

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD

AUDIT | TAX | CONSULTING



PLANIFICACIÓN LABORAL TRIBUTARIA

MARZO 2018

“IDENTIFICAR EL TALENTO PARA LAS ORGANIZACIONES A TRAVÉS DE UN ADECUADO PERFIL”

Maria Huarcaya

Encargada de RRHH





Hoy en día el colaborador, es decir el talento, es el activo principal en la empresa. El talento se ha convertido en el factor principal de éxito en las organizaciones.

Habilidades que buscan las empresas

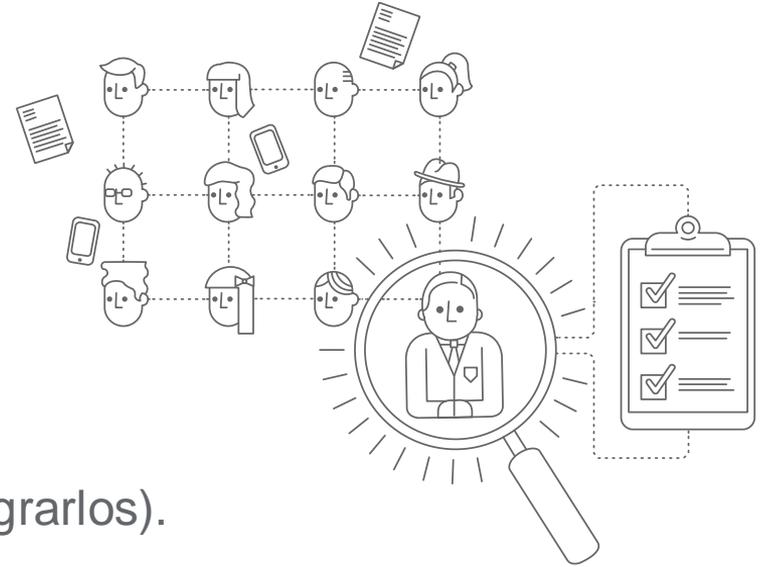
Habilidades técnicas:

Saber hacer lo que dices hacer.

Habilidades conceptuales:

Habilidades más estratégicas.

(ver la rama, el árbol y el bosque e integrarlos).



Habilidades que buscan las empresas

Habilidades humanistas:

- Proactividad.
- Inteligencia emocional.
- Con proyección.
- Agentes de cambio.
- Innovadora.
- Ética y honradez.
- Permanentemente actualizado en su profesión.

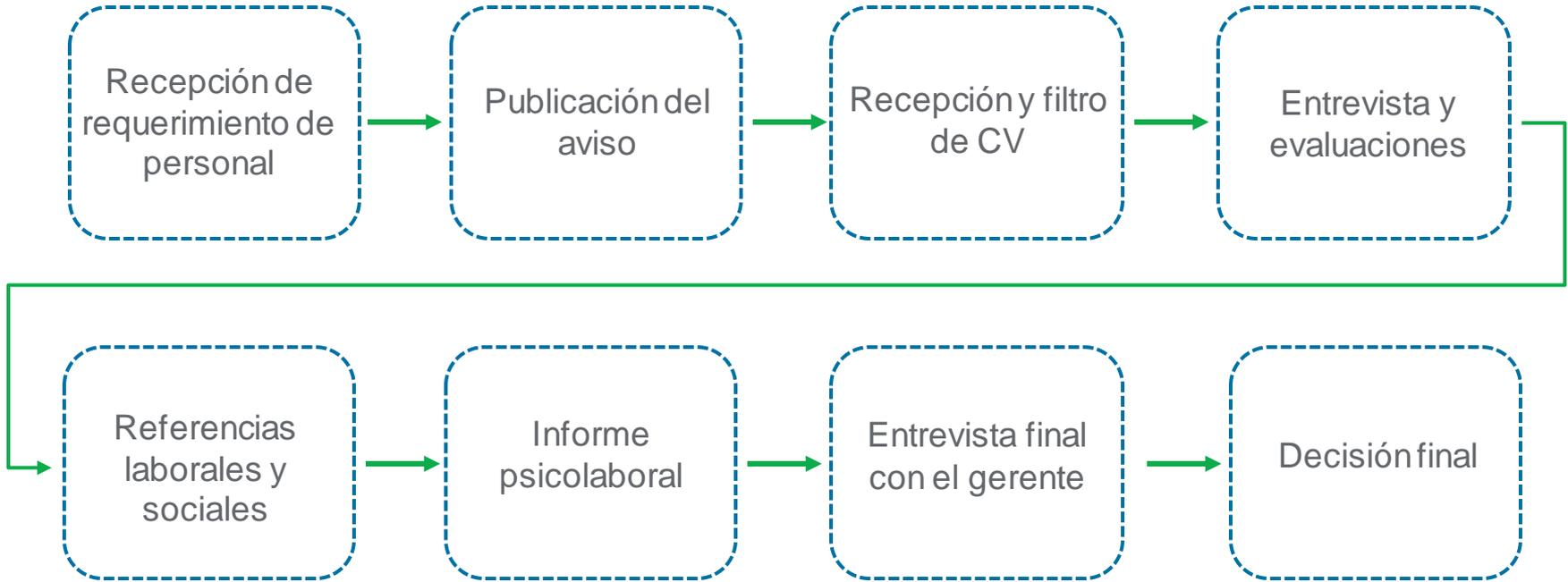


Habilidades que buscan las empresas

También hay que tener en cuenta:

- ✓ Tipo de empresa.
- ✓ Cultura.
- ✓ Mercado.
- ✓ El discurso que se maneja.
- ✓ Clima organizacional.
- ✓ Relaciones formales (organigrama).
- ✓ Descripción de tareas del puesto.

Etapas del proceso de selección





Si se empieza a invertir tiempo, dinero y esfuerzo en apostar al individuo que está atrás del profesionalista, se garantiza el éxito en las organizaciones.

“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LA CONTRATACIÓN LABORAL”.

Ricardo Lazarte

Gerente de Tax & Legal



La contratación

Aspectos a evaluar	Contratación a plazo indeterminado	Contratación modal
La conclusión de la relación laboral	No se puede calcular con anticipación la duración de la relación laboral	Sujeto a un plazo fijo predecible y presupuestable

Sobre los contratos

Contratos temporales

Modalidad	Duración máxima	Detalle
Por inicio o incremento de actividad	3 años	Justificar el supuesto: aperturas, inicios nuevos, incrementos
Por necesidad de mercado	5 años	Justificar el incremento coyuntural por variaciones sustanciales
Por reconversión empresarial	2 años	Cambio en las actividades

Sobre los contratos

Contratos accidentales

Modalidad	Duración máxima	Detalle
Ocasional	6 meses o 1 año	Necesidades transitorias
Suplencia	5 años	Sustitución de trabajador estable cuyo vinculo se suspende por razón legal o convencional.
Emergencia	5 años	Caso fortuito o fuerza mayor

Sobre los contratos

Contratos accidentales

Modalidad	Duración máxima	Detalle
Específico	5 años	Servicio específico y de duración determinada.
Intermitente	5 años	Actividades permanentes y discontinuas de ejecución irregular
Temporada	5 años	Actividades permanentes y discontinuas de ejecución irregular

Sobre los conceptos que permiten reducir los costos laborales

- Los conceptos no remunerativos
- Los vales de alimentos
- Convenio de remuneración integral anual

Los conceptos no remunerativos

Beneficios	Razón	Periodicidad
Gratificación extraordinaria	Liberalidad	Pago único
Asignación por educación	Gastos educativos (trabajador e hijos)	Mensual o anual
Asignación por transporte	Transporte de casa a trabajo y viceversa	Mensual
Utilidades voluntarias	Liberalidad	Mensual o anual
Asignación por festividades	Celebraciones corporativas	Según convenio
Otros conceptos (cumpleaños, matrimonio, etc.)	Celebración por razón del empleado	Según establecido con empleado

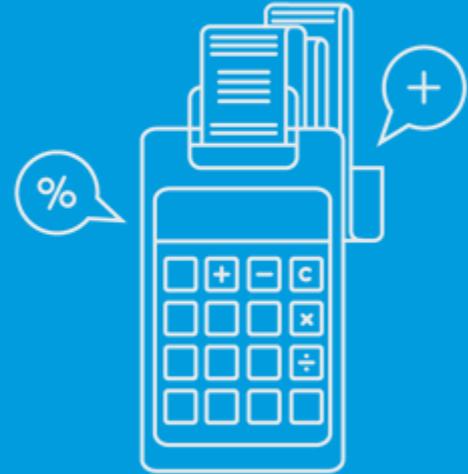
Sobre los vales de alimentos

Convenio de remuneración integral anual

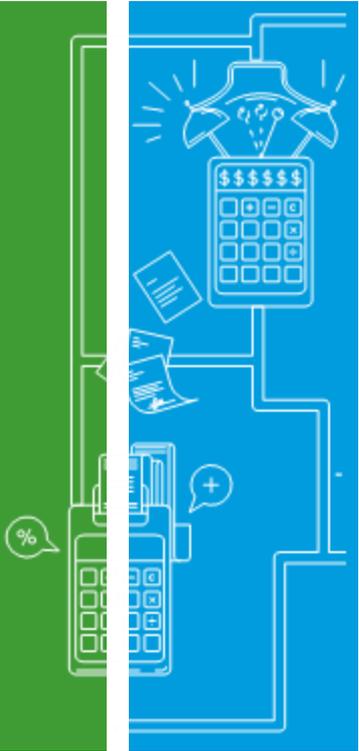
“CASO PRÁCTICO: COSTO LABORALES / CÁLCULO DE RIA”

Santiago Chang

Gerente de Nóminas

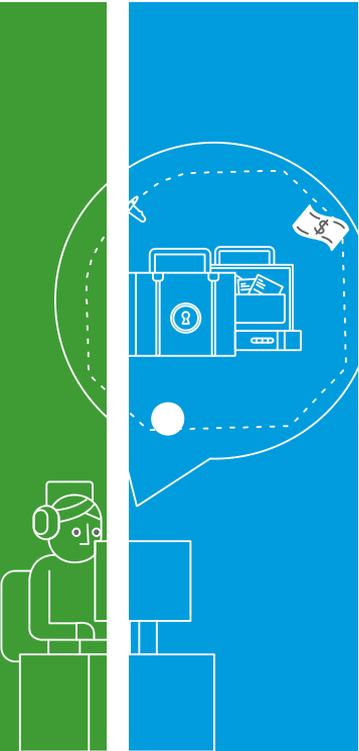


Sueldo Básico



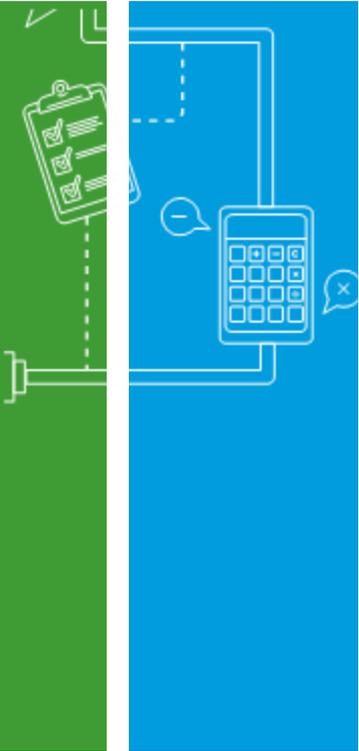
Se paga **12** veces al año
de **Enero** a **Diciembre**.

Vacaciones



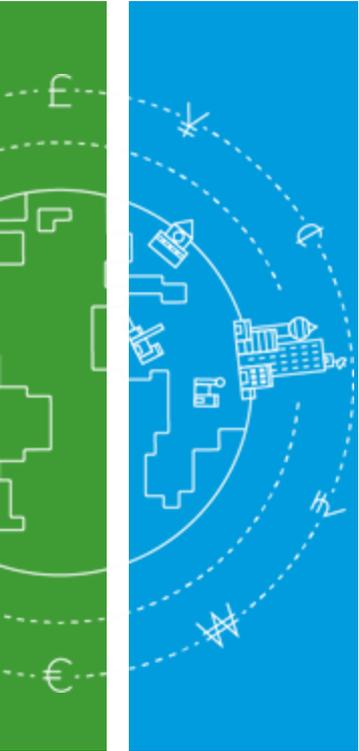
30 días calendarios por año
trabajado en la empresa
equivalente a un **sueldo bruto**.

Gratificación



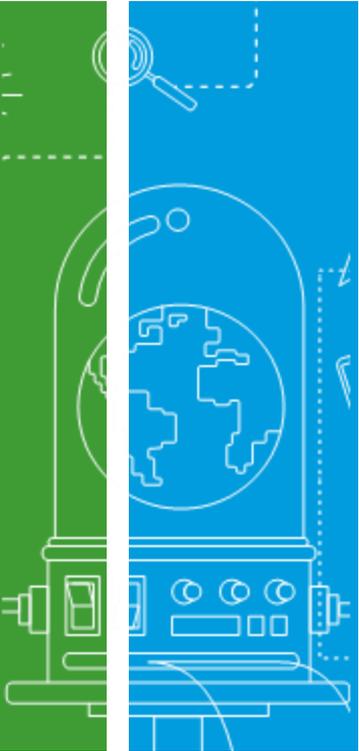
Se pagan **2** veces al año **Julio**
y **Diciembre**. Cada una
equivale a **1 sueldo bruto**.

Bonificación Temporal



Se paga **2** veces al año **junto** con la **gratificación**. Equivale al **9%** o **6.75%** de la **gratificación bruta**.

CTS



Se paga **2** veces al año en **Mayo** y **Noviembre**. Cada una equivale a $\frac{1}{2}$ **Sueldo bruto** más $\frac{1}{6}$ de la **gratificación bruta**.

Costo por empleado

INGRESOS	PORCENTAJES
SUELDO BASICO	100%
VACACIONES	8.33%
GRATIFICACION	16.67%
BONO TEMPORAL	1.50%
CTS	9.72%
ESSALUD	9.00%
SCTR	1.84%
SENATI	0.75%
TOTAL COSTO/EMPL.	47.81%

Costo por empleado

INGRESOS	PORCENTAJES
SUELDO BASICO	100%
VACACIONES	8.33%
GRATIFICACION	16.67%
BONO TEMPORAL	1.50%
CTS	9.72%
ESSALUD	9.00%
TOTAL COSTO/EMPL.	45.22%

Costo por empleado

INGRESOS		PORCENTAJES
SUELDO BASICO	5,000.00	
VACACIONES	416.67	8.33%
GRATIFICACION	833.33	16.67%
BONO TEMPORAL	75.00	1.50%
CTS	486.11	9.72%
ESSALUD	450.00	9.00%
TOTAL COSTO/EMPL.	7,261.11	45.22%

INGRESOS	MENSUAL	ANUAL	PORCENTAJES
SUELDO BASICO	5,000.00	60,000.00	
VACACIONES	416.67	5,000.00	8.33%
GRATIFICACION	833.33	10,000.00	16.67%
BONO TEMPORAL	75.00	900.00	1.50%
CTS	486.11	5,833.33	9.72%
ESSALUD	450.00	5,400.00	9.00%
TOTAL COSTO/EMPL.	7,261.11	87,133.33	45.22%

Cuadro de remuneración anual 14 sueldos

		ENERO	MAYO	JULIO	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	
INGRESOS	SUELDO BASICO	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	216,000.00	
	ASIG. FAM.	85.00	85.00	85.00	85.00	85.00	1,020.00	
	GRATIFICACION			18,085.00		18,085.00	36,170.00	
	BONO TEMPORAL			1,627.65		1,627.65	3,255.30	
	CTS						0.00	
	TOTAL BRUTO	18,085.00	18,085.00	18,085.00	37,797.65	18,085.00	37,797.65	256,445.30
DESCUENTOS	10.00%	-1,808.50	-1,808.50	-1,808.50	-1,808.50	-1,808.50	-21,702.00	
	1.36%	-126.78	-126.78	-126.78	-126.78	-126.78	-1,521.30	
	0.38%	-68.72	-68.72	-68.72	-68.72	-68.72	-824.68	
	RENTA 5TA	-3,454.26	-3,454.26	-3,454.26	-3,454.26	-3,454.26	-41,451.12	
	TOTAL DESCUENTOS	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-65,499.10
NETO	NETO A PAGAR	12,626.74	12,626.74	12,626.74	32,339.39	12,626.74	32,339.39	190,946.20
APORTE / ESSALUD		1,627.65	1,627.65	1,627.65	1,627.65	1,627.65	16,276.50	
CTS				10,549.58		10,549.58	21,099.17	
TOTAL ABONO GENERAL							212,045.40	

Cuadro de remuneración integral anual RIA

		ENERO	MAYO	JULIO	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	
INGRESOS	SUELDO BASICO	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	18,000.00	216,000.00	
	ASIG. FAM.	85.00	85.00	85.00	85.00	85.00	1,020.00	
	GRATIFICACION	3,014.17	3,014.17	3,014.17	3,014.17	3,014.17	36,170.00	
	BONO TEMPORAL	271.28	271.28	271.28	271.28	271.28	3,255.30	
	CTS	1,758.26	1,758.26	1,758.26	1,758.26	1,758.26	21,099.17	
	TOTAL BRUTO	23,128.71	23,128.71	23,128.71	23,128.71	23,128.71	23,128.71	277,544.47
DESCUENTOS	10.00%	-1,808.50	-1,808.50	-1,808.50	-1,808.50	-1,808.50	-23,510.50	
	1.36%	-126.78	-126.78	-126.78	-126.78	-126.78	-1,648.08	
	0.38%	-68.72	-68.72	-68.72	-68.72	-68.72	-893.40	
	RENTA 5TA	-3,454.26	-3,454.26	-3,454.26	-3,454.26	-3,454.26	-44,905.38	
	TOTAL DESCUENTOS	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-5,458.26	-70,957.36
	NETO	NETO A PAGAR	17,670.45	17,670.45	17,670.45	17,670.45	17,670.45	194,374.92
APORTE / ESSALUD		1,627.65	1,627.65	1,627.65	1,627.65	1,627.65	17,904.15	

Boleta mensual RIA

INGRESOS

SUELDO BASICO	18,000.00
ASIG. FAM.	85.00
GRATIFICACION	
BONO TEMPORAL	-
CTS	

TOTAL BRUTO 18,085.00

NETO ANUAL

GRATIFICACION JULIO

BONO TEMPORAL JULIO

GRATIFICACION DIC.

BONO TEMPORAL DIC.

CTS MAYO

CTS NOVIEMBRE

TOTAL ABONO GENERAL

DESCUENTOS

AFP 10%	-1,808.50
AFP 1.36%	-126.78
AFP 0.38%	-68.72
RENTA 5TA	-3,454.26

TOTAL DESCUENTO: -5,458.26

NETO

	12,626.74

151,520.93

18,085.00

1,627.65

18,085.00

1,627.65

10,549.58

10,549.58

212,045.40

APORTE

1,627.65

Comparación entre totales anuales RIA vs Modalidad 14 sueldos

Cuadro de
remuneración
anual 14
sueldos

TOTAL
216,000.00
1,020.00
36,170.00
3,255.30
0.00
256,445.30
-21,702.00
-1,521.30
-824.68
-41,451.12
-65,499.10
190,946.20
16,276.50
21,099.17
212,045.40

TOTAL
216,000.00
1,020.00
36,170.00
3,255.30
21,099.17
277,544.47
-23,510.50
-1,648.08
-893.40
-44,905.38
-70,957.36
194,374.92
17,904.15

Cuadro de
remuneración
integral anual
RIA

“RECOMENDACIONES PARA ATENDER UNA FISCALIZACIÓN LABORAL”

Maria Huarcaya

Encargada de RRHH



¿CÓMO SE INICIA UNA PROCESO DE FISCALIZACIÓN LABORAL?

1. Programación de campañas inspectivas (Investigación previa de mercado).

2. Por denuncias:

- Por parte de trabajador afectado.
- Sindicato.
- Por ex trabajador que se hayan sentido vulnerado en sus derechos.

¿CUÁLES SON LOS TIPS BÁSICOS FRENTE A UNA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL?

1. **Atenderlo inmediatamente:** La ley nos otorga 10 min de plazo para poder atenderlo, de lo contrario el inspector puede poner una sanción por obstruir la inspección laboral. Si la inspección se originó por una denuncia el inspector presumirá que la denuncia es cierta.

¿CUÁLES SON LOS TIPS BÁSICOS FRENTE A UNA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL?

2. Pedir identificación del inspector.
3. Solicitar el informe del motivo de la visita inspectora.
4. Dar las facilidades con los documentos que es acorde con el motivo de la inspección.

¿DESPUÉS DE LA INSPECCIÓN QUE SIGUE?

El inspector realizará el requerimiento

- Si yo cumpla, el inspector no lo va considerar como infracción.
- Si yo incumplo, me multa por el error o por haber incumplido la orden del inspector de subsanar.



La lógica del sistema no es sancionar primero y después pedir que subsanes, al contrario, primero subsanas y si no lo haces te multa

Rueda de PREGUNTAS

Gracias por su tiempo y
su atención