneración vacacional.

Ley N° 25139 (Ley de Gratificaciones): Art. 1 el cual establece de manera expresa el derecho del trabajador a percibir dos gratificaciones al año. Art. 2 sobre la oportunidad en el pago de este beneficio. Art. 3 sobre el requisito para ejercer el derecho.

B) Aspecto Procesal:

Ley N° 29497: Art. 16 mediante el cual se establecen los requisitos y anexos de la demanda. Art. 21 de la actividad probatoria. Art. 23 sobre la carga probatoria atribuible a las partes.

V. VIA PROCEDIMENTAL. -

Por mandato expreso del Art. 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497; la presente demanda se contrae al trámite del **PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

VI. MONTO DEL PETITORIO.-

Teniendo en consideración la pretensión incoada; el monto estimable del petitorio asciende a la suma de **TRESCIENTOS CINCUENTA MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 350,000.00)** además de los intereses legales, las costas y los costos del presente proceso; que comprende los siguientes conceptos:

- DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO = S/. 197,332.8
- VACACIONES ANUALES NO GOZADAS = S/. 147,999.96
- REINTEGRO DE GRATIFICACION DICIEMBRE 2015: S/. 4,667.24 soles

VII. MEDIOS PROBATORIOS.-

7.1. El mérito de 84 de Boletas de Pago de los años 2009 al 2016; documentos con los cuales acredito mi vínculo laboral y se puede verificar los montos dejados de cancelar por la empresa demandada.

1. **LA EXHIBICIONAL.** - Que hará el Gerente General de las Planillas y duplicados de las boletas de pago para acreditar mi récord laboral, remuneraciones percibidas, descuentos efectuados, bonificaciones de julio y diciembre, y de la Hoja de Liquidación de mi Compensación por Tiempo de Servicios., documentos con los cuales se acreditará en el Libro de Planillas que no se me otorgo mi descanso vacacional anual de los periodos 2010 a 2015.

IX. ANEXOS. -

1-A. Copia simple de mi DNI.

1-B. 84 Boletas de Pago.

1-C. Certificado de Habilidad del Colegio de Abogados de Lima.

1-D. Tasa Judicial por Ofrecimiento de Pruebas.

1-E. Derecho de Notificación Judicial.

POR LO EXPUESTO:

Ud. Señor Juez, sírvase admitir mi demanda y declararla FUNDADA en su oportunidad.

Trujillo, 20 de diciembre del 2016.

Anexo N°3: Informe del abogado a la empresa.

Papel de trabajo N° 03

J & S Consultores Asociados

ASESORIA LEGAL LABORATORIOS **BIOPAS S.A.C.**

INFORME LEGAL N° 00010-2017-MAMR

PARA:

**GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA LABORATORIOS BIOPAS S.A.C.
SR. ANTONIO GOMEZ S.**

DE:

ABOGADO MARCO AGUSTO MEDINA REQUEJO.

ASUNTO:

RESPUESTA A LA DEMANDA LABORAL DEL EX – TRAJADOR DON FRANCISCO EDUARDO MELENDEZ DIAZ.

REFERENCIA:

ESCRITO DE DEMANDA DEL EX – TRAJADOR DON FRANCISCO EDUARDO MELENDEZ DIAZ – EXPEDIENTE N° 02341-2016-0-1801-LA-18.

FECHA: 10 DE ENERO DEL 2017.

I. CONSULTA:

Con referencia a la demanda de reintegro de beneficios sociales del ex–trabajador Francisco Eduardo Meléndez Díaz y la citación para la audiencia de conciliación en el Cuarto Juzgado Laboral de Lima. Para determinar si le corresponde el reintegro de los siguientes conceptos:

- Pago del descanso semanal obligatorio de los años 2010 al año 2015, sin que haya sido sustituido por otro día de la semana y a los cuadernos de control de vigilancia de los mismos años donde aparece la firma del ex –trabajador todos los días domingo, ingresando a las 8:00 am hasta las 5:00 pm.

- Del pago de las vacaciones anuales no gozadas durante los años 2010 – 2015 no ha gozado de su descanso vacacional.
- Del pago de reintegro de la gratificación del mes de diciembre del año 2015, pagado en forma diminuta.

II. ANALISIS DE LOS HECHOS:

- El ex – trabajador Francisco Eduardo Meléndez Díaz, ha laborado desde el 03 de octubre del 2005 hasta el 20 de noviembre del 2016, el cargo que tenía era Gerente de Línea, por lo tanto, para nuestra empresa era calificado como **“trabajador de confianza”**, inclusive no estaba sujeto a fiscalización inmediata. Por lo que no era necesario que firme el cuaderno de ingreso y salida de las oficinas, que estaba bajo la custodia del personal de vigilancia.
- Sin embargo, no se ha seguido el debido procedimiento para calificarlo como trabajador de confianza, conforme lo exige los artículos 59 y 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, es decir no existe ningún documento de fecha cierta o correo electrónico que la Gerencia General le haya comunicado al señor Francisco Eduardo Meléndez Díaz, que su puesto calificó como trabajador de confianza.
- De la revisión de las boletas y libros de planillas durante el periodo judicializado, es decir del año 2010 hasta el año 2015, no consignó la calificación de trabajador de confianza.
- Respecto a las vacaciones anuales no gozadas impagas de los años 2010 a 2015, efectivamente de la revisión de los libros de planillas, no existe documento alguno, que pueda acreditar que el señor Francisco Eduardo Meléndez Díaz, haya gozado de su descanso vacacional, conforme lo exige el artículo 20 del Decreto Legislativo N° 713.
- De la revisión de las boletas del año 2010 hasta el año 2015, no aparece que nuestra representada le haya reconocido el pago por el derecho vacacional, lo único que sí se determina es el pago por el trabajo realizado.
- Que, debido al cargo que ocupaba el señor Francisco Eduardo Meléndez Díaz, durante su record laboral, siempre fue de “Gerente de Línea”, por lo que tenía toda la facultad para decidir cuándo gozar de sus vacaciones, por lo que no le correspondería la indemnización vacacional, según lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación N° 2943-2015-Lima, en la que hace una interpretación del artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

- Que, respecto al pago diminuto de la gratificación del mes de diciembre del año 2015, conforme aparece en su boleta de pago, aparece el monto S/. 6,332.76 soles, únicamente se le debe reintegrar la suma de S/. 1,667.24 Soles, esto teniendo en cuenta que su remuneración básica es de S/. 8,000.00 Soles.

III. CONCLUSIONES, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES:

Que, nuestra posición frente a la demanda de reintegro de beneficios sociales por los conceptos de pago por descanso semanal obligatorio por los años 2010 – 2015, vacaciones anuales no gozadas por los años 2010 – 2015 y del pago diminuto de la gratificación del mes de diciembre del año 2015, es débil para enfrentarnos en el proceso judicial, por lo que a fin de evitar mayores costos del proceso laboral a la empresa, sería conveniente para nuestra representada, arribar a una transacción o conciliación extrajudicial directa con el ex – trabajador Francisco Eduardo Meléndez Díaz, para poder financiar los pagos de la suma pretendida que es de S/. 350,000.00 Soles.

Así mismo, se sugiere que se remita este informe a la oficina de contabilidad para que saque una nueva liquidación de beneficios reclamados, teniendo presente los conceptos expuestos en el rubro análisis de los hechos de este informe, para poder hacerle un ofrecimiento económico concreto al ex – trabajador Francisco Eduardo Meléndez Díaz.

Se recomienda se haga de manera urgente una auditoria laboral preventiva en nuestra empresa para evitar que sobrevengan una serie de demandas laborales.

Es todo cuanto tengo que informar para su conocimiento y fines pertinentes

Atentamente.

MARCO AGUSTO MEDINA REQUEJO
ABOGADO

Anexo 04: Lista de cotejo de cumplimiento en materia de relaciones laborales.

Papel de trabajo N°04

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: Laboratorios Biopas SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de Recursos Humanos		LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO				Revisado por : Silvia Perales Rojas
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: En materia de relaciones laborales						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de infracción	Base Legal	Observaciones
Comunica y registra ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información.	√			Leve		
Entrega al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	√			Leve		
Registra y mantiene actualizado a los trabajadores en planilla, T- registro al igual que a sus derecho habientes	√			Leve		
Las boletas de pago cumplen con indicar los requisitos mínimos de información sobre el trabajador.	√			Leve		
Expone en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.		√		Leve		
Expone en lugar visible un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral		√		Leve		
Entrega el reglamento interno de trabajo a cada trabajador			√	Leve		
Cumple con informar a las entidades depositarias (bancos, cajas, etc) sobre la disposición e intangibilidad de los depósitos por cts.	√			Leve		
Cumple con pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales	√			Grave		
Se deposita íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios	√			Grave		
Cumple con celebrar por escrito contratos de trabajo, cuando es exigible, (contratos a modalidad)			√	Grave		
Contrata la póliza de seguro de vida para los trabajadores que tienen derecho a este seguro.		√		Grave		
Paga oportunamente la prima de póliza de seguro de vida		√		Grave		
Registra el Contrato de Seguro de Vida en el Registro Obligatorio de Contratos		√		Grave		
Cumple con implementación de lactarios.		√		Grave	Ley N° 29896	Aplicable a empresas con 20 o más mujeres por establecimiento
Cumple con mantener las disposiciones referente a los contratos a plazo determinado, sin caer en la desnaturalización.	√			Muy grave	D.SN°003-97-TR	
Cumple con las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	√			Muy grave		
Cumple con las disposiciones relacionadas a la protección de trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.		√		Muy grave		
Cumple con contar con el registro de control de asistencia	√			Muy grave		
Cumple con registrar a todos sus trabajadores, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidad formativa laboral, personal de terceros, o derechohabientes en las planillas de pago	√			Muy grave	D.SN°018-2007-TR	

Anexo 05: Lista de cotejo de cumplimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Papel de trabajo N° 05

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: Laboratorios Biopas SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de recursos humanos		LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO				Revisado por : Sílvia Perales Rojas
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: En materia de seguridad y salud en el trabajo						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de Infracción	Base Legal	Observaciones
Mantiene orden y limpieza en el centro de trabajo para no generar riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.	√			Leve	Ley N° 29783	
Cumple con avisar a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes			√	Leve	Ley N° 29783	
Cumple con las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.	√			Leve	Ley N° 29783	
Cumple con dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al centro médico asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tenerse indicios que las medidas preventivas son insuficientes.			√	Grave	Ley N° 29783	
Cumple con llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores y realiza aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.		√		Grave	Ley N° 29783	
Realiza los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y comunica a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.		√		Grave	Ley N° 29783	
Comunica a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia y consigna con exactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.			√	Grave	Ley N° 29783	
Cumple con la obligación de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.		√		Grave	Ley N° 29783	
Cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.		√		Grave	Ley N° 29783	
Cumple con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.		√		Grave	Ley N° 29783	
Cumple con las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.			√	Grave	Ley N° 29783	
Adopta las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.	√			Grave	Ley N° 29783	
Cumple con las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.			√	Grave	Ley N° 29783	
Cumple con constituir o designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como proporcionarles formación y capacitación adecuada.		√		Grave	Ley N° 29783	
Cumple con los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.		√		Grave	Ley N° 29783	
Cumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.			√	Grave	Ley N° 29783	
Cumple con las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores.			√	Grave	Ley N° 29783	
Cumple con observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.	√			Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.			√	Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.			√	Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.			√	Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con no superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.			√	Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con no impedir el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	√			Muy grave	Ley N° 29783	
Adopta las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.		√		Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.			√	Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.		√		Muy grave	Ley N° 29783	
Cumple con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.			√	Muy grave	Ley N° 29783	

Anexo 06: Lista de cotejo de cumplimiento en materia de seguridad social.
Papel de trabajo N° 06

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: Laboratorios Biopas SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de recursos humanos	LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO				Revisado por : Silvia Perales Rojas	
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: SEGURIDAD SOCIAL						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de Infracción	Base Legal	Observaciones
Cumple con la inscripción de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud sean éstos públicos o privados.	√			Grave		
Cumple con la inscripción de trabajadores al régimen de seguridad social en pensiones sea público o privado	√			Grave		

Anexo 07: Lista de cotejo de cumplimiento de labor inspectiva.

Papel de trabajo N° 07

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: Laboratorios Biopas SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de recursos humanos		LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO				Revisado por : Milagritos Tapia Valerio
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: LABOR INSPECTIVA						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de Infracción	Base Legal	Observaciones
Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.			√	Grave		La empresa no ha tenido antes una inspección de sunafil, por lo que no aplica ninguna de las posibles sanciones aquí descritas.
Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.			√	Grave		
El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.			√	Grave		
La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.			√	Muy grave		
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.			√	Muy grave		
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.			√	Muy grave		
El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.			√	Muy grave		
Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.			√	Muy grave		
El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.			√	Muy grave		
No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.			√	Muy grave		
No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.			√	Muy grave		
No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concorra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.			√	Muy grave		
La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.			√	Muy grave		
No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.			√	Muy grave		
La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares.			√	Muy grave		

Anexo 08: Lista de cotejo de cumplimiento en materia de contratación de personal extranjero
Papel de trabajo N° 08

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: LABORATORIOS BIOPAS SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de recursos humanos		LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO				Revisado por : Silvia Perales Rojas
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de Infracción	Base Legal	Observaciones
Cumple con las obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros.	√			Leve		
Entrega al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.	√			Leve		
Formaliza por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.	√			Grave		
Cumple con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.	√			Grave		
Cumple con no ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.	√			Muy grave		
Cumple con no presentar a la Autoridad competente información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.	√			Muy grave		
Cumple con no contratar fraudulentamente trabajadores extranjeros.	√			Muy grave		

**Anexo 09: Lista de cotejo de cumplimiento con personal destacado.
Papel de trabajo N° 09**

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: LABORATORIOS BIOPAS SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de recursos humanos		LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO			Revisado por : Milagritos Tapia Valerio	
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: Empresas con personal destacado. Art 26 , Ley N°27626						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de Infracción	Base Legal	Observaciones
Cumple con las obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias.			√	Leve		
Formaliza por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.			√	Grave		
Cumple con no exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.			√	Muy grave		
Cumple con no tener ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.			√	Muy grave		
Cumple con la no cesión a otras empresas de trabajadores destacados.			√	Muy grave		
Cumple con no contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.			√	Muy grave		

Anexo 10: Lista de cotejo de cumplimiento de promoción y formación para el trabajo.

Papel de trabajo N° 10

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Empresa: LABORATORIOS BIOPAS SAC Personal: Estefani Mendoza Cargo: Asistente de recursos humanos		LISTA DE COTEJO DE CUMPLIMIENTO			Revisado por : Milagritos Tapia Valerio	
Recursos Humanos						
Lista de Cotejo para la Evaluación de Cumplimiento: PROMOCION Y FORMACION PARA EL TRABAJO						
Indicadores	Cumple	No Cumple	No Aplica	Tipo de Infracción	Base Legal	Observaciones
Cumple con las obligaciones meramente formales o documentales.	√			Leve	Ley N° 28518	
Cumple con tener los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente y registra a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos.	√			Grave	Ley N° 28518, D.S 007-2005-TR	Inicialmente la LMFL, estableció que los beneficiarios debían ser inscritos en un libro especial de convenios de modalidades formativas laborales, pero actualmente se usa la planilla electrónica, T-registro.
Celebra los convenios de modalidades formativas por escrito y/o los presenta ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos.	√			Grave	D.S N°007-2005-TR art 50 y 52	Con el D.L 1246, se elimina la obligación de registrar los convenios de modalidad formativa la ministerio de trabajo, simplemente debe registrarse en planilla. 10.2016
Cumple con no exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas.	√			Grave	Ley N° 28518	
Cumple con las obligaciones en materia de formación.	√			Grave	Ley N° 28518	
Brinda facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.	√			Grave	Ley N° 28518	
Emite cuando corresponde, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.	√			Grave	Ley N° 28518	
Otorga el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.	√			Grave	Ley N° 28518	
Presenta a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.		√		Grave	Ley N° 28518	
Cumple con el pago total y oportuno de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas.	√			Muy grave	D.S N°007-2005-TR art 39	
Cumple con las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.		√		Muy grave	Ley N° 28518	El joven que hace prácticas en la empresa sale más tarde de la hora que debería salir, según lo estipula la ley.
Cumple con cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.	√			Muy grave	Ley N° 28518	
Asume directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad a través de EsSalud o de un seguro privado.			√	Muy grave	Ley N° 28518	
Cuenta con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.		√		Muy grave	Ley N° 28518	

**Anexo 11: Hoja de registro de datos – Incumplimientos sancionables
Papel de trabajo N° 11**

J & S CONSULTORES ASOCIADOS

Infracciones cometidas en materia de relaciones laborales			
Indicadores	No Cumple	Tipo de infracción	Multa aplicable Importe en soles
Expone en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.	√	Leve	S/. 4,455.00
Expone en lugar visible un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral	√	Leve	S/. 4,455.00
Contrata la póliza de seguro de vida para los trabajadores que tienen derecho a este seguro.	√	Grave	S/. 5,467.50
Paga oportunamente la prima de póliza de seguro de vida	√	Grave	S/. 5,467.50
Registra el Contrato de Seguro de Vida en el Registro Obligatorio de Contratos	√	Grave	S/. 5,467.50
Cumple con implementación de lactarios.	√	Grave	S/. 13,689.00
Cumple con las disposiciones relacionadas a la protección de trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.	√	Muy grave	S/. 9,112.50
TOTAL			S/. 48,114.00
Infracciones cometidas en materia de seguridad y salud en el trabajo			
Cumple con llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores y realiza aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	√	Grave	S/. 18,225.00
Realiza los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y comunica a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.	√	Grave	S/. 18,225.00
Cumple con la obligación de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	√	Grave	S/. 18,225.00
Cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.	√	Grave	S/. 18,225.00
Cumple con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.	√	Grave	S/. 18,225.00
Cumple con constituir o designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como proporcionarles formación y capacitación adecuada.	√	Grave	S/. 18,225.00
Cumple con los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	√	Grave	S/. 18,225.00
Adopta las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	√	Muy grave	S/. 27,338.00
Cumple con implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	√	Muy grave	S/. 27,338.00
TOTAL			S/. 182,251.00
Infracciones cometidas en materia de promoción y formación para el trabajo			
Presenta a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.	√	Grave	S/. 5,468.00
Cumple con las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.	√	Muy grave	S/. 9,113.00
Cuenta con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.	√	Muy grave	S/. 9,113.00
TOTAL			S/. 23,694.00
Importe Total de Sanciones			S/. 254,059.00