JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ

LIBRO DE MEMORIAS

LABORA 2025

II Convención Nacional Laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Talento Humano

Institución anfitriona:

Colegio de Contadores Públicos de Ica

29, 30 y 31 de mayo de 2025 | Ica, Perú

JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ

LIBRO DE MEMORIAS

LABORA 2025

II Convención Nacional Laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Talento Humano

Institución anfitriona:

Colegio de Contadores Públicos de Ica

29, 30 y 31 de mayo de 2025 | Ica, Perú

II Convención Nacional Laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Talento Humano – LABORA 2025

Memorias Eventos LABORA; 1

© Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, 2026
Jr. Emilio Althaus N.° 374
Lince, Lima, Perú
www.jdccpp.org.pe
juntadecanos@jdccpp.org.pe

Primera edición digital, agosto 2026

Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.° 2026-10662

ISSN: 3152-9860 (En línea)

Libro electrónico disponible en:
https://www.revistalajunta.jdccpp.org.pe/index.php/lmel

El presente material es de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Índice general / General index

Presentación / Presentation 6

Autoridades Institucionales / Institutional Authorities 8

Consejo Directivo de la JDCCPP – Gestión 2026/ JDCCPP Board of Directors – 2026 Term 8

Biografía de los Directivos de la JDCCPP / Biographies of the JDCCPP Board Members 9

Organización / Organization 17

Institución Organizadora / Organizing Institution 17

Consejo Directivo Organizador 2025/ Organizing Board of Directors 2025 17

Institución Anfitriona / Host Institution 19

Consejo Directivo del CCPICA / CCPICA Board of Directors 19

Ponencias / Conference Presentations 21

Trabajos de investigación ganadores / Award-Winning Research Papers 35

Trabajos de investigación con mención honrosa / Honorable Mention Research Papers 61

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

JDCCPP

INSTITUCIÓN ORGANIZADORA

Organizing Institution

JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ

Presentación / Presentation

Dr. CPCC. Uldarico Pillaca Esquivel
Presidente del Consejo Directivo
Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú



La Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú tiene el honor de presentar el primer volumen del Libro de Memorias de las Convenciones Nacionales de la Profesión Contable 2025, correspondiente a la II Convención Nacional Laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Talento Humano – LABORA 2025, desarrollada los días 29, 30 y 31 de mayo de 2025 en la ciudad de Ica, con la participación del Colegio de Contadores Públicos de Ica como institución anfitriona.

LABORA 2025 constituyó un espacio de encuentro, análisis y actualización profesional orientado a examinar los principales desafíos que afrontan actualmente las organizaciones, los trabajadores y los profesionales contables en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo y gestión del talento humano. En un contexto caracterizado por la transformación tecnológica, los cambios regulatorios, la persistencia de la informalidad y la necesidad de promover empleos dignos y sostenibles, el evento permitió compartir conocimientos, experiencias y propuestas desde una perspectiva multidisciplinaria.

El presente volumen reúne las contribuciones académicas y profesionales desarrolladas durante la convención. Sus páginas contienen las síntesis de las ponencias ofrecidas por reconocidos especialistas, quienes abordaron temas relacionados con la formalización laboral, la generación de empleo, la gestión de los costos laborales, la inteligencia artificial y su impacto en las relaciones de trabajo, la agroexportación, la prevención de riesgos, la fiscalización laboral, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la ética profesional y la modernización de la gestión de recursos humanos.

Asimismo, se incorporan los trabajos de investigación ganadores presentados en el marco del evento. Estas investigaciones evidencian la importancia de generar conocimiento aplicado para comprender los problemas que enfrentan las organizaciones y proponer soluciones sustentadas en

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

evidencia. Su inclusión permite reconocer el esfuerzo de los autores y fortalecer la investigación como uno de los pilares del desarrollo de la profesión contable.

Esta publicación busca trascender la realización temporal de la convención y convertirse en una fuente permanente de consulta para contadores públicos, investigadores, docentes, estudiantes, empresarios, funcionarios y demás profesionales vinculados con la gestión laboral y organizacional. Cada una de las contribuciones reunidas ofrece elementos para la reflexión, la actualización profesional y la toma de decisiones responsables.

Expresamos nuestro reconocimiento al Colegio de Contadores Públicos de Ica, al comité organizador, a los ponentes, autores, evaluadores, colaboradores y participantes que hicieron posible la realización de LABORA 2025. Su compromiso y dedicación contribuyeron a consolidar un espacio de diálogo e intercambio de conocimientos a nivel nacional, así como al fortalecimiento de una profesión contable moderna, ética y comprometida con el desarrollo sostenible del país.

Confiamos en que este libro preserve la memoria académica e institucional de la convención y que los conocimientos contenidos en sus páginas contribuyan a mejorar las prácticas laborales, fortalecer la seguridad y salud en el trabajo y promover una gestión del talento humano centrada en las personas, la legalidad y la responsabilidad social.

DOI: 10.53641/junta.v9i1

Autoridades Institucionales / Institutional Authorities

Consejo Directivo de la JDCCPP – Gestión 2026 / JDCCPP Board of Directors – 2026 Term

Uldarico Pillaca Esquivel
Presidente / President

Maritza Maribel Llacta Surichaqui
Vicepresidenta / Vice President

Marleny Quispe Layme
Directora Secretaria / Secretary

Marco Antonio Velasco Taipe
Director Tesorero / Treasurer

José Carlos Mosqueda Carranza
Director Vocal / Board Member

DOI: 10.53641/junta.v9i1

Biografía de los Directivos de la JDCCPP / Biographies of the JDCCPP Board Members



Dr. CPCC. Uldarico Pillaca Esquivel

Presidente
Consejo Directivo de la JDCCPP

Decano
Colegio de Contadores Públicos de Ayacucho

Contador Público Colegiado Certificado por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Es Magíster en Auditoría Superior por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Magíster en Docencia, Currículo e Investigación y Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Cuenta con más de 38 años de experiencia en los sectores público y privado, especialmente en auditoría, contabilidad, control gubernamental y gestión pública.

Se encuentra acreditado como Auditor Independiente y Perito Contable. En el ámbito académico, es docente universitario de pregrado y posgrado, así como jurado y asesor de más de doscientos trabajos de investigación. Fue Gerente Regional de la Oficina de Auditoría del Gobierno Regional de Ayacucho durante diez años y actualmente desarrolla funciones en la Oficina de Cooperación Internacional de dicha institución.

Es Decano del Colegio de Contadores Públicos de Ayacucho, período 2025–2026, y Presidente de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, período 2026–2027 y Presidente del Comité Técnico Nacional de Auditoría y Control de Calidad. Desde ambas responsabilidades, promueve el fortalecimiento institucional, la investigación y la excelencia profesional.

DOI: 10.53641/junta.v9i1

CPCC. Maritza Maribel Llacta Surichaqui



Vicepresidenta
Consejo Directivo de la JDCCPP

Decana
Colegio de Contadores Públicos de Junín

Contadora Pública Colegiada por la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), con amplia trayectoria profesional, gremial e institucional. Ha ejercido diversos cargos de representación, entre ellos Segunda Vicedecana del Colegio de Contadores Públicos de Junín e integrante del Comité Técnico Nacional de Administración y Finanzas de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú.

Cuenta con experiencia en gestión administrativa y financiera, auditoría, peritaje y negociación colectiva. Se encuentra registrada como Auditora Independiente y Perito Especialista ante el Colegio de Contadores Públicos de Junín, y forma parte del Registro Nacional de Árbitros en Negociaciones Colectivas. Asimismo, ha participado en comités técnicos, convenciones y espacios académicos de alcance nacional vinculados al fortalecimiento de la profesión contable.

Actualmente es Decana del Colegio de Contadores Públicos de Junín y Vicepresidenta del Consejo Directivo de la JDCCPP. Desde ambas responsabilidades promueve el fortalecimiento institucional, la capacitación continua, la integración gremial, la ética profesional y el desarrollo permanente de los contadores públicos del país.

DOI: 10.53641/junta.v9i1



Dra. CPCC. Marleny Quispe Layme

Directora Secretaria
Consejo Directivo de la JDCCPP

Decana
Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios

Contadora Pública Colegiada, Doctora y Magíster en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Asimismo, es egresada de la Maestría en Tributación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cuenta con más de diez años de experiencia profesional en tributación, auditoría, gestión financiera y administración pública. Se desempeña como Auditora Independiente y ha ejercido responsabilidades como Especialista en Finanzas en el Ministerio Público y Auditora de Fiscalización en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

En el ámbito académico, es docente asociada, investigadora y Directora del Departamento Académico de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Actualmente es Decana del Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios y Directora Secretaria de la JDCCPP, promoviendo la investigación, la capacitación y el fortalecimiento institucional.

DOI: 10.53641/junta.v9i1

Dr. CPC. Marco Antonio Velasco Taipe



Tesorero
Consejo Directivo de la JDCCPP

Decano
Colegio de Contadores Públicos del Callao

Contador Público Colegiado Certificado, abogado especializado en Derecho Tributario y economista. Es Maestro en Tributación, cuenta con estudios de Maestría en Derecho Civil y Comercial y ha culminado estudios de Doctorado en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Posee una sólida trayectoria en contabilidad, tributación, auditoría y gestión pública. Está acreditado como Perito Contable Judicial y Auditor Financiero por el Colegio de Contadores Públicos del Callao. Asimismo, se desempeña como docente de pregrado y posgrado, investigador, jurado y asesor de trabajos académicos.

Su experiencia en la administración pública incluye funciones en la Contaduría Pública de la Nación, el Ministerio de Economía y Finanzas y la Dirección Regional de Educación del Callao. Actualmente, es Decano del Colegio de Contadores Públicos del Callao y Director Tesorero de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP). Asimismo, se desempeña como Contador General y consultor en materia contable y tributaria para principales contribuyentes.

DOI: 10.53641/junta.v9i1



CPC. José Carlos Mosqueda Carranza

Director Vocal
Consejo Directivo de la JDCCPP

Decano
Colegio de Contadores Públicos de Piura

Director Vocal del Consejo Directivo de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP). Decano del Colegio de Contadores Públicos de Piura, período 2026-2027. Graduado en Contabilidad y Finanzas y titulado como Contador Público en la Universidad Nacional de Piura. Cuenta con una Maestría concluida en Gestión Pública en la Universidad de San Martín de Porres.

Con 22 años al servicio de la gestión pública como gestor público, asesor y consultor. Ha laborado para el Ministerio de Trabajo, Gobierno Regional de Piura y múltiples gobiernos locales, habiendo desempeñado cargos de Gerente Municipal, Jefe de la Oficina de Administración, Gerente de Administración Tributaria, Gerente de Desarrollo Social, entre otros cargos directivos. Es consultor en Modernización del Estado, Planeamiento Estratégico del Estado, Simplificación Administrativa entre otros.

DOI: 10.53641/junta.v9i1



PhD. Renné Wilfredo Pérez Villafuerte

Docente Principal
Facultad de Ciencias Contables y Financieras – UNSAAC

Presidente
Centro Nacional de Investigación de las Ciencias Contables del Perú – CENIC

Doctor en Filosofía (PhD), Doctor en Contabilidad y Doctor en Educación, Magíster en Contabilidad con mención en Auditoría, Contador Público y Licenciado en Educación. Cuenta además con nueve estudios posdoctorales vinculados con investigación, didáctica, epistemología, análisis de datos, sistemas filosóficos y gerencia organizacional, así como formación especializada en gestión empresarial y estadística aplicada a la investigación.

Es Docente Principal a tiempo completo de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco. Desarrolla actividad docente universitaria desde 2008 en programas de pregrado y posgrado. Ha ejercido cargos académicos como Director de Estudios Generales de la UNSAAC, miembro del Directorio del Centro de Estudios Preuniversitarios y representante docente ante el Consejo de Facultades de Ciencias Contables y Financieras. Actualmente preside el Centro Nacional de Investigación de las Ciencias Contables del Perú – CENIC.

Es autor y coautor de libros y capítulos especializados en filosofía, investigación, transcomplejidad, auditoría, formación de investigadores y ciencias contables, y participa en la publicación de trabajos académicos en revistas indizadas. Asimismo, ha desarrollado investigaciones vinculadas con educación contable y apoyo a las MYPES, y cuenta con más de 34 años de experiencia profesional, habiéndose desempeñado en funciones de auditoría, vigilancia, abastecimiento, comercialización y finanzas.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Dr. CPC. Yasser Málaga Yllpa

Director
Revista la Junta de la JDCCPP

Presidente
Comité Técnico Dep. de Investigación Contable
Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios



Doctor en Contabilidad, Contador Público Colegiado y Magíster en Gestión Pública. Docente universitario de pregrado y posgrado e investigador RENACYT, con experiencia en investigación científica, asesoría de tesis y consultoría académica. Su trayectoria profesional comprende la metodología de la investigación, estadística aplicada, contabilidad gubernamental, control interno, contrataciones del Estado y gestión pública.

Es Director de la revista científica La Junta – Innovación e Investigación Contable de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú y Presidente del Comité Técnico Departamental de Investigación Contable del Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios. Asimismo, desarrolla actividades de docencia, formación especializada, asesoría metodológica y producción científica.

Es autor y coautor de libros especializados en metodología de la investigación y ciencias contables, y desarrolla producción académica vinculada con la contabilidad, la gestión pública y el control gubernamental. Asimismo, ha participado como investigador, autor y ponente en congresos, convenciones y certámenes académicos de alcance nacional.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

JDCCPP

INSTITUCIÓN ORGANIZADORA

Organizing Institution

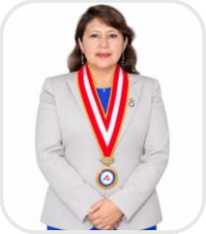
JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ

Organización / Organization

Institución Organizadora / Organizing Institution

Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP)

Consejo Directivo Organizador 2025 / Organizing Board of Directors 2025



Wendy July Allauca Castillo
Presidenta / President



Josué Canchari De La Cruz
Vicepresidente / Vice President



Julio Raúl Mena Preciado
Director Secretario / Secretary



Jorge Saúl Segura Atachagua
Director Tesorero / Treasurer



Willy Richard Flores Manzano
Director Vocal / Board Member

DOI: 10.53641/junta.v9i1

JDCCPP

INSTITUCIÓN ANFITRIONA

Host Institution

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE ICA

Institución Anfitriona / Host Institution

Colegio de Contadores Públicos de Ica (CCPICA)

Consejo Directivo del CCPICA / CCPICA Board of Directors

CPC. José Alejandro Carrión Salazar
Decano / Dean

CPC. Francisco Alfonso Aparcana Bellido
Vicedecano / Vice Dean

CPC. José Luis Anyarín Fernández
Director Secretario / Secretary Director

CPC. Verónica Ancasi Parián
Directora Secretaria Adjunta / Deputy Secretary Director

CPC. Constantino Eleodoro Martínez García
Director Tesorero / Treasurer Director

CPC. Eduardo Luis Sotelo Alfaro
Director Tesorero Adjunto / Deputy Treasurer Director

CPC. Jesús Elías Medrano Sánchez
Director de Presupuesto y Contabilidad / Director of Budget and Accounting

CPC. Javier Herminio Pérez Huarcaya
Director de Relaciones Públicas / Director of Public Relations

CPC. Smith Petylu Jáuregui Rojas
Director de Relaciones del Interior / Director of Internal Relations

CPC. Víctor Hugo Vasconcelos Uchuya
Director de Actividades Sociales, Culturales y Deportivas / Director of Social, Cultural and Sports Activities

CPC. Jorge Alberto Tasayco Tasayco
Director Bibliotecario / Library Director

CPC. José Luis Maldonado Gutiérrez
Director de Prensa y Publicaciones / Director of Press and Publications

CPC. Juan Lorenzo Cajo Siguas
Director de Promoción y Defensa Profesional / Director of Professional Promotion and Defense

CPC. Edith Jesús Herrera Hinostroza
Directora de Asistencia Social / Director of Social Assistance

DOI: 10.53641/junta.v9i1

JDCCPP

II LABORA 2025

PONENCIAS

Conference Presentations

Ponencias / Conference Presentations

Formalización laboral: clave para un desarrollo económico equitativo en el Perú 22
Vanessa Barbie Arroyo

Retos para generar empleo en un entorno global 23
Leopoldo Gamarra Vílchez

Gestión de costos laborales: equilibrio entre rentabilidad y bienestar 24
Eduardo López Ahumada

Formalidad laboral y PYMES: generación de empleo sostenible 25
Jaime Garay Arellano

Inteligencia artificial y empleo: transformando las relaciones laborales 26
Fernando Varela Bohórquez

Agroexportación y generación de empleo: el futuro de las relaciones laborales en el sector 27
Luis Serrano Díaz

Prevención de riesgos laborales, inspecciones y auditoría de sistemas de gestión 28
Wilmer Antonio Chilón Gonzales

Prevención y responsabilidad penal: el lado legal de la seguridad laboral 29
César Abanto Revilla

El trabajador y sus derechos: un enfoque individual y colectivo 30
Wilson Ascencio Yumbato

Desafíos en la modernización del sistema administrativo de gestión de recursos humanos 31
Luis Villalobos Pichón

Transparencia, ética y lucha contra la corrupción en la gestión del talento humano 32
Jesús Capcha Carbajal

La investigación contable: un aporte a la solución de problemas del mundo laboral 33
Héctor Piscoya Gómez

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Vanessa Barbie Arroyo
Abogada Especialista en Derecho Laboral

BNI Perú
linkedin.com/in/vanessa-barbie-489746196/



Formalización laboral: clave para un desarrollo económico equitativo en el Perú

Labor Formalization: A Key to Equitable Economic Development in Peru

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la formalización laboral como una herramienta fundamental para alcanzar un desarrollo económico más equitativo, inclusivo y sostenible en el Perú. La exposición parte de la elevada informalidad laboral existente en el país, situación que mantiene a numerosos trabajadores sin contrato, seguridad social, beneficios laborales ni protección efectiva frente a despidos arbitrarios o abusos. Asimismo, advierte que la informalidad provoca desigualdad social, evasión tributaria, baja productividad, competencia desleal y menores recursos públicos para financiar servicios esenciales.

Frente a esta problemática, se destaca que la formalización beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas. Permite mejorar la capacitación, estabilidad y motivación laboral; facilita el acceso al financiamiento, mercados, licitaciones y programas estatales; fortalece la reputación empresarial; e impulsa la inversión en tecnología e innovación. También favorece el acceso a servicios de salud, pensiones y mejores condiciones de trabajo.

La exposición plantea la necesidad de simplificar los trámites, fortalecer la capacitación laboral y revisar el papel de la inspección del trabajo como mecanismo de promoción de la formalidad. Finalmente, sostiene que la formalización no debe considerarse un costo adicional, sino una inversión estratégica que incrementa la competitividad, reduce los riesgos empresariales y contribuye a la justicia social, la sostenibilidad fiscal y el crecimiento económico del país.

IDEAS PRINCIPALES

1. La informalidad laboral constituye un problema estructural que limita el acceso a empleos dignos y protección social.
2. La formalización mejora la productividad, competitividad y sostenibilidad de las empresas.
3. Los trabajadores formales acceden a contratos, salud, pensiones y beneficios laborales.
4. La simplificación de trámites, la capacitación y la inspección laboral son necesarias para impulsar la formalización.
5. La formalización laboral debe entenderse como una inversión estratégica para lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Palabras Clave: Auditoría forense, prevención, corrupción, construcción

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Leopoldo Gamarra Vílchez
Abogado Laboralista

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
lgamarravilchez@gmail.com



Retos para generar empleo en un entorno global

Challenges for Job Creation in a Global Environment

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza los desafíos de la generación de empleo en un contexto marcado por la transformación digital, la automatización y los cambios económicos globales. La expansión de internet, las tecnologías de la información y la inteligencia artificial está modificando los procesos productivos y las competencias requeridas, convirtiendo al conocimiento y la información en factores esenciales para la creación de riqueza.

Asimismo, se examina la situación del empleo mundial y la necesidad de promover el trabajo decente, entendido como la creación de empleo formal, la protección de los derechos laborales y la ampliación de la seguridad social. Aunque las nuevas tendencias tecnológicas, demográficas y ambientales generarán oportunidades en sectores como tecnología, educación, cuidados, agricultura y servicios, también provocarán el desplazamiento de determinadas ocupaciones.

En el Perú, la elevada informalidad, la pobreza, la dependencia de exportaciones primarias y el limitado desarrollo de actividades productivas dificultan la creación de empleos de calidad. Frente a ello, se propone impulsar la diversificación económica, fortalecer las micro y pequeñas empresas, promover la capacitación profesional y adecuar la formación a las nuevas demandas laborales. Finalmente, se destaca que el crecimiento económico debe traducirse en empleos formales, productivos, inclusivos y con protección social.

IDEAS PRINCIPALES

1. La transformación digital está modificando las ocupaciones y las competencias requeridas por el mercado laboral.
2. La generación de empleo debe garantizar formalidad, derechos laborales y protección social.
3. La informalidad y la pobreza limitan el desarrollo del capital humano en el Perú.
4. La diversificación productiva y el fortalecimiento de las MYPE favorecen la creación de empleo.
5. La educación y la capacitación deben responder a las nuevas demandas tecnológicas y profesionales.

Palabras clave: generación de empleo; trabajo decente; transformación digital; informalidad laboral; capacitación profesional.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Eduardo López Ahumada
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Alcalá
linkedin.com/in/eduardo-lopez-ahumada-9494a112/



Gestión de costos laborales: equilibrio entre rentabilidad y bienestar

Labor Cost Management: Balancing Profitability and Employee Well-Being

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la gestión de los costos laborales como una herramienta estratégica para mantener la rentabilidad empresarial sin perjudicar los derechos ni el bienestar de los trabajadores. Estos costos comprenden salarios, bonificaciones, beneficios, cargas sociales, capacitación, equipos y otras obligaciones monetarias y no monetarias vinculadas con la contratación y permanencia del personal.

Asimismo, se diferencian los costos directos e indirectos, así como los fijos y variables, cuya identificación permite planificar adecuadamente los recursos de la organización. La exposición compara los sistemas laborales de España y Perú, destacando diferencias en salarios mínimos, cotizaciones sociales, beneficios, jornada laboral y cobertura de la negociación colectiva.

Para optimizar los costos laborales se propone analizar la estructura organizacional, establecer políticas de compensación competitivas, mejorar la productividad y evaluar cuidadosamente la externalización de actividades. Sin embargo, estas acciones deben complementarse con ambientes laborales positivos, oportunidades de desarrollo, programas de bienestar y una remuneración justa.

Finalmente, se resalta la importancia de la auditoría laboral para comprobar el cumplimiento normativo, identificar riesgos y fortalecer el control interno. Una gestión equilibrada permite reducir ineficiencias, mejorar la sostenibilidad económica y proteger adecuadamente al personal.

IDEAS PRINCIPALES

1. Los costos laborales incluyen remuneraciones, beneficios, cargas sociales y otros gastos relacionados con el personal.
2. La gestión de estos costos debe equilibrar la rentabilidad empresarial y el bienestar de los trabajadores.
3. España y Perú presentan diferencias en salarios, cotizaciones, jornada laboral y negociación colectiva.
4. La productividad y las políticas de compensación permiten optimizar los costos laborales.
5. La auditoría laboral ayuda a verificar el cumplimiento normativo y fortalecer el control interno.

Palabras clave: costos laborales; rentabilidad empresarial; bienestar laboral; compensación; auditoría laboral.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Jaime Garay Arellano
Abogado Especialista en Derecho Corporativo y Laboral

Garay & Attorneys
linkedin.com/in/jaime-eduardo-garay-arellano-174a5749/



Formalidad laboral y PYMES: generación de empleo sostenible

Labor Formalization and SMEs: Creating Sustainable Employment

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la formalización laboral como una herramienta fundamental para alcanzar un desarrollo económico más equitativo, inclusivo y sostenible en el Perú. La exposición parte de la elevada informalidad laboral existente en el país, situación que mantiene a numerosos trabajadores sin contrato, seguridad social, beneficios laborales ni protección efectiva frente a despidos arbitrarios o abusos. Asimismo, advierte que la informalidad provoca desigualdad social, evasión tributaria, baja productividad, competencia desleal y menores recursos públicos para financiar servicios esenciales.

Frente a esta problemática, se destaca que la formalización beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas. Permite mejorar la capacitación, estabilidad y motivación laboral; facilita el acceso al financiamiento, mercados, licitaciones y programas estatales; fortalece la reputación empresarial; e impulsa la inversión en tecnología e innovación. También favorece el acceso a servicios de salud, pensiones y mejores condiciones de trabajo.

La exposición plantea la necesidad de simplificar los trámites, fortalecer la capacitación laboral y revisar el papel de la inspección del trabajo como mecanismo de promoción de la formalidad. Finalmente, sostiene que la formalización no debe considerarse un costo adicional, sino una inversión estratégica que incrementa la competitividad, reduce los riesgos empresariales y contribuye a la justicia social, la sostenibilidad fiscal y el crecimiento económico del país.

IDEAS PRINCIPALES

1. La informalidad laboral constituye un problema estructural que limita el acceso a empleos dignos y protección social.
2. La formalización mejora la productividad, competitividad y sostenibilidad de las empresas.
3. Los trabajadores formales acceden a contratos, salud, pensiones y beneficios laborales.
4. La simplificación de trámites, la capacitación y la inspección laboral son necesarias para impulsar la formalización.
5. La formalización laboral debe entenderse como una inversión estratégica para lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Palabras Clave: Auditoría forense, prevención, corrupción, construcción.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Fernando Varela Bohórquez
Especialista en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales

Universidad de San Martín de Porres
linkedin.com/in/fernandovarelab/



Inteligencia artificial y empleo: transformando las relaciones laborales

Artificial Intelligence and Employment: Transforming Labor Relations

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza cómo la inteligencia artificial y la transformación digital están modificando el empleo, la organización del trabajo y las relaciones laborales. La IA permite analizar el entorno, interpretar datos, reconocer patrones, tomar decisiones y recomendar acciones, con aplicaciones en sectores como salud, agricultura, educación e industria.

Sin embargo, estos avances también generan desafíos relacionados con la brecha digital, la privacidad, la seguridad y salud en el trabajo, la jornada laboral, el equipamiento y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Por ello, el uso de algoritmos debe respetar los derechos fundamentales y evitar prácticas discriminatorias en la contratación, evaluación o permanencia de los trabajadores.

La exposición destaca que el Estado debe actuar como regulador, facilitador y protector. Esto implica establecer normas para el uso ético de la IA, promover la capacitación digital, apoyar la reconversión laboral y fortalecer la protección social de quienes resulten afectados por los cambios tecnológicos. Finalmente, se resalta la importancia del *upskilling* y el *reskilling* para perfeccionar las competencias actuales y preparar a los trabajadores para nuevas funciones, favoreciendo su adaptación a un mercado laboral en constante transformación.

IDEAS PRINCIPALES

1. La inteligencia artificial está transformando los procesos productivos y las relaciones laborales.
2. La digitalización plantea desafíos en privacidad, jornada, seguridad, equipamiento y fiscalización.
3. El uso de algoritmos debe respetar los derechos laborales y evitar la discriminación.
4. El Estado debe regular, facilitar la capacitación y proteger a los trabajadores afectados.
5. El *upskilling* y el *reskilling* son esenciales para la adaptación profesional.

Palabras clave: inteligencia artificial; transformación digital; relaciones laborales; reconversión laboral; competencias digitales.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Luis Serrano Díaz
Especialista en Legislación Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
linkedin.com/in/luis-alberto-serrano-diaz-05a521155/



Agroexportación y generación de empleo: el futuro de las relaciones laborales en el sector

Agricultural Exports and Job Creation: The Future of Labor Relations in the Sector

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la importancia de la agroexportación como fuente de crecimiento económico, generación de empleo y desarrollo rural en el Perú. Este sector crea puestos de trabajo directos en la producción, cosecha, procesamiento y empaque de productos agrícolas; empleos indirectos en transporte, logística, comercialización e investigación; y empleos inducidos por el aumento de la demanda de bienes y servicios.

La exposición destaca el crecimiento de las agroexportaciones y el papel de productos como arándanos, paltas, uvas, espárragos y mangos. Asimismo, señala que la agroindustria se ha convertido en uno de los principales sectores generadores de empleo vinculado con las exportaciones. Sin embargo, persisten dificultades relacionadas con la temporalidad de los contratos, la informalidad laboral en las MYPE, la concentración empresarial y la vulnerabilidad frente a factores climáticos.

Finalmente, se plantea que el crecimiento del sector debe ir acompañado del respeto de los derechos laborales, la formalización de toda la cadena productiva, mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y una mayor capacitación del personal. También se resalta la necesidad de fortalecer el diálogo entre empresas, trabajadores y Estado para consolidar relaciones laborales sostenibles y contribuir al desarrollo económico y social del país.

IDEAS PRINCIPALES

1. La agroexportación genera empleos directos, indirectos e inducidos.
2. La agroindustria constituye uno de los principales sectores laborales asociados a las exportaciones.
3. La temporalidad y la informalidad continúan afectando la calidad del empleo.
4. Los factores climáticos influyen en la producción y estabilidad laboral del sector.
5. La formalización, capacitación y protección de derechos son esenciales para relaciones laborales sostenibles.

Palabras clave: agroexportación; generación de empleo; formalización laboral; trabajo decente; relaciones laborales.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Wilmer Antonio Chilón Gonzales
Especialista en seguridad y salud en el trabajo

El Asesor Empresarial
linkedin.com/in/wilmer-antonio-chilón-gonzales-9086b01b6/



Prevención de riesgos laborales, inspecciones y auditoría de sistemas de gestión

Occupational Risk Prevention, Labor Inspections, and Management System Audits

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia desarrolla los fundamentos de la prevención de riesgos laborales y su relación con la inspección del trabajo y la auditoría de los sistemas de gestión. Se explican conceptos esenciales como peligro, riesgo, incidente, accidente de trabajo y enfermedad ocupacional, destacando que la identificación temprana de condiciones peligrosas permite prevenir daños a los trabajadores, equipos y ambientes laborales.

Asimismo, se revisa la evolución de la normativa peruana en seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a la Ley N.º 29783 y sus modificaciones. La exposición detalla el procedimiento inspectivo de SUNAFIL, que comprende la denuncia o solicitud, la orden de inspección, la asignación de inspectores, las actuaciones de investigación, las medidas inspectivas y la emisión del informe o acta de infracción.

Finalmente, se destaca que un sistema de gestión eficaz requiere liderazgo, participación de los trabajadores, asignación de recursos, cumplimiento normativo, evaluación de riesgos y mejora continua. La auditoría permite verificar si las medidas preventivas funcionan realmente y detectar incumplimientos antes de que generen accidentes, sanciones o pérdidas. Por ello, la prevención debe integrarse de forma permanente en la cultura y gestión de la organización.

IDEAS PRINCIPALES

1. La prevención comienza con la identificación de peligros y la evaluación de riesgos.
2. La Ley N.º 29783 constituye el principal marco peruano de seguridad y salud en el trabajo.
3. SUNAFIL verifica el cumplimiento de las obligaciones laborales y preventivas.
4. La auditoría permite detectar deficiencias y fortalecer los sistemas de gestión.
5. La mejora continua debe formar parte de la cultura preventiva de toda organización.

Palabras clave: prevención de riesgos; seguridad y salud en el trabajo; inspección laboral; SUNAFIL; auditoría de gestión.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

César Abanto Revilla
Abogado Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Rodríguez Angobaldo Abogados
linkedin.com/in/césar-abanto-revilla-547ab21a1/



Prevención y responsabilidad penal: el lado legal de la seguridad laboral

Prevention and Criminal Liability: The Legal Dimension of Occupational Safety

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva preventiva y jurídica, destacando que el empleador tiene la obligación de proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. La Ley N.º 29783 promueve una cultura de prevención basada en el deber empresarial, la fiscalización estatal y la participación activa del personal.

La exposición explica que un sistema de gestión eficaz debe incluir políticas, objetivos, capacitación, identificación de peligros, evaluación de riesgos, medidas de control, registros y mejora continua. También señala que la documentación debe reflejar la realidad de la organización, pues el cumplimiento formal no reemplaza la aplicación efectiva de las medidas preventivas.

Asimismo, se aborda la responsabilidad legal derivada del incumplimiento de las normas de seguridad. Cuando la inobservancia deliberada expone gravemente la vida o integridad de los trabajadores, pueden generarse consecuencias administrativas, civiles y penales. La responsabilidad se agrava si se producen lesiones graves o fallecimientos. Finalmente, se sostiene que la prevención debe integrarse en la gestión cotidiana de la empresa y no limitarse a reaccionar frente a inspecciones, accidentes o sanciones.

IDEAS PRINCIPALES

1. La prevención de riesgos laborales constituye una obligación permanente del empleador.
2. La Ley N.º 29783 promueve una cultura preventiva en todos los sectores laborales.
3. El sistema de gestión debe integrar capacitación, evaluación de riesgos y medidas de control.
4. El cumplimiento documental no sustituye la aplicación efectiva de las medidas preventivas.
5. Los incumplimientos pueden generar responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Palabras clave: prevención de riesgos; responsabilidad penal; seguridad laboral; deber del empleador; cumplimiento normativo.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Wilson Ascencio Yumbato
Contador Público Colegiado y Especialista en Gestión Laboral

Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú
linkedin.com/in/wilson-yumbato-b113ab3b/



El Trabajador y sus Derechos: Un Enfoque Individual y Colectivo

The Worker and Their Rights: An Individual and Collective Approach

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza los derechos laborales desde una perspectiva individual y colectiva, considerando al trabajo como un derecho fundamental vinculado con la dignidad, el desarrollo personal, la autoestima y la seguridad familiar. Los derechos individuales regulan la relación directa entre trabajador y empleador, mientras que los colectivos permiten la organización y representación conjunta de los trabajadores.

En el ámbito individual, se abordan derechos como la remuneración justa, los beneficios sociales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la seguridad social, la privacidad, la formación profesional y las condiciones laborales seguras. También se revisan los principales regímenes de los sectores público y privado y su respaldo en la Constitución Política del Perú.

En el plano colectivo, se desarrollan la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga como mecanismos para defender intereses comunes y mejorar las condiciones de trabajo. Finalmente, se destaca el impacto contable y financiero de los derechos laborales, señalando que los beneficios de los trabajadores deben reconocerse adecuadamente como obligaciones empresariales conforme a la NIC 19.

IDEAS PRINCIPALES

1. El trabajo es un derecho fundamental relacionado con la dignidad y el bienestar.
2. Los derechos individuales regulan la relación entre trabajador y empleador.
3. La libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga constituyen derechos colectivos esenciales.
4. La igualdad, la no discriminación y la seguridad social protegen al trabajador.
5. Los beneficios laborales deben reconocerse correctamente en la información contable.

Palabras clave: derechos laborales; derechos individuales; derechos colectivos; negociación colectiva; contabilidad laboral.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Luis Villalobos Pichón
Contador público y especialista en gestión del talento humano

Corporación Universitaria Latinoamericana, Colombia
facebook.com/luis.v.pichon/



Desafíos en la modernización del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

Challenges in Modernizing the Administrative Human Resources Management System

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza los desafíos que enfrentan las organizaciones al modernizar la gestión de sus recursos humanos en un contexto de transformación digital. Se destaca que las personas constituyen el activo más valioso de la organización, por lo que desarrollar sus habilidades, motivarlas y conservar su compromiso resulta esencial para alcanzar los objetivos institucionales.

Entre los principales retos se encuentran el aumento de la productividad, el crecimiento empresarial, la compensación del personal, la flexibilidad laboral y la retención del talento. Para responder a estas exigencias, se propone automatizar los procesos rutinarios y utilizar herramientas digitales como Excel, Power BI, *big data* e inteligencia artificial, permitiendo que los profesionales de recursos humanos se concentren en actividades estratégicas.

Asimismo, se resalta la necesidad de diseñar esquemas de compensación vinculados con el desempeño, equilibrar el trabajo presencial y remoto, promover la movilidad interna y fortalecer competencias como la adaptabilidad, el pensamiento crítico y el manejo tecnológico.

Finalmente, se sostiene que la modernización debe centrarse en las personas, acompañarse de capacitación permanente y emplear la tecnología para mejorar la selección, evaluación y planificación del talento humano.

IDEAS PRINCIPALES

1. Las personas constituyen el activo más valioso de las organizaciones.
2. La automatización permite optimizar los procesos administrativos de recursos humanos.
3. La modernización exige competencias digitales, adaptabilidad y pensamiento crítico.
4. La inteligencia artificial facilita la selección, evaluación y planificación del talento.
5. La tecnología debe complementarse con capacitación y una gestión centrada en las personas.

Palabras clave: gestión de recursos humanos; modernización administrativa; inteligencia artificial; transformación digital; talento humano.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Jesús Capcha Carbajal
Especialista en ética y transparencia profesional

Contasiscorp
jesuscapcha@hotmail.com



Transparencia, ética y lucha contra la corrupción en la gestión del talento humano

Transparency, Ethics, and the Fight Against Corruption in Human Talent Management

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia analiza la transparencia y la ética como fundamentos de la profesión contable y de una gestión responsable del talento humano. Se destaca que la contabilidad cumple una función social al generar confianza mediante información relevante, comparable y fiel a la realidad económica. En este contexto, la rendición de cuentas exige que los responsables de las organizaciones públicas y privadas respondan por sus decisiones y por las actuaciones del personal bajo su dirección.

Asimismo, se resalta el papel del contador público en la protección del interés público mediante la transparencia, independencia, competencia profesional, debido proceso y participación justa. Estos elementos deben complementarse con principios éticos como integridad, objetividad, confidencialidad y comportamiento profesional.

La exposición también examina las amenazas y presiones que pueden inducir al profesional a elaborar información financiera que no represente adecuadamente la realidad económica. Frente a ello, la lucha contra la corrupción debe avanzar desde la toma de conciencia hacia la transparencia, la rendición de cuentas y el fortalecimiento de los controles institucionales. Finalmente, se sostiene que la gestión del talento humano debe promover profesionales íntegros, competentes y comprometidos con el interés público.

IDEAS PRINCIPALES

1. La transparencia fortalece la confianza en las organizaciones y en la información financiera.
2. La rendición de cuentas obliga a responder por las decisiones y actuaciones institucionales.
3. El contador público debe actuar con integridad, objetividad e independencia.
4. Las presiones profesionales pueden afectar la representación fiel de la realidad económica.
5. La lucha contra la corrupción requiere ética, controles y responsabilidad institucional.

Palabras clave: transparencia; ética profesional; corrupción; rendición de cuentas; talento humano.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

Héctor Piscoya Gómez
Contador Público Colegiado y especialista en Investigación Contable

HPG Contadores Estudio Contable
linkedin.com/in/hector-enrique-piscoya-gomez/



La investigación contable: un aporte a la solución de problemas del mundo laboral

Accounting Research: A Contribution to Solving Problems in the World of Work

SÍNTESIS DE LA PONENCIA

La ponencia presenta la investigación contable como una herramienta para analizar las causas de los problemas laborales y formular soluciones sustentadas en información confiable. Este campo estudia fenómenos contables, financieros y administrativos mediante métodos científicos, con el propósito de generar conocimiento útil para la toma de decisiones en organizaciones públicas y privadas.

Entre las principales problemáticas identificadas se encuentran la planificación financiera deficiente, el incumplimiento de normas laborales y tributarias, la desigualdad salarial, la falta de transparencia y el uso ineficiente de los recursos. Frente a estas situaciones, la investigación contable contribuye al diagnóstico organizacional, fortalece la confianza entre trabajadores y empleadores, mejora los procesos y facilita el cumplimiento normativo.

Asimismo, se presentan aplicaciones como el análisis de costos laborales para ajustar presupuestos sin perjudicar al personal, los estudios de rentabilidad para mejorar la distribución del trabajo y las auditorías internas orientadas a detectar fraudes o malas prácticas.

Finalmente, se sostiene que fomentar una cultura investigativa en contabilidad permite prevenir conflictos, mejorar la productividad y construir entornos laborales más eficientes, sostenibles y justos.

IDEAS PRINCIPALES

1. La investigación contable genera conocimiento útil para la toma de decisiones.
2. Permite identificar problemas financieros, administrativos y laborales.
3. El diagnóstico organizacional ayuda a detectar fallas y mejorar procesos.
4. El análisis de costos y las auditorías internas contribuyen al control y la transparencia.
5. La cultura investigativa favorece empleos más eficientes, sostenibles y justos.

Palabras clave: investigación contable; problemas laborales; toma de decisiones; costos laborales; productividad.

 DOI: 10.53641/junta.v9i1

JDCCPP

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN GANADORES

Award-Winning Research Papers

Trabajos de investigación ganadores / Award-Winning Research Papers

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como gestión de riesgo no financiero en el Perú, 2020 - 2024 37
Joel Alberto Rosales Sanchez & María Magdalena Contreras Ricapa

El Régimen Laboral Mype y la Formalización en el Sector Comercio de la Ciudad de Tacna, 2024 48
Pacheco-Fernández, Silvana & Saira-Quispe, Edilberto Wilfredo

 DOI: 10.53641/junta.v9i1



Joel Alberto Rosales Sanchez

Maestro de Ciencias Contables y Financieras

Colegio de Contadores Públicos de Junín
Junín, Perú
joalrosaless@gmail.com

Joel Alberto Rosales Sanchez es Contador Público Colegiado y Maestro en Ciencias Contables y Financieras, con mención en Gestión de Riesgos y Auditoría Integral, por la Universidad de San Martín de Porres. Se desempeña como especialista de la Vicepresidencia Académica y secretario del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Nacional de Cañete. Cuenta con experiencia en gestión pública, administración, presupuesto, logística, contrataciones del Estado, contabilidad, auditoría y control interno. Ha ejercido funciones en entidades como la ONPE, RENIEC, el Ministerio de Educación y DEVIDA. Asimismo, posee formación complementaria en gestión pública, finanzas, tributación, talento humano, planificación estratégica, programación y ciberseguridad.



María Magdalena Contreras Ricapa

Contadora en la empresa Cali Ingeniería y Construcción

Colegio de Contadores Públicos de Junín
Junín, Perú
dalenacori24@gmail.com

María Magdalena Contreras Ricapa es Contadora Pública Colegiada, graduada en Contabilidad y Finanzas por la Universidad Peruana Los Andes. Cuenta con estudios de Maestría en Contabilidad, con mención en Política y Gestión Tributaria, en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Se desempeña como contadora en Cali Ingeniería y Construcción S.A.C., donde desarrolla actividades de actualización contable y tributaria. Posee experiencia en contabilidad, administración, recursos humanos, control de caja, registro de operaciones, atención al cliente y gestión documental. Ha trabajado en empresas constructoras y en la Oficina Nacional de Procesos Electorales. Complementa su formación con estudios en sistemas administrativos de gestión pública, requerimientos de bienes y servicios, legislación laboral y ofimática avanzada.

DOI: 10.51252/11458/4702

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como gestión de riesgo no financiero en el Perú, 2020 - 2024

Occupational health and safety management system as non-financial risk management in Peru, 2020 - 2024

Joel Alberto Rosales Sanchez[1*]

María Magdalena Contreras Ricapa[1]

[1] Colegio de Contadores Públicos de Junín, Perú

Autor de correspondencia*: joalrosaless@gmail.com

RESUMEN

Objetivo: Analizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como herramienta de gestión de riesgos no financieros y de cumplimiento en organizaciones peruanas públicas y privadas durante el periodo 2020-2024. Métodos: Se realizó una revisión de literatura de 17 artículos de investigación y revisión en bases de datos como Google Académico y SciELO, siguiendo una metodología descriptiva con análisis de contenido. Resultados: Se evidencia que, a pesar de existir un marco normativo, subsisten brechas de cumplimiento y debilidades en la cultura preventiva, especialmente en micro y pequeñas empresas de sectores como manufactura y pesca. Esto demuestra que la SST requiere ser abordada no solo como una obligación legal, sino de forma integrada con el plan estratégico y la cultura organizacional. Conclusión: Se propone una secuencia metodológica para fortalecer el SG-SST mediante la alineación de estándares internacionales, la capacitación y la adaptación de procesos a la realidad operativa de cada entidad, consolidando la gestión de SST como un pilar estratégico de sostenibilidad.

Palabras clave: sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, riesgo no financiero y riesgo de cumplimiento.

ABSTRACT

Objective: To analyze the implementation of the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) as a tool for managing non-financial and compliance risks in public and private Peruvian organizations during the 2020-2024 period. Methods: A literature review of 17 research and review articles was conducted in databases such as Google Scholar and SciELO, following a descriptive methodology with content analysis. Results: It is shown that, despite the existence of a regulatory framework, compliance gaps and weaknesses in the preventive culture persist, especially in micro and small enterprises in sectors such as manufacturing and fishing. This demonstrates that OHS needs to be addressed not only as a legal obligation, but in an integrated manner with the strategic plan and organizational culture. Conclusion: A methodological sequence is proposed to strengthen the OHSMS through the alignment of international standards, training, and the adaptation of processes to the operational reality of each entity, consolidating OHS management as a strategic pillar of sustainability.

Keywords: management system, occupational health and safety, non-financial risk, and compliance risk.

 DOI: 10.51252/11458/4702

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un pilar en la sostenibilidad de las organizaciones públicas y privadas, por proteger el activo de mayor valor que es el talento humano, a razón de ello, en el país, el cumplimiento de la normativa y la implementación de un sistema de gestión tiende a crecimiento por buscar prevenir o reducir accidentes de trabajo; de igual forma se requiere mejorar el clima ocupacional, por lo que el sistema es aplicado en los diferentes sectores productivos como la minería, manufactura, salud, instituciones públicas, entre otros, que gestionan sus riesgos de cumplimiento y conducta que podrían afectar la reputación, producción y continuidad de la actividad productiva.

Por consiguiente, se analizó diecisiete artículos, comprendidos entre investigación y artículos de revisión, que se publicaron en el Perú entre los años 2020 y 2024, que tratan la relación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo como es la ley Nº 29793 y su reglamento con la ISO 45001, así como el cumplimiento de acciones de motivación en la minimización de accidentes de trabajo, la gestión de riesgos ocupacionales en pequeñas y medianas empresas, incidencia psicosocial en el rendimiento de las personas y otros relacionados, incluyendo además, que en los artículos, se identifica la existencia de brechas en la aplicación de la normativa en servicios de los contratistas o del personal tercero.

Por consiguiente, el objetivo principal es analizar el sistema de gestión como una herramienta para la gestión de riesgos no financieros de las organizaciones peruanas, conociendo los avances, limitaciones y evaluación de acciones de mejora, para ello se emplea el método de revisión narrativa, con técnicas de análisis del contenido de cada artículo considerando el protocolo PRISMA, con selección de las investigaciones que se encuentran en la base de datos de Google Académico y SciELO realizados y publicados desde el año 2020 al 2024, sintetizado y comparado entre sí.

Llegando a la hipótesis que la implementación de un sistema de gestión que considera en sus procesos o que se complementa con los estándares internacionales, alcanza la minimización de los riesgos ocupacionales, por consecuencia se logra minimizar los riesgos no financieros en las organizaciones peruanas, validando esta hipótesis con el análisis de los artículos donde se consideró el resultado sin discriminar si es positivo o limitativo.

II. DEFINICIÓN Y ACLARACIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio parte de la siguiente interrogante: ¿Cómo incide un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la gestión de riesgos no financieros en las organizaciones peruanas durante el periodo 2020-2024?

Desarrollándose la problemática a un entorno de pandemia, como fue la pandemia por COVID-19, que comprendió el año 2020 y 2021, momento en la que la presión por el cumplimiento de la normativa nacional y los estándares internacionales, se incrementó para fortalecer las acciones que permitan reducir los efectos negativos de los riesgos laborales; además de ello las organizaciones estudiados comprenden diferentes sectores productivos, que han implementado un sistema de gestión de SST o se encuentran en proceso de adecuar un SGSST.

 DOI: 10.51252/11458/4702

A razón de ello la problemática se enfoca en la brecha existente entre el cumplimiento de las normativas de SST y la efectividad de su implementación en la reducción de riesgos no financieros, observado que a pesar de contar con una legislación vigente como es la Ley N° 29783 y su reglamento; los artículos estudiados muestran que existe deficiencias a pesar del cumplimiento de estándares internacionales: como son la falta de vinculación con otros sistemas de gestión, deficiencia en la gestión de la seguridad de los contratistas o personal de terceros, así como poca prioridad a los riesgos psicosociales y ergonómicos.

De manera que la justificación del estudio amerita en la necesidad de demostrar cómo una gestión de SST, no solo minimiza los riesgos laborales negativos, sino también cuida la salud y protege la vida del activo más valioso que es el talento humano, a la vez de ser la aplicación estratégica para gestionar los riesgos reputacionales, legales, de conducta, operativos y otros, que cada vez vienen tomando importancia en la sostenibilidad organizacional.

Por tal motivo, primeramente es necesario identificar que un sistema de gestión de SST según (Standardization., 2018), es un estándar que busca contar con un ambiente de trabajo seguro donde se cuide la salud de la persona; ahora sobre riesgo se tiene que tener presente que puede ser positiva o negativa, que para (Stoner et al., 1996) y (Soler et al., 1999) es la posibilidad de sufrir daños; donde (Francescutti & P., 2008) , da a entender que la estimación para su posterior comunicación de estos riesgos es efectuado por personas que conocen el ambiente y que en sus inicios se originaban con los accidentes de trabajo; siendo de varios tipo como lo expone (Uribe & S., 2017), los cuales están relacionados a lo social, ocupacional, tecnológico y otros que sus resultados en la mayoría de casos se relaciona con la salud del trabajador; ahora llegando al ámbito financiero, el (Contabilidad., 2024) en NIC 1 y NIIF 7, amplia que un ente mostrará información no financiera que incluye los riesgos financieros; por lo que la gestión de los riesgos es encaminar las incertidumbres para minimizar el impacto, protegiendo el valor de la empresa o creando valor cuando el riesgo es positivo (Apaza & M., 2017).

III. RESUMEN DE ESTUDIOS ANTERIORES

(Dueñas et al., 2024), en la investigación, analizó la aplicación de la Ley N° 29783 y su reglamento en relación con la norma ISO 45001, concluyendo que, aunque la legislación peruana establece lineamientos en la protección ocupacional, no cumple en su totalidad las condiciones necesarias de planificación, participación, evaluación del desempeño y mejora continua, solicitado por el estándar internacional; además identificaron deficiencias en la normalización de procesos para identificar peligros, fijar controles y lograr una auditoría interna.

(Carrera et al., 2024), analizaron la necesidad de que las instituciones, particularmente los de riesgo medio y alto, decidan implementar un área que se encargue de la seguridad y salud ocupacional, manifestando además que la ausencia de procesos o actividades relacionados a los riesgos laborales, incrementa la posibilidad de accidentes o enfermedades ocupacionales, lo que pone en riesgo la sostenibilidad de las operaciones diarias; resaltando además que SST debe formar parte de la cultura organizacional y los colaboradores tienen que tenerlo presente en el desarrollo de sus actividades.

(Vallejos et al., 2024), realizaron una revisión sistemática para analizar cómo la gestión de políticas públicas incide en la formalización del trabajo en el país; obteniendo como resultado que una

 DOI: 10.51252/11458/4702

gestión acordada, entre entidades públicas y privadas, es primordial para lograr la seguridad del potencial humano y alcanzar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas.

(Yaulilahua et al., 2024), evaluaron, la influencia de la ley y reglamento de SST en la disminución de accidentes en una empresa minera peruana; constatando que descendió los accidentes leves e incapacitantes por un determinado periodo, sin embargo, los accidentes fatales mantuvieron sus indicadores, lo que enfatizan que es necesario trabajar en la prevención o en un sistema de seguridad.

(Olazábal & E., 2024), estudió, cómo la decisión de implementar herramientas de medición y control en empresa del sector minero, permitió elevar el cumplimiento de estándares de seguridad, pasando del 62% al 89% en indicadores de prevención, demostrando que es necesario trabajar en acciones de prevención como una medida de gestión de riesgos laborales.

(Santillán & M., 2023), examinó la incidencia de un programa de motivación a los trabajadores en una empresa de manufactura, evidenciando que el programa disminuyo los accidentes por un periodo de 21 meses, por lo que consideró reforzar la motivación en los trabajadores, así como reconocer la labor que desempeñan, como estrategia de seguridad en el trabajo.

(Cabrera & J., 2023), analizó información de 15 empresas industriales peruanas, para comprobar la relación entre el crecimiento económico y los accidentes laborales, obteniendo como resultado una correlación positiva, donde un incremento en el PIB por trabajador está relacionado a un aumento de accidente, principalmente en empresas que realizan actividad de alto riesgo.

(Díaz et al., 2023), en el estudio, analizaron la relación entre factores psicosociales y rendimiento en una institución del sector educativo, siendo el resultado que los trabajadores a quiénes se le exige con mayor frecuencia logran una buena producción, pero el riesgo de estrés también es muy alto, por lo que alertaron para que se equilibre las cargas laborales, así como las exigencias.

(Abregú et al., 2023), exploraron el impacto de las estrategias de comunicación en capacitaciones realizadas sobre salud psicosocial, demostrando que con frases disuasivas se alcanza una mayor retención de contenidos normativos a tiempos prolongados, debido a que los participantes lo relacionan con actividades diarias o comunicación cercana a la realidad.

(Gutiérrez & P., 2023), exploró, cómo incide el crecimiento económico en los accidentes de trabajo mortales en el país, evidenciando que una relación positiva, no siempre es significativa, por lo que sugiere complementar una política económica con medidas de prevención de accidentes laborales.

(Llaja et al., 2022), quienes hicieron el estudio en pymes cuya actividad es el de salud, llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales, como la debilidad emocional y el exceso de trabajo, deben ser priorizados en los planes de salud ocupacional, además de ello manifestaron que es importante trabajar en acciones de control como matriz o mapa de riesgo e inspecciones inopinadas.

(Palomino et al., 2022), describieron que el perfil de la salud y de la epidemia de trabajadores infectados con COVID-19 cuando realizaron sus actividades laborales, concluyendo que la mayoría de infectados eran varones jóvenes, que no contaban con antecedentes de alguna enfermedad, lo cual muestra la importancia de planes de monitoreo de salud ocupacional.

 DOI: 10.51252/11458/4702

(Ortiz et al., 2022), del estudio realizado, elaboraron una propuesta ergonómica basada en los métodos REBA y RULA para evaluar todo el cuerpo o las extremidades del trabajador en una pyme textil, logrando reducir los niveles de riesgo que afectan los músculos esqueléticos, concluyendo que las acciones ergonómicas mejoran el bienestar ocupacional.

(Gutiérrez & P., 2022), en su estudio realizado, describió el diseño e implementación de un sistema de gestión integrado a los demás sistemas de gestión, aplicado en una empresa agroquímica peruana, lo que permitió a la organización mejorar los índices ambientales por contar con el ISO 14001 y la seguridad y salud ocupacional con el ISO 45001.

(Solórzano et al., 2021), analizaron la gestión de la SST en una empresa que se dedica a la actividad pesquera, esto en tiempos de pandemia de COVID-19, evidenciando que, tras la implementación de actividades de prevención y control de salud, la cantidad de contagios disminuyó en gran medida, lo cual demostró la eficiencia de decisiones y acciones realizadas en épocas de crisis sanitaria.

(Godoy et al., 2021) en el artículo, trataron acciones del SGSST que afectan la protección real de la persona, donde determinaron que la seguridad del ambiente laboral, orden, limpieza y la infraestructura son variables resaltantes que restan el desarrollo de accidentes, mencionando además que se tiene la necesidad de trabajar en capacitaciones y fortalecer la cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud para que el ambiente sea seguro.

(Rojas & F., 2021), como resultado de su investigación, propuso un modelo de gestión de seguridad para los contratistas, orientado a disminuir los accidentes laborales y aumentar la productividad, concluyendo que la aplicación de normas estrictos de seguridad a terceros o contratistas, minimiza la frecuencia de incidentes y promueve un ambiente laboral más seguro para todas las personas.

IV. IDENTIFICACIÓN DE RELACIONES, CONTRADICCIONES, VACÍOS E INCONSISTENCIAS

Identificación de Relaciones, Contradicciones, Vacíos e Inconsistencias

Tabla 1

Relaciones identificadas

Artículos	Relación
• "La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo" • "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano" • "Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos"	Estos estudios coinciden que optar por un sistema de gestión con estándares internacionales que en este caso es la norma ISO 45001, está directamente relacionada con la mejora de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo; de igual manera, la motivación del potencial humano, la buena gestión de la seguridad y salud de los contratistas o personal de tercero y la capacitación constante son
• "Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021" • "Modelo de gestión de contratistas para mejorar las condiciones de seguridad y productividad en una empresa del sector industrial" • "Motivación y reducción de accidentes laborales en una empresa manufacturera"	
• "Management of safety rules and occupational risks: a systematic review from 2011 – 2021"	

 DOI: 10.51252/11458/4702

• "Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021" • "Efectos de capacitación para la preservación de rasgos icónicos sobre normativas psicosociales: diseño cuasiexperimental"	factores que logran la mitigación de los riesgos negativos; además logran el fortalecimiento de cultura de prevención, con lo que se cuida el valor de la institución.
• "The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021)" • "El crecimiento económico y su influencia sobre los accidentes de trabajo mortales en el Perú"	

Nota. La tabla muestra los artículos relacionados, así como la descripción de la relación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Contradicciones y Diferencias

Artículos	Diferencias
• "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano" • "Evaluation of compliance with the occupational health and safety regulations in reducing accidents evaluación del cumplimiento de la normativa de seguridad"	Como en diferentes estudios muestran beneficios en la aplicación del sistemas de gestión, estos expresan que solo el cumplimiento normativo no es garantía de mitigación de incidentes, como es el caso de la actividad minera, que muestra que a pesar de la aplicación de las normas nacionales e internacionales los indicadores de accidentes mortales se mantienen constantes; además, otras investigaciones concluyen que un mayor crecimiento económico puede llevar a un aumento de la ejecución de los riesgos laborales, requiriendo de mayores recursos para mejorar las condiciones laborales.
• "The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021" • "El crecimiento económico y su influencia sobre los accidentes de trabajo mortales en el Perú"	
• "La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo" • "Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos"	

Nota. La tabla muestra los artículos cuyo resultado son diferentes. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Vacíos e Inconsistencias

Vacíos e inconsistencias	Detalle
Aplicación de la investigación a micro y pequeñas empresas	En las micros y pequeñas empresas la informalidad es grande por lo cual existe un mínimo cumplimiento de las normas de seguridad y salud, el cual es una grave problemática no investigado con amplitud; existiendo además poca integración con los sistemas de gestión ambiental y calidad, asimismo; otro vacío es un limitado estudio de la aplicación de los planes o programas de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos en instituciones cuya actividad productiva es diferente al industrial.
Integración con otros sistemas de gestión	
Factores psicosociales de la actividad laboral	

Nota. La tabla muestra los vacíos e inconsistencias en los artículos analizados. Fuente: Elaboración propia.

Con lo que se concluye que, en los periodos de estudio, se evidencia que existe crecimiento de la implementación de un sistema de gestión de SST en el país, pero se observa que este crecimiento es desproporcionado según la actividad que realiza la institución, a pesar de ello se comprende que el sistema es uno de los factores a considerar en la gestión de los riesgos no financieros, teniendo

 DOI: 10.51252/11458/4702

en cuenta que este sistema se tienen que adecuar al ambiente real de cada institución, principalmente a las micro y pequeñas empresas que componen la mayor parte de las organizaciones, así como mejorar la integración con los demás sistemas de gestión.

V. PROPUESTA DE PASOS PARA RESOLVER EL PROBLEMA

Propuesta de Pasos para Resolver el Problema

Por las deficiencias y vacíos identificados, se propone una secuencia de mejora de los procesos que permitirá mejorar la gestión de los riesgos no financieros con un fortalecimiento del sistema de gestión de SST:

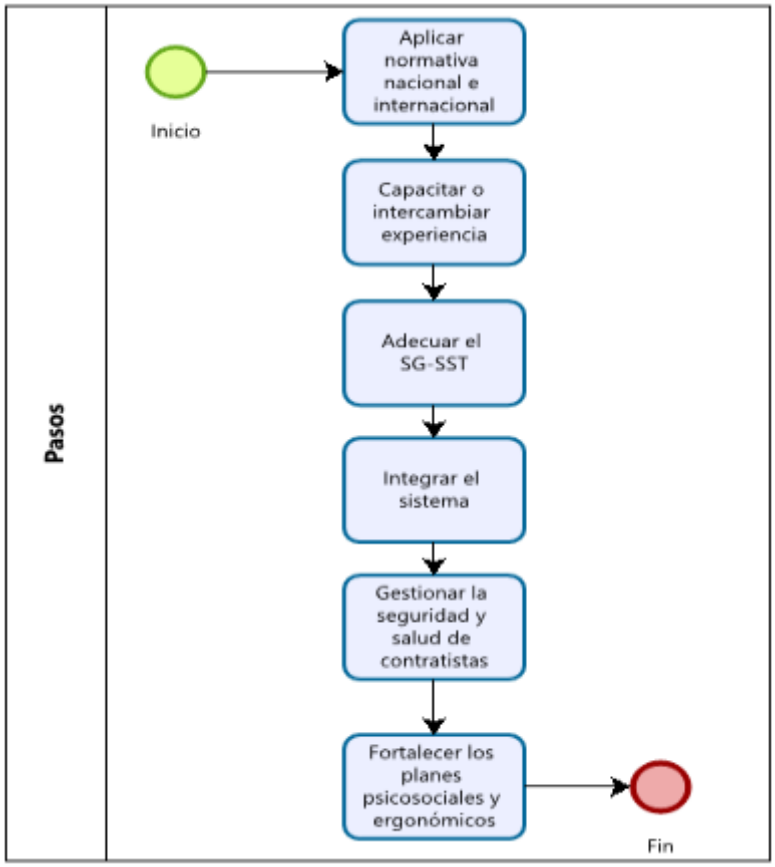


Figura 1. *Secuencia para fortalecer el SG-SST*

Fuente: Elaboración Propia

Paso 1: Aplicar normativa nacional e internacional

Se propone trabajar obligatoriamente con la normativa nacional, pero además con el estándar internacional que para el presente caso es la ISO 45001, para contar con una planificación, evaluación periódica y buscar la participación de los colaboradores.

Paso 2: Capacitación vivencial o intercambio de experiencia

Se recomienda efectuar visitas a instituciones que aplican un sistema de gestión, efectuar talleres vivenciales, intercambiar experiencias, simular ambiente seguro, entre otros.

DOI: 10.51252/11458/4702

Paso 3: Adecuar el Sistema de Gestión

Considerando el tamaño, ambiente, realidad y actividad que realiza la entidad, trabajar en un sistema que les permita atender todos sus requerimientos por ser determinante y necesario para lograr una adecuada gestión de los riesgos.

Paso 4: Integrar el sistema

De contar con otro sistema de gestión, integrarlos, para fortalecer las coordinaciones y consolidar los riesgos en una única matriz que permitirá la identificación real.

Paso 5: Gestionar de la seguridad y salud de los contratistas

Se propone aplicar los procesos de seguridad y salud en el trabajo a todas las personas que prestan servicio o ingresan a la entidad, sin importar el tipo de relación con la que cuenta.

Paso 6: Fortalecer los planes psicosociales y ergonómicos

Aplicar las actividades de planes que traten la prevención de riesgos psicosociales, enfermedades ocupacionales y ergonómicas, donde se incluya el compromiso de pausas activas y monitoreo del clima ocupacional.

Con ello disminuiremos las deficiencias establecidas y mitigaremos el impacto de los riesgos no financieros que se producen a causa de eventos relacionados con la actividad laboral, que en muchas ocasiones llegan a afectar la reputación de la empresa o institución pública, que posteriormente afecta las finanzas activando con ello los riesgos financieros; por ello la ejecución de la propuesta debe contar con la participación de los diferentes niveles ocupacionales.

FINANCIAMIENTO

La autora no recibió patrocinio para realizar este estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún conflicto de intereses relacionado con este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abregú, L., & Dionisio, F. (2023). *SciELO*. Obtenido de Efectos de capacitación para la preservación de rasgos icónicos sobre normativas psicosociales: diseño cuasiexperimental: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272023000200003

Apaza, M. (2017). *Análisis Financiero para la toma de decisiones*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Cabrera, J. (2023). *SciELO*. Obtenido de The relationship between work accident rates and economic activity: Evidence from Peru (2016-2021): https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1659-33592023000300020&lng=en&nrm=iso

Carrera, R., & Rojas, V. (2024). *SciELO*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292024000200108&lng=es&nrm=iso

Consejo Normativo de Contabilidad. (2024). Resolución de Consejo NOrmativo de Contabilidad Nº 002-2024-EF/30. Obtenido de Ministerio de Economía: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101380&lang=es-ES&view=article&id=8309

 DOI: 10.51252/11458/4702

Díaz, M., Chávez, J., Castillo, L., Marquez, D., Tantajulca, J., & Santamaría, D. (2023). *SciELO*. Obtenido de Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000300019

Dueñas, C., Gómez, C., Rojas, J., De la Cruz, O., Chau, J., & Muña, C. (2024). SciElo. Recuperado el 2025, de La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212024000200018#:~:text=La%20Norma%20ISO%2045001%20es,ISO%209001%20(certificación%20de%20los

Francescutti, P. (2008). *Comunicación de riesgo, comunicación de Crisis*. Obtenido de Digitalia Publishing: Digitalia Publishing: https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=6423

Godoy, M., Godoy, M., & Villasante, G. (2021). *SciELO* Perú. Obtenido de Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100051

Gutiérrez, P. (2022). *SciELO* Perú. Obtenido de Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200029

Gutiérrez, P. (2023). *SciELO* Perú. Obtenido de El crecimiento económico y su influencia sobre los accidentes de trabajo mortales en el Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200197

Llaja, A., Rosales, M., Quiroz, J., & Rondón, E. (2022). *SciELO*. Obtenido de Management of safety rules and occupational risks: a systematic review from 2011 - 2021: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532022000100139

Olazábal, E. (2024). *SciELO* Perú. Obtenido de Mejora en la prevención de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional: caso empresa metalmecánica en una unidad minera: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932024000100115

Ortiz, J., Bancovich, A., Candia, T., Huayanay, L., & Raez, L. (2022). *SciELO*. Obtenido de Método ergonómico para reducir el nivel de riesgo de trastornos musculoesqueléticos en una pyme de confección textil de Lima - Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200143

Palomino, J., Gamarra, B., & Juárez, A. (2022). *SciELO* Perú. Obtenido de Características clínicas y epidemiológicas en trabajadores diagnosticados con COVID-19 en un servicio externo de seguridad y salud en el trabajo en Lima-Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2022000200005

Rojas, F. (2021). *SciELO* Perú. Obtenido de Modelo de gestión de contratistas para mejorar las condiciones de seguridad y productividad en una empresa del sector industrial: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200149

Santillán, M. (2023). *SciELO* Perú. Obtenido de Motivación y reducción de accidentes laborales en una empresa manufacturera: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200135

Soler, J., Sta, K., Ayuso, A., Beato, P., Botín, E., Escrig, M., & Falero, B. (1999). *Gestión de riesgos financieros un enfoque pràctico para países latinoamericanos*. Washington D.C.: Grupo Santander.

Solórzano, D., Castillo, W., Miñan, G., & Símpalo, W. (2021). *SciELO*. Obtenido de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300240

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

the International Organization for Standardization. (2018). ISO. Obtenido de https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es

 DOI: 10.51252/11458/4702

Uribe, S. (2017). el riesgo y su incidencia en la responsabilidad civil y del estado. Obtenido de Digitalia Publishing: https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=49636

Vallejos, Y., & Recalde, A. (2024). *SciELO*. Obtenido de Gestión de las políticas públicas laborales en la formalización laboral de trabajadores. Revisión sistemática: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000200091

Yaulilahua, M., Yaulilahua, R., López, V., & Gutiérrez, E. (2024). *SciELO*. Obtenido de EVALUATION OF COMPLIANCE WITH THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS IN REDUCING ACCIDENTS: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2665-03982024000202088&lng=es&nrm=iso&tlng=en

© Los autores. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución, que permite el uso, distribución y reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

 DOI: 10.51252/11458/4702



Silvana Pacheco Fernández

Contadora Pública Colegiada y auditora

P&F Soluciones SRL y Silvana Pacheco Contadora EIRL
Tacna, Perú
spacheco241986@gmail.com

Silvana Pacheco Fernández es Contadora Pública Colegiada y Magíster en Ciencias con mención en Contabilidad: Auditoría por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Asimismo, es egresada de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Alas Peruanas y especialista en Normas Internacionales de Información Financiera. Cuenta con formación en prevención de riesgos laborales y experiencia en dirección empresarial, asesoría contable y gestión profesional. Se desempeña como gerente general de P&F Soluciones SRL y CEO de Silvana Pacheco Contadora EIRL. Además, fue vocal de la Junta Directiva de Miembros Adherentes de la Asociación Interamericana de Contabilidad durante el periodo 2024-2025 y líder nacional del Comité de Afiliaciones de Women in Accounting.



Edilberto Wilfredo Saira Quispe

Contador Público Colegiado y especialista en gestión pública

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)
Moquegua, Perú
willysq@hotmail.com

Edilberto Wilfredo Saira Quispe es Contador Público Colegiado, Doctor en Contabilidad y Magíster en Gestión Pública. Es egresado de la Maestría en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y de la Segunda Especialidad en Auditoría Financiera de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Cuenta con experiencia en entidades de los gobiernos local, regional y nacional, y se desempeña como gerente público de SERVIR en el área de administración. Ha ejercido la docencia en la Universidad José Carlos Mariátegui y la Universidad Nacional de Moquegua. Asimismo, fue directivo y decano del Colegio de Contadores Públicos de Moquegua en los periodos 2014-2015 y 2022-2023.

DOI: 10.51252/11458/4702

El Régimen Laboral Mype y la Formalización en el Sector Comercio de la Ciudad de Tacna, 2024

The Labor Regime for Micro and Small Enterprises and Formalization in the Commercial Sector of Tacna, 2024

Pacheco-Fernández, Silvana[1]*

Saira-Quispe, Edilberto Wilfredo[2]

[1] P&F Soluciones SRL y Silvana Pacheco Contadora EIRL, Tacna, Perú

[2] Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Moquegua, Perú

Autor de correspondencia*: spacheco241986@gmail.com

RESUMEN

El estudio se realizó con la finalidad de determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024. Por ello, la metodología utilizada fue la cuantitativa con diseño no experimental y nivel correlacional, teniendo una muestra de 215 empresarios del sector comercio y al cuestionario como instrumento de recolección de datos. En los resultados se pudo demostrar una significancia bilateral del 0,000; la cual es menor a p = 0,05 y una correlación muy alta de 0,897**, por lo tanto, se concluye que el Régimen Laboral Mype influye de manera positiva en la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024.

Palabras clave: Régimen laboral, Mypes, formalización.

ABSTRACT

The study was carried out with the purpose of determining the influence of the Mype labor regime on formalization in the commerce sector of the city of Tacna, 2024. Therefore, the methodology used was quantitative with a non-experimental design and correlational level, having a sample of 215 entrepreneurs in the commerce sector and the questionnaire as a data collection instrument. The results demonstrated a bilateral significance of 0.000; which is less than p = 0.05 and a very high valuation of 0.897**, therefore, it is concluded that the Mype Labor Regime positively influences labor formalization in the commerce sector of the city of Tacna, 2024.

Keyword: Labor regime, Mypes, formalization.

DOI: 10.51252/11458/4702

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios constantes en la dinámica del mercado laboral son la manifestación más evidente del proceso de desarrollo económico y social de un país; por ende, los empleos formales son esenciales para promover un patrón de crecimiento con influencia más positiva en la distribución de ingresos que determinan el bienestar material de un trabajador. Así pues, el mercado laboral debe ser un medio para incrementar el nivel económico de una persona, por lo que es necesario la generación de empleos, pero no cualquier empleo, sino los formales, los cuales van de la mano del crecimiento real de las remuneraciones (Pérez Coaguila, 2019).

Sin embargo, a nivel mundial, existen diversas empresas que laboran de manera informal y sin encontrarse registradas debidamente, escapándose de su responsabilidad de abonar impuestos y cumplir con sus obligaciones tanto tributarias, como con las normas legales para la formalidad de sus trabajadores; de esta forma, esta problemática genera una conducta de irrespeto a un estado constitucional y a la transparencia de los ingresos de la caja fiscal. Además, el comercio informal produce consecuencias negativas, ya que no contribuye con el desarrollo económico o social de un país y no permite que los trabajadores de las empresas informales gocen de los beneficios que brinda la formalidad gracias a los distintos regímenes laborales creados (Olortino Acosta, 2023).

Los mercados laborales en el ámbito de América Latina tienen una dinámica diferente a los que aplican los países desarrollados; aunque una característica que comparten los países de esta región con los desarrollados, es la dificultad para generar suficientes empleos formales que permitan el crecimiento de la sociedad. Así pues, gran parte de la fuerza laboral está enmarcada en la economía informal, lo cual no les permite a los trabajadores contar con beneficios o condiciones de subsistencia a pesar de los regímenes laborales creados por los destientos países que presentan esta problemática

Además, se estima que en América Latina y el Caribe, existe una fuerza laboral de aproximadamente 263 millones de trabajadores y poco más de la mitad (140 millones) se encuentran dentro del mercado informal; lo que significa que gran parte de los trabajadores no están protegidos por las normas laborales ni cotizan la seguridad social, lo cual es agravante, ya que muchos de ellos se encuentran inmersos en la pobreza o pobreza extrema y son parte de grupos vulnerables; a esto se le suma la cantidad de horas laborables, puesto que en el sector informal, los trabajadores no cuentan con una jornada laboral digna y trabajan más horas de las estipuladas en los regímenes o marcos legales (Varela Llamas & Retamoza Yocupicio, 2023).

En el Perú, el sector empresarial de las Micro y Pequeñas empresas (en adelante Mype) son las que, a nivel de estado, proyectan un mayor desarrollo, lo cual contribuye enormemente al crecimiento económico y social de país. De esta forma, a fin de generar el crecimiento de las empresas dentro del contexto formal, el estado ha estipulado diversas normas legales, como es el régimen laboral Mype, lo cual ayuda a dichas empresas a generar un empleo formal (Sinche, 2021). Sin embargo, la realidad del Perú, es similar a la de otros países de la región latinoamericana, puesto que, a pesar de que se ha adaptado el régimen laboral Mype, aún existe la informalidad y diversos trabajadores no gozan de los beneficios que ofrece la formalidad. En consecuencia, de acuerdo a los resultados de la última Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), desarrollada por el INEI en el 2019, la informalidad laboral en el país representa un 72,4%, apenas un 1,3% menor a la que fue registrada

DOI: 10.51252/11458/4702

hace cinco años y el mayor porcentaje recae en las microempresas, donde la tasa llega a un 90%, mientras que en las pequeñas y medianas/grandes empresas solo cuentan con una tasa de informalidad del 50% y 19% respectivamente (Instituto Peruano de Economía, 2019).

En la ciudad de Tacna, la informalidad también se encuentra presente en las distintas empresas, especialmente en las del sector comercio, lo cual representa una problemática importante que afecta especialmente a los beneficios laborales de los trabajadores; además, a pesar de que diversas empresas formales se encuentran bajo el régimen laboral especial, algunas de estas no logran formalizar a su totalidad de sus colaboradores, perjudicando su estabilidad económica, el acceso a seguros sociales o a su nivel de vida.

Ante esta situación, resultó pertinente la elaboración del presente estudio para determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; para ello, fue necesario recoger información de diversas fuentes a partir de la revisión de la literatura del tema investigado, las cuales sirvieron como sustento teórico de las variables estudiadas y permitió validar el aporte de la investigación al conocimiento científico en el área contable. De esta manera, a partir de las investigaciones consideradas en el estudio, se pudo estipular que el régimen laboral Mype permite que las empresas realicen la formalización de sus trabajadores y que estas les ofrezcan condiciones de trabajo dignas relacionadas a su jornada laboral, remuneración, descanso o gratificaciones, entre otros; los cuales permiten una mayor motivación en los colaboradores y, por ende, la generación de una mayor eficiencia operativa.

Por tal motivo, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024? Por consiguiente, se tuvo el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024. Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis de investigación: El régimen laboral Mype influye de manera positiva en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Silva (2022) en su estudio encontró que la formalización de las empresas es un tema relevante porque le permite a sus trabajadores acceder a derechos justos y necesarios para tener un nivel de vida adecuada y la seguridad de estar protegidos al momento de realizar sus actividades; además, permite la motivación de los colaboradores gracias a los salarios dignos ofrecidos y a la jornada laboral justa, a esto se suma las gratificaciones recibidas, las cuales inciden en la motivación de los trabajadores y, por lo tanto, en su adecuado desempeño.

Huamán (2022) encontró en su estudio que el acogimiento del régimen Mype por las empresas se relaciona con los costos laborales de los colaboradores; además, permite la formalización de los derechos laborales y los de seguridad social, siendo de gran beneficio para los colaboradores, puesto que les ayuda a tener una mejor condición de vida y les motiva a realizar sus actividades de manera eficiente, lo que también permite la reducción de los costos en la empresa.

(Rubio-Querevalu et al., 2024) determinaron en su estudio que la incorporación del régimen laboral Mype representa para una empresa, la disminución significativa de sus costos laborales, ya sea para la remuneración de sus colaboradores o para las entidades vinculadas con la legislación laboral y, al

 DOI: 10.51252/11458/4702

comparar la aplicación del régimen especial con el general, se nota que, con el primero existe una reducción de los costos en un 19 88%, lo que refleja un impacto positivo en la gestión financiera de estas entidades.

Pastor (2024) encontró que el régimen laboral especial Mype influye positivamente en la formalidad laboral, ya que permite que los trabajadores obtengan una mejor condición de trabajo como un contrato laboral, la previsión y la seguridad; por lo cual, el autor destaca la importancia de evaluar y mejorar constantemente al régimen laboral estudiado y a su influencia en la formalidad para garantizar una mayor satisfacción, tanto para las empresas como para sus colaboradores.

Sinche (2021) determinó en su estudio que el régimen laboral especial permite a las empresas afiliadas mejorar su rentabilidad, elevando su productividad y las capacidades financieras de la misma; además, permite que las empresas pertenecientes a este régimen puedan brindarles a sus trabajadores más oportunidades para tener un trabajo formal, implicando la atención de beneficios como una remuneración justa o una jornada de trabajo adecuada.

(Melgarejo Galarreta & Sánchez Mateo, 2022) en su investigación determinó que la ejecución del régimen laboral MYPE incide en la afectación de los beneficios laborales, lo que perjudica directamente al trabajador y a sus facultades subjetivas, sobre todo por el sobretiempo laboral, ya que la mayoría de empresas estudiadas por los autores no cumplen con las horas de trabajo estipuladas en dicho régimen y sobrepasan las ocho horas laborables.

III. MÉTODO

En el presente trabajo se estudió al Régimen Laboral Mype y su influencia en la formalización laboral en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; por ello, se utilizó un tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, debido a la utilización de métodos estadísticos para verificar el cumplimiento de las hipótesis planteadas; así también, fue necesario enmarcar a la investigación en un diseño no experimental porque las variables solo fueron analizadas en su contexto natural sin realizar ninguna manipulación de estas; además, se contó con un nivel correlacional, puesto que se tuvo como propósito determinar el grado de influencia de las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

De este modo, sabiendo que la población está conformada por un grupo de individuos con características similares, la cual debe ser entendida no como un grupo, sino como una entidad que posee cualidades propias (Cerda Gutiérrez, 2021). En el presente estudio, se consideró como población a 215 empresarios, cuyas empresas pertenecen al régimen laboral Mype y se encuentran ubicadas en la ciudad de Tacna, 2024.

Es preciso resaltar que, para la determinación de la población, se recurrió a criterios de inclusión y exclusión; teniendo como criterios de inclusión a todos los empresarios, cuyas empresas pertenecen al régimen laboral Mype, que se encuentran ubicadas en la ciudad de Tacna, 2024 y que no tienen ningún inconveniente en firmar el consentimiento informado realizado para avalar que el estudio cumple con los criterios éticos investigativos; de lo contrario, se tuvo como criterios de exclusión a todos los empresarios de las mismas entidades que no pretenden participar en el estudio y que se negaron a firmar el consentimiento informado.

DOI: 10.51252/11458/4702

Igualmente, teniendo claro que la muestra es conocida como una parte de la población, la cual se conforma por unidades muestrales que son objetos de estudio que el investigador debe tener en cuenta para estudiarlos (Otzen & Manterola, 2017); y que el muestreo censal es aquel que incluye en la muestra de un estudio, a toda la población seleccionada, buscando la mayor calidad posible de los datos recopilados (Rojas Rivas & Rojas Rivas, 2019). Por la necesidad de analizar la influencia del régimen laboral Mype y a la formalización; se consideró como muestra a toda la población mediante un muestreo censal, seleccionado como muestra a 215 empresarios, cuyas empresas pertenecen al régimen laboral Mype y se encuentran ubicadas en la ciudad de Tacna, 2024.

En la misma línea, las técnicas e instrumentos de recolección de datos brindan al investigador la facilidad de profundizar su búsqueda de información; de esta manera, la técnica de encuesta es aquella que ayuda a recopilar datos mediante un cuestionario, el cual está dirigido a una muestra en específico (Cisneros et al., 2022).

Por consiguiente, para la recolección de datos en la presente investigación, fue necesario utilizar una encuesta con su instrumento, el cuestionario, el cual fue aplicado a 215 empresarios que sus empresas se encuentran dentro del régimen laboral Mype y están ubicadas en la ciudad de Tacna, con la finalidad de recoger información relacionada a las variables. Así pues, la aplicación del cuestionario se realizó en un lapso de 10 a 15 minutos, teniendo en cuenta el consentimiento informado firmado por los participantes del estudio para estipular que su participación fue voluntaria y que la información presentada en la investigación es completamente certera.

Asimismo, para el procesamiento de los datos recolectados, fue indispensable utilizar la herramienta Microsoft Excel y el Software Estadístico SPSS versión 29, con la finalidad de analizar los datos recopilados según las preguntas planteadas en el cuestionario. Así pues, se utilizó la estadística descriptiva para resumir los resultados obtenidos a través de gráficos de barras y la estadística inferencial para realizar la contrastación de la hipótesis general planteada.

IV. RESULTADOS

Con el propósito de presentar los resultados del procesamiento de los datos recogidos a través del cuestionario, se elaboró una serie de tablas que resumen las respuestas de las preguntas realizadas a los empresarios que sus empresas están dentro del marco del régimen laboral Mype y están ubicadas en la ciudad de Tacna 2024. De igual manera, se detalla la comprobación de la hipótesis general.

Así pues, a continuación, se evidencia los resultados descriptivos e inferenciales del presente estudio:

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Datos generales de las empresas

Según los resultados de la encuesta, se determinaron los datos generales de las diferentes empresas comerciales ubicadas en la ciudad de Tacna; por ello, en la Tabla 1 se observa los datos generales en cuanto a la formalidad, donde un 76,28% de empresarios indican que todos sus trabajadores son formales, el 13,49% que existe formalidad de manera parcial y el 10,23% que sus trabajadores no son formales.

 DOI: 10.51252/11458/4702

Tabla 1

Datos generales de las empresas en cuanto a la formalidad

Formalidad	N°	%
SÍ	164	76,28%
No	22	10,23%
Parcialmente	29	13,49%
Total	**215**	**100,00%**

Nota. Datos generales de las empresas del sector comercio.

De la misma manera, en la Tabla 2 se observa que el 66,51% de las empresas del sector comercio generan ingresos anuales menores a 150 UIT, el 28,84% cuenta con ingresos anuales entre 150 UIT a 1700 UIT y el 4,65% indica que sus ingresos anuales superan las 1700 UIT.

Tabla 2

Ingresos anuales de las empresas del sector comercio

Ingresos anuales	N°	%
Menos de 150 UIT	143	66,51%
De 150 UIT a 1700 UIT	62	28,84%
Más de 1700 UIT	10	4,65%
Total	**215**	**100,00%**

Nota. Datos generales de las empresas del sector comercio.

4.1.2. Resultados sobre el régimen laboral Mype

De acuerdo a los resultados encontrados, en la Tabla 3 se puede observar que el 89,77% de los trabajadores de las empresas del sector comercio si perciben una remuneración mínima vital (S/. 1,025.00), el 5,58% indican que parcialmente y el 4,65% que sus trabajadores no reciben un sueldo mínimo por sus servicios. En cuanto al sistema de gratificaciones, el 86,51% de empresa si brindan ese beneficio a sus trabajadores, el 9,77% parcialmente y solo el 3,72% no brindan dicho beneficio.

Tabla 3

Remuneración

	Remuneración Mínima Vital		Gratificaciones	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	193	89,77%	186	86,51%
No	10	4,65%	8	3,72%
Parcialmente	12	5,58%	21	9,77%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

En la misma línea, de acuerdo a la jornada de trabajo estudiada; en la Tabla 4 se aprecia que el 94,42% de empresas respeta la jornada laboral estipulada en el régimen Mype, el 4,19% parcialmente y el 1,40% no cumple con este aspecto. Además, el 42,56% de empresas del sector comercio si llevan una jornada laboral exacta de ocho 8/48 horas, el 20,47% parcialmente y el 6,98% incumple con este beneficio.

DOI: 10.51252/11458/4702

Tabla 4

Jornada de trabajo

	Respeto de la jornada laboral		Jornada laboral de 8 o 48 horas	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	203	94,42%	156	72,56%
No	3	1,40%	15	6,98%
Parcialmente	9	4,19%	44	20,47%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

De igual manera, con relación al descanso semanal, en la Tabla 5 se muestra que el 74,88% de las empresas cumplen con brindar un descanso a sus trabajadores, el 14,42% no lo cumple y el 10,70% lo cumple, pero parcialmente. En cuanto a las vacaciones, el 60,92% de empresas si brinda ese beneficio a sus colaboradores, el 30,70% no lo cumple y el 8,37% lo cumple de manera parcial.

Tabla 5

Descanso semanal y vacacional

	Descanso semanal		Vacaciones	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	161	74,88%	131	60,93%
No	31	14,42%	66	30,70%
Parcialmente	23	10,70%	18	8,37%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Asimismo, acerca del programa de seguros, en la Tabla 6 se puede observar que el 73,49% de las empresas del sector comercio les ofrecen a sus trabajadores un seguro de salud, mientras que el 19,07% no y el 7,44% solo de manera parcial. En cuanto al seguro de vida, el0 46,05% de mas empresas si brindan ese beneficio a sus trabajadores, el 44,65% no y solo el 9,30% de manera parcial.

Tabla 6

Programa de seguros

	Seguro de salud		Seguro de vida	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	158	73,49%	99	46,05%
No	41	19,07%	96	44,65%
Parcialmente	16	7,44%	20	9,30%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado

Correspondiente al sistema de pensiones, en la Tabla 7 se observa que el 75,81% de las empresas del sector comercio brinda a sus trabajadores dicho sistema, ya sea por AFP (Administradora de Fondo de Pensiones) u ONP (Oficina de Normalización Previsional), el 8,60% brinda este benéfico de manera parcial y el 5,58% no. Igualmente, el 44,19% de las entidades no realizan el depósito de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) a sus trabajadores, el 44,19% si lo realiza y el 6,98% también, pero de manera parcial.

DOI: 10.51252/11458/4702

Tabla 7

Sistema de pensiones

	Sistema de pensiones AFP/ONP		Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	163	75,81%	95	44,19%
No	12	5,58%	105	48,84%
Parcialmente	40	18,60%	15	6,98%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

4.1.3. Resultados sobre la formalización laboral

Según los resultados de la encuesta, en cuanto a la formalización laboral, en la Tabla 8 se aprecia que el 86,05% de las empresas cuentan con contratos formales, el 8,37% indicó que parcialmente y el 5,58% indicó que no. En cuanto a los trabajadores en planilla, el 76,74% de las empresas del sector comercio si brinda este beneficio, el 13,02% lo brinda, pero parcialmente y el 10,23% no.

Tabla 8

Formalización de los contratos y trabajadores

	Contratos formales		Trabajadores en planilla	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	185	86,05%	165	76,74%
No	12	5,58%	22	10,23%
Parcialmente	18	8,37%	28	13,02%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Concerniente a la formalización de las remuneraciones y gratificaciones, en la Tabla 9 se observa que el 83,26% de las empresas del sector comercio les brinda una remuneración a sus trabajadores de acuerdo a ley, el 9,30% les ofrece de manera parcial y el 7,44% no ofrece este beneficio. Respecto a las gratificaciones, el 74,42% de empresas si brinda a sus colaboradores un sistema de gratificaciones, el 16,28% de manera parcial y el 9,30% no ofrece este beneficio.

Tabla 9

Formalización de la remuneración y gratificaciones

	Remuneración		Gratificaciones	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	179	83,26%	160	74,42%
No	16	7,44%	20	9,30%
Parcialmente	20	9,30%	35	16,28%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Con respecto a la jornada de trabajo y sistema vacacional, en la Tabla 10 se hace notar que el 74,88% de las empresas ofrecen un horario justo de acuerdo a ley a sus trabajadores, mientras que el 14,42% no lo hace y el 10,70% si, pero de manera parcial. Referente a las vacaciones, el 61,86% de dichas empresas del sector comercio, ofrecen vacaciones a sus trabajadores, el 28,84% no lo hacen y el 9,30% solo de manera parcial.

DOI: 10.51252/11458/4702

Tabla 10

Formalización de la jornada de trabajo y descanso vacacional

	Horario de trabajo		Vacaciones	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	161	74,88%	133	61,86%
No	31	14,42%	62	28,84%
Parcialmente	23	10,70%	20	9,30%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Asimismo, en cuanto a la seguridad social, en la Tabla 11 se observa que el 73,02% de las empresas del sector comercio ubicadas en la ciudad de Tacna, si ofrecen un seguro de salud a sus trabajadores, el 17,67% si lo hace y el 9,30% también pero parcialmente. En relación al seguro de vida, el 45,58% de las empresas no ofrecen este beneficio, el 45,12% si lo hacen y el 9,30% si, pero parcialmente.

Tabla 11

Formalización en la seguridad social

	Seguro de salud		Seguro de vida	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	157	73,02%	97	45,12%
No	38	17,67%	98	45,58%
Parcialmente	20	9,30%	20	9,30%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

Por último, referente a la formalización de pensiones y compensaciones, en la Tabla 12 se puede notar que el 92,56% de las empresas del sector comercio si brindan el beneficio de un sistema de pensiones a sus trabajadores, el 4,19% también pero parcialmente y el 3,26% no. Además, el 42,33% de dichas empresas no brindan el beneficio de una CTS a sus colaboradores, el 42,33% si y solo el 8,84% lo brinda, pero parcialmente.

Tabla 12

Formalización en el sistema de pensiones y compensación

	Sistema de pensiones		Compensación por tiempo de Servicios	
Opción	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Sí	199	92,56%	91	42,33%
No	7	3,26%	105	48,84%
Parcialmente	9	4,19%	19	8,84%
Total	**215**	**100, 00%**	**215**	**100, 00%**

Nota. Resultados del cuestionario aplicado.

DOI: 10.51252/11458/4702

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos recolectados y saber que coeficiente utilizar para la comprobación de la hipótesis. Para ello, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov debido a que el número de los sujetos encuestados fue mayor a 50 sujetos (215 empresarios). De esta forma, se obtuvo en los resultados una significancia menor a 0,05; por ende, se pudo notar que los datos estaban distribuidos asimétricamente; así pues, se concluyó que para la comprobación de la hipótesis iba a ser necesario utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman (Ver Tabla 13).

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	**gl.**	**Sig.**
Régimen laboral Mype	0,093	215	0,003
Formalización laboral	0,112	215	0,000

Nota. Obtenido del procesamiento de datos en el programa SPSS.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 14

Influencia del régimen laboral Mype en la formalización laboral

Variables	**Correlación según Rho de Spearman**	
Régimen laboral Mype	Coeficiente de Correlación	0,897**
Formalización laboral	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Obtenido del procesamiento de datos en el programa SPSS.

En la Tabla 14 se puede observar los resultados de la contrastación de la hipótesis, donde se obtuvo una significancia bilateral del 0,000; la cual es menor a p = 0,05 y una correlación muy alta de 0,897**, por lo tanto, se asume que el Régimen Laboral Mype influye de manera positiva en la formalización laboral de las empresas estudiadas.

4.3. Discusión de resultados

En la presente investigación se pudo cumplir con el objetivo planteado, logrando determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; ya que este régimen permite que dichas empresas puedan ofrecerles a sus trabajadores derechos justos y la adquisición de remuneraciones acorde a sus necesidades. (Silva Castrillo, 2022) en su estudio tuvo resultados similares, ya que encontró que la formalización de las empresas es un tema relevante porque les permite a los trabajadores tener la jornada laboral justa, a esto se suma las gratificaciones recibidas, las cuales inciden en el adecuado desempeño de los trabajadores.

Asimismo, se encontró que el régimen laboral Mype permite que las empresas del sector comercio les ofrecen a sus trabajadores beneficios para acceder a seguros sociales, tanto de salud (73,49% de empresas) como de vida (46,05%). Así pues, el estudio de (Huaman Castro, 2022) se alinea con lo encontrado, ya que tuvo como resultados que el régimen Mype permite la formalización de los

 DOI: 10.51252/11458/4702

derechos laborales y los de seguridad social, siendo de gran beneficio para los colaboradores de una empresa.

También se encontró que el régimen laboral Mype permite que las empresas del sector comercio brinde a sus trabadores un contrato laboral digno y que algunos de estos se encuentren en planilla, lo que les permite acceder a gran parte de los beneficios que trae consigo dicho régimen, como una remuneración de acuerdo a ley y una jornada de trabajo óptima. (Pastor Alayo, 2024) tuvo resultados similares, ya que encontró que el régimen laboral especial Mype influye positivamente en la formalidad laboral, ya que permite que los trabajadores obtengan una mejor condición de trabajo como un contrato laboral, la previsión y la seguridad. (Sinche Huaman, 2021), también determinó que las empresas pertenecientes a este régimen pueden brindarles a sus trabajadores diversos beneficios como una remuneración justa o una jornada de trabajo adecuada.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo determinar la influencia del régimen laboral Mype en la formalización en el sector comercio de la ciudad de Tacna, 2024; encontrando que este régimen permite que los trabajadores de las empresas estudiadas puedan acceder a distintos beneficios, como a una remuneración de acuerdo a ley, a un sistema de seguros para su protección y a una jornada laboral justa con descansos y un sistema vacacional que incide en la motivación de los trabajadores; aunque es necesario aclarar que no todas las empresas estudiadas les ofrecen a sus colaboradores estos beneficios; por lo tanto, resulta trascendental recomendar a todas las empresas estudiadas realizar una evaluación periódica para verificar que todos sus trabajadores se encuentren formalizados y asegurarles el acceso a los beneficios laborales contemplados en la legislación correspondiente; asimismo, se recomienda al estado la creación de estrategias para informar y concientizar a las empresas sobre los beneficios laborales del régimen laboral Mype con el fin de que estas entidades reflexionen sobre esta materia y puedan acoplar a sus trabajadores en el mismo.

FINANCIAMIENTO

La autora no recibió patrocinio para realizar este estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún conflicto de intereses relacionado con este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cerda Gutiérrez, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Editorial Magisterio. https://books.google.com/books?id=adUqEAAAQBAJ

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª edició). McGraw-Hill Education.

Huaman Castro, J. (2022). *Régimen laboral de las Mypes y costos laborales en el centro comercial Vía 7 del distrito Ayacucho 2021* [Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/679

Instituto Peruano de Economía. (2019). *Encuesta de Enaho: la informalidad laboral se incrementó en el 2018*. Instituto Peruano de Economía. https://ipe.org.pe/encuesta-de-enaho-la-informalidad-laboral-se-incremento-en-el-2018/

Melgarejo Galarreta, H. H., & Sánchez Mateo, P. C. (2022). *El régimen laboral especial MYPE y la afectación a*

los beneficios laborales en el Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022 [Universidad Privada del Norte]. https://hdl.handle.net/11537/31390

Olortino Acosta, K. E. (2023). La informalidad: un problema de nunca acabar en el Perú. *Revista Cuadernos de Trabajo*, (25), 25–32. https://doi.org/10.58211/cdt.vi25.90

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227–232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Pastor Alayo, G. H. (2024). *El régimen laboral especial MYPE y la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022* [Universidad Nacional de Cajamarca]. https://hdl.handle.net/20.500.14074/6522

Pérez Coaguila, J. (2019). Tendencias del empleo formal privado de Perú: un análisis con planilla electrónica (2008-2018). *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, *17*(32), 33–55. https://doi.org/10.35319/lajed.201932398

Rojas Rivas, M. S., & Rojas Rivas, M. C. (2019). Centros de investigación universitarios: una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Educere*, *23*(76), 723–735. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35660459005

Rubio-Querevalu, E. W., Rodríguez-Román, R., Ruiz-Gómez, A. A., & Ruiz-Gómez, P. J. (2024). Régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa y sus costos laborales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *9*(1), 171–180. https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3682

Silva Castrillo, Y. A. (2022). *Formalización laboral en las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial Hospital Eduardo Arredondo Daza de la ciudad de Valledupar y la capacidad del Estado para prestar el servicio de salud* [Escuela Superior de Administración Pública]. https://repositoriocdim.esap.edu.co/items/30c345f7-168a-485b-bcbb-6d3d03c61bd9

Sinche Huaman, R. K. (2021). *El régimen laboral MYPE y su impacto en la rentabilidad de la empresa Inversiones y Representaciones Juntos S.A.C., 2017* [Universidad Peruana Los Andes]. https://hdl.handle.net/20.500.12848/2351

Varela Llamas, R., & Retamoza Yocupicio, R. R. (2023). Informalidad laboral, crecimiento económico y gasto público en México, 2005-2019. *Ensayos Revista de Economía*, *42*(1), 57–82. https://doi.org/10.29105/ensayos42.1-3

JDCCPP

II LABORA 2025

MENCIONES HONROSAS

Honorable Mentions

Trabajos de investigación con mención honrosa / Honorable Mention Research Papers

Devolución de Retenciones del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría al Cese Laboral: Implicancias Tributarias desde la Perspectiva del Contribuyente 63
Mariel Lenny Yllanes Mamani

DOI: 10.51252/11458/4702



Mariel Lenny Yllanes Mamani

Contadora Pública Colegiada

Colegio de Contadores Públicos del Callao
Callao, Perú
marielyllanes3@gmail.com

Mariel Lenny Yllanes Mamani es Contadora Pública Colegiada del Colegio de Contadores Públicos del Callao, con experiencia en el ámbito contable y tributario, el sector privado, la cooperación internacional y la auditoría. Se ha desempeñado como Asistente de Finanzas en World Vision Perú y ha trabajado en empresas industriales y comerciales, desarrollando funciones relacionadas con gestión contable, control tributario, conciliaciones bancarias y declaraciones ante SUNAT. Asimismo, ha participado en auditorías a cooperativas y entidades públicas, elaborando papeles de trabajo y evaluando procesos de control interno. Cuenta con formación complementaria en Tributación Empresarial, Tributación Municipal, Auditoría Financiera y Tributaria y Derecho Administrativo. Actualmente se desempeña como consultora independiente en materia tributaria, brindando asesoría a personas naturales y empresas sobre devolución de retenciones, regularización del Impuesto a la Renta y fiscalización electrónica.

DOI: 10.51252/11458/4702

Devolución de Retenciones del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría al Cese Laboral: Implicancias Tributarias desde la Perspectiva del Contribuyente

Refund of Fifth Category Income Tax Withholdings Upon Termination of Employment: Tax Implications from the Taxpayer's Perspective

Mariel Lenny Yllanes Mamani [1]*

[1] Colegio de Contadores Públicos del Callao

Autor de correspondencia*: marielyllanes3@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio de caso analiza la figura de la devolución de retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría realizada por el empleador al momento del cese laboral del trabajador, en el marco del artículo 42° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. A través de una experiencia concreta vivida por una persona natural contribuyente del impuesto de cuarta y quinta categoría, se identifican aspectos normativos, prácticos y comunicacionales poco abordados por la doctrina tributaria y escasamente difundidos entre los trabajadores y las áreas de recursos humanos. El caso evidencia cómo el recalculo de rentas al momento del cese puede generar una devolución legalmente válida, pero con importantes implicancias tributarias posteriores para el trabajador si este no declara correctamente sus ingresos anuales. Se discuten los vacíos en la información oficial disponible, el desconocimiento del procedimiento por parte de trabajadores, y la necesidad de emitir lineamientos más claros por parte de la SUNAT y del Ministerio de Trabajo.

Palabras clave: Retenciones en exceso, Renta de quinta categoría, Cese laboral, Devolución al trabajador

ABSTRACT

This case study analyzes the refund of fifth-category Income Tax withholdings made by the employer upon termination of employment, within the framework of Article 42 of the Income Tax Law Regulations. Through the specific experience of a fourth- and fifth-category taxpayer, we identify regulatory, practical, and communication aspects that are rarely addressed in tax doctrine and poorly disseminated among employees and human resources departments. The case demonstrates how the recalculation of income at the time of termination can generate a legally valid refund, but with significant subsequent tax implications for the employee if they fail to correctly declare their annual income.

The gaps in available official information, the lack of awareness among employees about the procedure, and the need for clearer guidelines from SUNAT and the Ministry of Labor are discussed.

Keyword: Excess withholdings, Fifth-category income, Termination of employment, Refund to employee

 DOI: 10.51252/11458/4702

I. INTRODUCCIÓN

La devolución de retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría al momento del cese laboral representa un procedimiento tributario poco comprendido tanto por trabajadores como por empleadores en el Perú. Si bien esta figura se encuentra prevista en el artículo 42° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, su aplicación práctica genera incertidumbres legales, tributarias y operativas, debido a la escasa difusión normativa y la inexistencia de lineamientos claros por parte de la SUNAT. El presente estudio de caso se desarrolla en base a una experiencia real vivida por una persona natural generadora de rentas de cuarta y quinta categoría, quien, al ser cesada de su centro laboral, recibió una devolución de impuesto previamente retenido, sin haber sido informada de manera detallada sobre el fundamento legal ni sobre las consecuencias tributarias posteriores. Este hecho motiva una reflexión crítica sobre la gestión del impuesto a la renta durante los procesos de liquidación laboral y su impacto en el cumplimiento tributario del trabajador.

Diversos estudios sobre el impuesto a la renta en el Perú se han enfocado en la determinación, retención y fiscalización de las rentas de quinta categoría, sin embargo, existe un vacío notable en la literatura respecto al tratamiento de las devoluciones efectuadas por los empleadores durante la liquidación. Los únicos pronunciamientos relevantes identificados hasta la fecha son: Informe N.º 039-2006-SUNAT/2B0000, Informe N.º 067-2011-SUNAT/2B0000 y la Resolución de Superintendencia N.º 091-2018/SUNAT los cuales autorizan esta práctica bajo ciertas condiciones, pero no establecen criterios uniformes o pautas de aplicación. Esta omisión normativa y doctrinal limita la transparencia del proceso y expone a los trabajadores a eventuales contingencias tributarias.

Este estudio tiene como objetivo describir, analizar y reflexionar sobre el procedimiento de devolución de retenciones en exceso al momento del cese laboral, desde la perspectiva del trabajador, con especial énfasis en sus fundamentos normativos, implicancias tributarias y propuestas de mejora. Está dirigido a profesionales contables, gestores de recursos humanos, funcionarios públicos y contribuyentes en general. El marco teórico del trabajo se fundamenta en la normativa tributaria peruana vigente, la función del empleador como agente de retención, los principios de capacidad contributiva y legalidad tributaria, así como la doctrina sobre cumplimiento tributario y responsabilidad fiscal del contribuyente.

II. PROBLEMA, OBJETIVOS Y PROPÓSITOS DEL ESTUDIO DE CASO

En presente caso de estudio se elabora analizando en los periodos entre el 2020 y 2024 la situación tributaria de una persona natural generadora de renta de cuarta y quinta categoría, la contribuyente al culminar su vínculo laboral con una entidad del sector privado, recibió una liquidación por cese que incluyó la devolución del Impuesto a la Renta de quinta categoría previamente retenido. Este hecho resultó sorpresivo, dado que el impuesto había sido descontado mensualmente según el ingreso proyectado del año. Al revisar posteriormente el Formulario Virtual 709 de SUNAT, se observó que tenía un saldo por pagar, derivado del hecho de que esa devolución no había considerado en los ingresos totales anuales, incluyendo otros ingresos por honorarios. Esta situación evidencia una desconexión entre el procedimiento de recalculo efectuado por el empleador y la obligación del trabajador de declarar su renta anual completa.

DOI: 10.51252/11458/4702

2.1. Problemática del estudio de caso

En presente caso de estudio se elabora analizando en los periodos entre el 2020 y 2024 la situación tributaria de una persona natural generadora de renta de cuarta y quinta categoría, la contribuyente al culminar su vínculo laboral con una entidad del sector privado, recibió una liquidación por cese que incluyó la devolución del Impuesto a la Renta de quinta categoría previamente retenido. Este hecho resultó sorpresivo, dado que el impuesto había sido descontado mensualmente según el ingreso proyectado del año. Al revisar posteriormente el Formulario Virtual 709 de SUNAT, se observó que tenía un saldo por pagar, derivado del hecho de que esa devolución no había considerado en los ingresos totales anuales, incluyendo otros ingresos por honorarios. Esta situación evidencia una desconexión entre el procedimiento de recalculo efectuado por el empleador y la obligación del trabajador de declarar su renta anual completa.

A pesar de que el artículo 42° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta faculta al empleador a realizar la devolución en exceso del impuesto retenido al cese, y el Informe N.º 039-2006-SUNAT/2B0000, Informe N.º 067-2011-SUNAT/2B0000 y la Resolución de Superintendencia N.º 091-2018/SUNAT autoricen esta práctica bajo ciertas condiciones, no existen lineamientos claros sobre la forma, contenido ni comunicación de esta devolución. La falta de claridad normativa y la ausencia de pronunciamientos doctrinales o guías institucionales actuales generan desinformación, riesgos de omisión tributaria y afectación del cumplimiento voluntario por parte del contribuyente. En un escenario actual donde las empresas utilizan mayormente contratos de trabajo por temporalidad y cesan a sus trabajadores antes de los 5 años. Este caso pone en evidencia la necesidad de discutir si esta práctica, aunque legal, está correctamente implementada y comprendida.

2.2 Objetivo general

Analizar el procedimiento de devolución de retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría efectuado por el empleador al momento del cese laboral, desde una perspectiva normativa, práctica y tributaria.

2.3 Objetivos específicos:

- Describir el fundamento legal de la devolución de retenciones por cese.
- Identificar las implicancias tributarias para el trabajador que no declara sus ingresos anuales.
- Evidenciar la falta de lineamientos operativos y comunicacionales por parte de SUNAT y los empleadores.

2.4 Propósitos del estudio

- Visibilizar una práctica que, aunque legal, puede generar contingencias tributarias si no se gestiona adecuadamente.
- Aportar evidencia que contribuya a la formulación de una guía institucional por parte de SUNAT y el Ministerio de Trabajo sobre las devoluciones en liquidaciones.
- Promover la reflexión en el ámbito contable y laboral sobre la responsabilidad compartida en la correcta determinación del Impuesto a la Renta.

DOI: 10.51252/11458/4702

III. CONTEXTUALIZACIÓN Y PERSPECTIVAS

3.1 Contextualización del entorno

El presente estudio de caso se enmarca en el contexto laboral y tributario del Perú, específicamente en la ciudad de Tacna, durante los años 2020 al 2024, principalmente cuando la contribuyente cesa sus funciones en una empresa del sector privado. La entidad empleadora, cumpliendo con el procedimiento de liquidación, incluyó en el cálculo final una devolución del exceso retenido del Impuesto a la Renta de quinta categoría, basándose en un recálculo de ingresos hasta la fecha de cese. Esta práctica, aunque respaldada por el artículo 42° del Reglamento de la Ley del IR, no fue acompañada de una explicación clara ni de documentación detallada que permita al trabajador conocer el sustento legal y las posibles consecuencias tributarias posteriores.

Durante algunos años, la contribuyente también generó ingresos por rentas de cuarta categoría, lo cual obligaba a efectuar una declaración jurada anual (Formulario Virtual 709) que integrara ambas fuentes de renta. Al no recibir orientación sobre este aspecto, el trabajador puede encontrarse en situación de omisión involuntaria de impuestos, generándose una deuda tributaria detectada por SUNAT en años posteriores.

3.2 Perspectiva teórica y práctica asumida

Este estudio se desarrolla desde una perspectiva interdisciplinaria, que conjuga los enfoques del derecho tributario, la contabilidad laboral y la gestión del talento humano. Se parte de la comprensión del empleador como agente de retención del impuesto a la renta, cuya función debe ejercerse dentro de los límites de la legalidad y con responsabilidad informativa hacia el trabajador.

Además, se incorpora el enfoque de la ética tributaria y el cumplimiento voluntario, considerando que las deficiencias en el diseño y comunicación del recálculo tributario al cese pueden debilitar la confianza del contribuyente en el sistema y comprometer el cumplimiento adecuado de sus obligaciones fiscales.

La elección de esta perspectiva permite analizar el caso no solo como un hecho aislado, sino como síntoma de una debilidad estructural en la normativa y gestión del impuesto a la renta sobre rentas del trabajo en el Perú, especialmente en escenarios de transición laboral.

IV. MARCO TEÓRICO

El presente estudio de caso se sustenta en el marco legal y doctrinario del sistema tributario peruano, con énfasis en las disposiciones aplicables a la renta de quinta categoría y el rol del empleador como agente de retención, así como en los principios tributarios fundamentales que orientan la correcta interpretación de los hechos expuestos.

4.1. La renta de quinta categoría y el rol del empleador como agente de retención

Considerando el articulo 71 y 75 del TUO de la LIR, aquellas personas naturales o jurídicas y entidades públicas o privadas que acrediten pagos a favor de personas naturales, cuyo ingreso es considerado como rentas de quinta categoría, deberán efectuar retenciones mensualmente según los parámetros establecidos por el Reglamento del TUO de la LIR. (Patiño, 2023, p. I,11).

 DOI: 10.51252/11458/4702

"Asimismo, si la persona natural (trabajador dependiente) presta sus servicios a más de un empleador, aquel empleador que realice pagos superiores a los demás empleadores deberá realizar la retención por rentas de quinta categoría." (Patiño, 2023, p. I,11).

Según (García, 2021, III) La oportunidad de retener es mensual, siendo la disposición de realizar retenciones a todas las personas naturales y jurídicas o entidades públicas o privadas en cuanto a pagos comprendidas en como rentas de quinta categoría. *Art. 75 del Decreto Supremo N.° 179-2004-EF del TUO de la LIR.* De acuerdo con el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta (D.S. N.º 179-2004-EF), la renta de quinta categoría corresponde a los ingresos obtenidos por el trabajador en relación de dependencia. El empleador, en este marco, actúa como agente de retención, con la obligación de calcular y retener mensualmente el impuesto sobre la base del ingreso proyectado anual. Según el Reglamento de la Ley del IR (D.S. N.º 122-94-EF): El artículo 40° establece que las retenciones deben efectuarse considerando una proyección anual del ingreso. Nuestra legislación tributaria prevé dos procedimientos para determinar si se efectúa la retención por rentas de quinta categoría o no: el primero, en caso de remuneraciones ordinarias y el segundo, en casos especiales, esto es, remuneraciones variables. En este informe, abarcaremos primero, así como, las retenciones adicionales que pudieran existir por supuestos que comentaremos en los siguientes puntos. (Huayta, 2024, p.I-19)

De acuerdo a lo señalado por (Huayta, 2024, p.I-19) Para el cálculo de las retenciones de quinta categoría por remuneraciones ordinarias, que perciben los trabajadores en el ejercicio 2024, debemos recurrir al procedimiento establecido en el artículo 40 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, que señala lo siguiente:

a) Determinación de la remuneración bruta anual



Figura 1. *Determinación de la remuneración bruta anual*
Nota: Tomada de (Huayta, 2024)

Para esto debemos proyectar la renta anual del trabajador. Para ello, la remuneración ordinaria mensual puesta a disposición del trabajador en el mes se multiplicará por el número de meses que falte para terminar el ejercicio, incluyendo el mes al que corresponda la retención. Al resultado se le sumará las gratificaciones ordinarias que correspondan al ejercicio y las remuneraciones ordinarias, y demás conceptos que hubieran sido puestos a disposición del trabajador en los meses anteriores del mismo ejercicio, tales como participaciones, reintegros y cualquier otra suma extraordinaria. *Inc. a), art. 40 del Decreto Supremo N.° 122- 99-EF del Reglamento del TUO de la LIR. (García, 2021, p III)*

DOI: 10.51252/11458/4702

b) Determinación de la remuneración neta anual

Remuneración bruta anual	–	Deducción de 7 UIT	=	**Remuneración neta anual**

Figura 2. *Determinación de la remuneración neta anual*
Nota: Tomada de (Huayta, 2024)

"Una vez determinado el monto de acuerdo a la proyección antes mencionada, se le restará el monto fijo equivalente a 7 UIT. *Inc. b), 40 del Decreto Supremo N.° 122-99-EF del Reglamento del TUO de la LIR" (García, 2021, p III)*

c) Determinación del impuesto anual proyectado

Remuneración neta anual	x	Tramos	Tasa	=	**Impuesto anual proyectado**
		Hasta 5 UIT	8 %		
		Más de 5 UIT hasta 20 UIT	14 %		
		Más de 20 UIT hasta 35 UIT	17 %		
		Más de 35 UIT hasta 45 UIT	20 %		
		Más de 45 UIT	30 %		

Figura 3. *Determinación del impuesto anual proyectado*
Nota: Tomada de (Huayta, 2024)

d) Determinación de la retención de quinta categoría por cada periodo

	÷	12			=	Retenciones de enero a marzo
	–	Retenciones de enero a marzo	÷	9	=	Retención de abril
	–	Retenciones de enero a abril	÷	8	=	Retenciones de mayo a julio
Impuesto anual proyectado	–	Retenciones de enero a julio	÷	5	=	Retención de agosto
	–	Retenciones de enero a agosto	÷	4	=	Retenciones de setiembre a noviembre
	–	Retenciones de enero a noviembre	÷	1	=	**Retención de diciembre**

Figura 4. *Determinación de la retención de quinta categoría por cada periodo*
Nota: Tomada de (Huayta, 2024)

De acuerdo con el artículo 42 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, cuando se identifiquen retenciones en exceso por rentas de quinta categoría al momento

 DOI: 10.51252/11458/4702

de elaborar la liquidación correspondiente al mes en que se produce la terminación del contrato laboral —siempre que ello ocurra antes del cierre del ejercicio tributario—, el empleador debe proceder con la devolución del monto excedente al trabajador en ese mismo mes. Además, se le permite al empleador compensar ese reintegro utilizando las retenciones efectuadas a otros trabajadores durante el mismo periodo. En caso no logre compensar la totalidad, podrá aplicar el saldo contra retenciones futuras o, alternativamente, gestionar la devolución ante la SUNAT (Patiño, 2022). En aquellos casos en que la retención en exceso sea determinada con posterioridad al cierre del ejercicio y el trabajador no tenga la obligación de presentar la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta, se deberá seguir lo que disponga la SUNAT mediante normas específicas emitidas para estos escenarios (Patiño, 2022).

El inciso a) del artículo 42 del Reglamento del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta establece que la obligación del empleador de devolver retenciones en exceso por rentas de quinta categoría se activa únicamente cuando el cese de la relación laboral ocurre antes del cierre del ejercicio fiscal. En dicho contexto, el empleador debe informar a la SUNAT a través del PDT Plame – Formulario Virtual N.º 601, utilizando para ello la casilla 928, destinada específicamente a declarar el monto de la devolución por retenciones en exceso. Esta información se transfiere automáticamente a la casilla 605, que corresponde a otras deducciones permitidas por ley. Esto permite que la devolución se compense ya sea en el mismo periodo en que ocurrió el cese o en los meses posteriores, según corresponda (Patiño, 2022).

La SUNAT adquiere la responsabilidad de devolver las retenciones en exceso por rentas de quinta categoría cuando estas se determinan después del cierre del ejercicio fiscal o por disposición de los incisos n) o ñ) del artículo 37 del TUO, así como en los casos en que no haya cese del vínculo laboral. Esta obligación fue formalizada mediante la Ley N.° 30734, que establece el derecho de devolución automática de impuestos en exceso para trabajadores de cuarta y/o quinta categoría, salvo que perciban rentas del extranjero (Patiño, 2022). Esta devolución solo es válida si la relación laboral finaliza realmente. Si el trabajador sigue en la misma empresa o vuelve a ser contratado el mismo año, la SUNAT considera la devolución como indebida, pues no hubo "cese" efectivo desde el punto de vista tributario.

4.2. Principios tributarios aplicables

La figura analizada se encuentra estrechamente relacionada con dos principios fundamentales del derecho tributario:

Legalidad tributaria: Toda obligación tributaria debe estar regulada por ley. Si bien la devolución de retenciones no es regulada directamente por la Ley del IR, su respaldo reglamentario y los pronunciamiento SUNAT N.º 039-2006-SUNAT/2B0000, N.º 067-2011-SUNAT/2B0000 y Resolución de Superintendencia N.º 091-2018/SUNAT le otorgan validez jurídica.

Capacidad contributiva: El tributo debe guardar proporción con la capacidad económica real del contribuyente. El recalculo busca ajustar el impuesto a los ingresos efectivamente obtenidos hasta el cese, sin exceder la capacidad del trabajador.

DOI: 10.51252/11458/4702

4.3. Pronunciamiento SUNAT sobre devoluciones en caso de cese

El Informe N.º 039-2006-SUNAT/2B0000 precisa que el empleador puede efectuar la devolución de retenciones en exceso sin necesidad de autorización previa de SUNAT, siempre que se haya realizado el recalculo conforme al artículo 41 del Reglamento. Este informe es el único antecedente oficial que valida expresamente esta práctica. Informe N.º 039-2006-SUNAT/2B0000 ha quedado desfasado respecto a la normativa vigente. Actualmente, el procedimiento para la devolución de retenciones en exceso por rentas de quinta categoría en casos de cese laboral está regulado por el Artículo 42 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N.º 122-94-EF y sus modificatorias. El Informe N.º 067-2011-SUNAT/2B0000 aborda el procedimiento que deben seguir los empleadores respecto a las retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría en casos de cese laboral durante el ejercicio gravable.

Cuando se produce la terminación del contrato de trabajo o el cese del vínculo laboral antes de finalizar el año fiscal, el empleador debe realizar un ajuste final conforme al inciso d) del artículo 41 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. Si, tras el ajuste, se determina que hubo retenciones en exceso, el empleador está obligado a devolver dicho exceso al trabajador en el mes en que se produce el cese, según lo establecido en el inciso a) del artículo 42 del Reglamento. El empleador puede compensar la devolución efectuada al trabajador con las retenciones practicadas a otros trabajadores en el mismo mes. Si no es posible compensar la totalidad, el empleador puede: Aplicar la parte no compensada a las retenciones de los meses siguientes. Solicitar la devolución del monto no compensado a la SUNAT. Si al cierre del ejercicio fiscal se determina un exceso retenido y el trabajador no está obligado a presentar declaración jurada, podrá solicitar la devolución o compensación del exceso conforme a la Resolución de Superintendencia N.º 036-98/SUNAT. El informe enfatiza la obligación del empleador de realizar el ajuste y devolución correspondiente sin necesidad de autorización previa de la SUNAT.

Sin embargo, no se establece un procedimiento operativo estandarizado ni la obligación de notificar formalmente al trabajador sobre las bases del recálculo, lo que puede generar asimetrías informativas y dificultar el cumplimiento tributario posterior por parte del contribuyente. La Resolución de Superintendencia N.º 091-2018/SUNAT establece disposiciones relacionadas con la devolución de retenciones en exceso del Impuesto a la Renta de quinta categoría en casos de cese laboral. Esta resolución aprueba la versión 3.4 del PDT Planilla Electrónica – PLAME, Formulario Virtual N.º 0601, que debe ser utilizada por los empleadores para declarar, entre otros conceptos, las devoluciones de retenciones en exceso del Impuesto a la Renta de quinta categoría que realizan a cada trabajador cuando termina el contrato de trabajo o cesa el vínculo laboral.

La medida se basa en lo dispuesto en el literal a) del artículo 42 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N.º 122-94-EF y normas modificatorias, que establece que cuando, de la liquidación correspondiente al mes en que opere la terminación del contrato de trabajo o cese del vínculo laboral, antes del cierre del ejercicio, resulten retenciones en exceso, el empleador debe devolver al trabajador el exceso retenido en el mes en que opere dicha terminación o cese.

Asimismo, se considera lo señalado en el párrafo 5.1 del artículo 5 de la Ley N.º 30734, que indica que la SUNAT debe devolver de oficio los pagos en exceso del Impuesto a la Renta del ejercicio

 DOI: 10.51252/11458/4702

de los contribuyentes que perciban rentas de cuarta y/o quinta categoría, sin perjuicio de la obligación o no de presentar la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta. Transparencia y control: La inclusión de esta información en la PLAME permite a la SUNAT contar con datos precisos sobre las devoluciones efectuadas por los empleadores, facilitando la supervisión y control de estas operaciones.

Facilitación de devoluciones de oficio: La información proporcionada por los empleadores a través de la PLAME contribuye a que la SUNAT pueda realizar devoluciones de oficio de los pagos en exceso del Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en la Ley N.º 30734. Obligación formal: Los empleadores están obligados a declarar en la PLAME las devoluciones de retenciones en exceso realizadas a los trabajadores al momento del cese laboral, asegurando así el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. Aunque la resolución mejora el procedimiento para la devolución de retenciones en exceso, persisten algunas limitaciones:

No existe una obligación formal para que el empleador notifique al trabajador sobre las bases del recálculo realizado, lo que puede generar asimetría informativa. La falta de un procedimiento operativo estandarizado puede dificultar el cumplimiento tributario posterior por parte del contribuyente.

4.4. Vacíos doctrinarios y escasa investigación académica

Pese a su importancia práctica, la figura de la devolución de retenciones por cese ha sido poco desarrollada en la doctrina tributaria nacional. No se han identificado tesis universitarias ni artículos científicos centrados específicamente en esta problemática. Los estudios existentes se orientan principalmente a la deducibilidad de beneficios laborales o al rol del empleador como contribuyente, sin abordar el impacto de estas devoluciones en la gestión del cumplimiento fiscal del trabajador. Este vacío evidencia la necesidad de generar conocimiento académico que explore los efectos normativos, operativos y éticos de este tipo de devoluciones, así como propuestas para su mejor regulación.

4.5. Aspectos formales de contratación

Es importante conocer las diferentes modalidades de trabajo que existen y los regímenes más conocidos, el más utilizado actualmente:

Contrato a plazo determinado: también llamado Sujeto a Modalidad.

Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica (de ahí que tiene plazo de duración a diferencia del anterior). El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado. (SUNAT, 2025)

Dentro de la legislación laboral peruana encontramos tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos:

- Temporal: inicio de actividad, necesidad mercado, reconvención empresarial.
- Ocasional: ocasionalita, suplencia y emergencia.
- Accidental: específico, temporada e intermitente.

 DOI: 10.51252/11458/4702

Por políticas de las empresas, en estos tipos de contratos se generan normalmente cese laboral antes de cumplir los 5 años, a fin de no darle al trabajador la condición de indeterminado.

V. PROCESO DEL ESTUDIO DE CASO

5.1. Descripción de la situación tributaria durante el periodo 2020–2024

Por motivos de confidencialidad, en el presente estudio de caso se ha optado por mantener el anonimato de la contribuyente y de las entidades involucradas, por lo que sus nombres han sido reemplazados u omitidos intencionalmente. Durante los años 2020 a 2024, la contribuyente "Riel Vanes" experimentó una evolución significativa en su situación tributaria, caracterizada por transiciones entre empleos, ingresos mixtos por rentas de cuarta y quinta categoría, y diversas formas de retención o ausencia de esta. Este periodo incluye la interacción con cuatro empleadores diferentes y un esquema tributario que varió en cada ejercicio fiscal.

A continuación, se presentan un resumen descriptivo de la información laboral de cada año de la contribuyente, en función a lo declarado en el Formulario Virtual 709.

5.1.1. Año 2020

La contribuyente "Riel Vanes" percibió ingresos por renta de cuarta categoría ascendentes a S/ 5,120.00. Laboro en planilla de agosto a diciembre en la empresa ALPHA SAC, obteniendo ingresos por renta de quinta categoría por S/ 15,484, se le retuvo S/ 150.00, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 1.

Resumen de Remuneración Mensual y Retención de 5ta Categoría – Año 2020

Razón Social o Nombre	Periodo Tributario	Remuneración Mensual	Monto Retenido
ALPHA SAC	202008	S/.3,290	S/.30
ALPHA SAC	202009	S/.2,290	S/.30
ALPHA SAC	202010	S/.2,290	S/.30
ALPHA SAC	202011	S/.2,290	S/.30
ALPHA SAC	202012	S/.5,324	S/.30
Totales		**S/.15,484**	**S/.150**

Fuente: Elaboración Propia

5.1.2. Año 2021

La contribuyente "Riel Vanes" percibió ingresos por **renta de cuarta categoría** ascendentes a S/ 2,300.00. Obtuvo ingresos por quinta categoría en el año 2021 con un total de S/ 34,312.00, laborando en planilla de enero a diciembre en la Empresa Beta SAC, se le retuvo S/ 254.00, de acuerdo al siguiente detalle:

DOI: 10.51252/11458/4702

Tabla 2

Resumen de Remuneración Mensual y Retención de 5ta Categoría – Año 2021

Razón Social o Nombre	Periodo Tributario	Remuneración Mensual	Monto Retenido
BETA SAC	202101	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202102	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202103	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202104	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202105	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202106	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202107	S/.4,786	S/.21
BETA SAC	202108	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202109	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202110	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202111	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202112	S/.4,786	S/.21
Totales		**S/.32,472**	**S/.254**

Fuente: Elaboración Propia

5.1.3. Año 2022

La contribuyente "Riel Vanes" Percibió ingresos de S/ 6,250 por cuarta categoría. Laboro en planilla de enero a junio en la Empresa Beta SAC, de junio a agosto en Gamma SAC y de setiembre a diciembre en Delta SAC. Obtuvo ingresos por quinta categoría en con un total de S/ 29, 337 de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 3

Resumen de Remuneración Mensual y Retención de 5ta Categoría – Año 2022

Razón Social o Nombre	Periodo Tributario	Remuneración Mensual	Monto Retenido
BETA SAC	202201	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202202	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202203	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202204	S/.1,134	
BETA SAC	202205	S/.2,290	S/.21
BETA SAC	202206	S/.1,145	
GAMMA SAC	202206	S/.1,320	
GAMMA SAC	202207	S/.2,200	
GAMMA SAC	202208	S/.699	
DELTA SAC	202209	S/.2,820	
DELTA SAC	202210	S/.2,820	
DELTA SAC	202211	S/.2,820	
DELTA SAC	202212	S/.5,219	
Totales		**S/.29,337**	**S/.85**

Fuente: Elaboración Propia

DOI: 10.51252/11458/4702

5.1.4. Año 2023

No generó ingresos por cuarta categoría, pero sí por quinta por un total de S/ 43,017.00 en la empresa Delta SAC. En setiembre del 2023 la empresa Delta SAC liquida a la contribuyente, devolviéndole el exceso de renta de quinta categoría, sin embargo, en octubre la vuelve a contratar bajo las mismas condiciones laborales.

Tabla 4

Resumen de Remuneración Mensual y Retención de 5ta Categoría – Año 2023

Razón Social o Nombre	Periodo Tributario	Remuneración Mensual	Monto Retenido	Monto Devuelto	Formulario	Número de Orden
DELTA SAC	202301	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202302	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202303	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202304	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202305	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202306	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202307	S/.5,893	S/.36			
DELTA SAC	202308	S/.2,820	S/.36			
DELTA SAC	202309	S/.7,035	S/.36	S/.320	0601	1058408152
DELTA SAC	202310	S/.2,820				
DELTA SAC	202311	S/.2,820				
DELTA SAC	202312	S/.4,706				
Totales		**S/.43,014**	**S/.320**	**S/.320**		

Fuente: Elaboración Propia

5.1.5. Año 2024

Se generaron ingresos mínimos: S/ 200.00 por cuarta categoría y S/ 31,119.00 por quinta, la empresa Delta SAC liquida ahora si definitivamente a la contribuyente.

Tabla 5

Resumen de Remuneración Mensual y Retención de 5ta Categoría – Año 2024

Razón Social o Nombre	Periodo Tributario	Remuneración Mensual	Monto Retenido	Monto Devuelto	Formulario	Número de Orden
DELTA SAC	202401	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202402	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202403	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202404	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202405	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202406	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202407	S/.5,893	S/.26			
DELTA SAC	202408	S/.2,820	S/.26			
DELTA SAC	202409	S/.5,484	S/.26	S/.236	0601	1103957036
Totales		**S/.31,117**	**S/.236**	**S/.236**		

Fuente: Elaboración Propia

A continuación, se presenta un resumen de la presentación Formulario Virtual 709 de la Contribuyente.

DOI: 10.51252/11458/4702

Tabla 6

Resumen de la presentación Formulario Virtual 709

Concepto	2020	2021	2022	2023	2024
Renta 4ta Categoría (S/.)	S/.5,120	S/.2,300	S/.6,250	S/.0	S/.200
(-) Deducción (20% de Renta Bruta, obtenida (aplica sólo para perceptores de cuarta categoría)	S/.1,024	S/.460	S/.1,250	S/.0	S/.40
Total Rentas de 4ta Categoría	S/.4,096	S/.1,840	S/.5,000	S/.0	S/.160
Renta 5ta Categoría (S/.)	S/.15,484	S/.32,472	S/.29,337	S/.43,017	S/.31,119
Total Renta 4ta + 5ta (S/.)	S/.19,580	S/.34,312	S/.34,337	S/.43,017	S/.31,279
Deducción 7 UIT (S/.)	S/.30,100	S/.30,800	S/.32,200	S/.34,650	S/.36,050
Deducción de hasta 3 UIT sustentadas	S/.0	S/.0	S/.380	S/.250	S/.0
Deducción por ITF	S/.1	S/.3	S/.3	S/.3	S/.3
Renta Neta Imponible (S/.)	S/.0	S/.3,509	S/.1,755	S/.8,114	S/.0
Hasta 5 UIT	S/.0	S/.22,000	S/.23,000	S/.24,750	S/.25,750
Impuesto Calculado (S/.) 8%	S/.0	S/.281	S/.140	S/.649	S/.0
Retenciones (S/.)	S/.150	S/.254	S/.85	S/.0	S/.0
Saldo por Pagar (S/.)	S/.0	S/.27	S/.55	S/.649	S/.0
Saldo a Favor del Contribuyente	S/.150	S/.0	S/.0	S/.0	S/.0

Fuente: Elaboración Propia

5.2. Análisis anual de la declaración jurada de rentas de cuarta y quinta categoría

5.2.1. Año 2020

Durante el año 2020, la contribuyente percibió ingresos por renta de cuarta y quinta categoría que, sumados, no superaron las 7 UIT establecidas como deducción general. Por tanto, no existió obligación de pagar impuesto a la renta. Sin embargo, se le efectuaron retenciones por S/ 150, generándose un saldo a favor del contribuyente por retenciones indebidas, al no haberse generado renta neta imponible.

5.2.2. Año 2021

En 2021, los ingresos totales de la contribuyente sí superaron el límite de la deducción de 7 UIT. Tras aplicar los descuentos correspondientes, se determinó una renta neta imponible de S/ 3,509, sobre la cual se calculó un impuesto de S/ 281. Sin embargo, solo se le retuvieron S/ 254 durante el año, generándose un saldo por regularizar de S/ 27, correspondiente al impuesto no retenido por el empleador.

5.2.3. Año 2022

La situación del año 2022 mostró una renta bruta similar a la del año anterior. Luego de aplicar la deducción del 20 % para la renta de cuarta categoría y otros gastos sustentados, la renta neta imponible fue de S/ 1,755. El impuesto calculado fue de S/ 140, mientras que las retenciones realizadas sumaron S/ 85, lo que dio como resultado un saldo por pagar de S/ 55.

5.2.4. Año 2023

La trabajadora percibió una renta total de quinta categoría de S/ 43,017, sin ingresos de cuarta categoría. Dado que la deducción de 7 UIT vigente fue de S/ 34,650, y aplicando una deducción sustentada adicional de S/ 250, la renta neta imponible fue de S/ 8,114. Se calculó un impuesto de S/ 649, pero no se registraron retenciones durante el año.

DOI: 10.51252/11458/4702

En septiembre de 2023, se produjo un cese temporal del vínculo laboral, ante lo cual el empleador aplicó lo establecido en el inciso a) del artículo 42° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, devolviendo las retenciones en exceso a la trabajadora. No obstante, dicha devolución fue incorrecta, ya que la relación laboral continuó bajo un nuevo contrato dentro del mismo ejercicio gravable, por lo que no correspondía aplicar la devolución en ese momento.

Esta situación fue contraria a lo interpretado en el Informe N.° 039-2006-SUNAT/2B0000, que indica que el empleador solo está obligado a devolver retenciones en exceso si se ha producido el cese definitivo del vínculo laboral dentro del ejercicio.

5.2.5. Año 2024

En este ejercicio, la trabajadora continuó laborando con ingresos de quinta categoría por S/ 31,119 y una renta de cuarta categoría marginal de S/ 200, con su respectiva deducción del 20 % (S/ 40). El total de ingresos brutos fue de S/ 31,279, lo que no generó renta neta imponible, debido a que la deducción de 7 UIT (S/ 36,050) superaba dicho monto.

Sin embargo, la empresa realizó retenciones mensuales durante el año. En septiembre de 2024, la trabajadora cesó definitivamente y esta vez el empleador sí procedió correctamente a devolver las retenciones en exceso, conforme al inciso a) del artículo 42 del Reglamento del IR, al haberse producido un cese definitivo dentro del ejercicio. Esta devolución fue válida, de acuerdo con el único pronunciamiento administrativo vigente: el Informe SUNAT N.° 039-2006-SUNAT/2B0000, que respalda la devolución por parte del empleador solo cuando existe un cese definitivo.

5.3. Regularización de declaraciones y solicitud de aplazamiento y fraccionamiento

La contribuyente procedió a regularizar sus declaraciones de los ejercicios 2021, 2022 y 2023 fuera del plazo establecido. La contribuyente optó por regularizar sus declaraciones por voluntad propia antes de ser notificada por SUNAT, con el fin de acogerse al régimen de gradualidad de multas, que permite una reducción de las sanciones por autodenuncia. Como parte de este proceso, se calcularon los intereses moratorios correspondientes a la deuda tributaria generada por la presentación fuera del plazo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Además, la contribuyente decidió presentar una solicitud de aplazamiento y fraccionamiento de la deuda, conforme lo regula el artículo 36 del Código Tributario, que establece las condiciones para que los contribuyentes puedan solicitar el aplazamiento o fraccionamiento de su deuda tributaria, permitiéndoles pagar en cuotas de acuerdo con su capacidad de pago. A la fecha de la solicitud, SUNAT aceptó la solicitud de aplazamiento y fraccionamiento, lo que permitió que la contribuyente tuviera un alivio en el cumplimiento de su obligación tributaria, otorgándosele plazos más flexibles para la cancelación de la deuda. Este proceso de regularización y la solicitud de fraccionamiento reflejan la intención de la contribuyente de cumplir con sus obligaciones fiscales de manera voluntaria, aprovechando los beneficios establecidos por el Código Tributario y evitando mayores sanciones.

A continuación, se presenta un resumen de la deuda tributaria generada por la presentación Formulario Virtual 709 de la Contribuyente fuera del plazo y acogida a Aplazamiento con Fraccionamiento.

 DOI: 10.51252/11458/4702

Figura 1

Anexo 1: Deuda Acogida

Aplazamiento con Fraccionamiento

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.° 1130170112408

ANEXO N.° 1: DEUDA ACOGIDA

Tributo y/o Multa					Monto Actualizado al 25/04/2025		
Período	Código	Descripción	Tributo Asociado	Número de documento	Monto Tributo	Interés	Total
202113	3073	RTA.-REGULARIZ.-RTA. DE TRABAJO	-		27.00	9.00	36.00
202213	3073	RTA.-REGULARIZ.-RTA. DE TRABAJO	-		55.00	12.00	67.00
202313	3073	RTA.-REGULARIZ.-RTA. DE TRABAJO	-		649.00	63.00	712.00
						TOTAL	815.00

Nota: Tomado de Resolución de Intendencia N.°1130170112408

Figura 2

Anexo 2: Cronograma

Aplazamiento con Fraccionamiento

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.° 1130170112408

ANEXO N.° 2: CRONOGRAMA

Cuota					Saldo
N°	Vencimiento	Amortización	Interés	Total	
IA	31/10/2025	0.00	37.00	37.00	815.00
1	28/11/2025	270.00	6.00	276.00	545.00
2	31/12/2025	272.00	4.00	276.00	273.00
3	30/01/2026	273.00	2.00	275.00	0.00

Nota: Tomado de Resolución de Intendencia N.°1130170112408

VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El análisis del presente caso permite evidenciar un fenómeno recurrente en el sistema tributario peruano: la falta de articulación operativa y comunicacional entre la normativa tributaria, el empleador como agente de retención, y el contribuyente trabajador en casos de cese laboral con devolución de retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría.

Si bien el artículo 42° del Reglamento de la Ley del IR permite al empleador realizar un recálculo del impuesto en función a los ingresos reales percibidos hasta el cese, y devolver el exceso de lo retenido, la normativa no establece un procedimiento obligatorio para comunicar dicho recálculo al trabajador ni para sustentar formalmente la devolución. Esto genera una zona gris en la práctica tributaria, pues si el trabajador desconoce que recibió una devolución, y además percibió otros

DOI: 10.51252/11458/4702

ingresos en el año (como rentas de cuarta categoría), puede terminar omitiendo su obligación de presentar la declaración jurada anual (Formulario 709) y generar una deuda tributaria posterior, tal como ocurrió en los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024 en este caso.

Además, se evidencia una asimetría de información y responsabilidad. SUNAT comunica en su portal institucional que los trabajadores de quinta categoría no necesitan inscribirse en el RUC si solo tienen esa fuente de ingresos, lo cual puede inducir a pensar que no tienen obligaciones fiscales personales. Sin embargo, en la práctica, si existe una devolución y/o ingresos combinados, el trabajador sí debe declarar y asumir una carga tributaria que muchas veces desconoce.

Otro aspecto preocupante es la ausencia de lineamientos de SUNAT o del Ministerio de Trabajo respecto a cómo debe actuar el empleador en estas situaciones. No existen modelos estandarizados de recálculo, ni instructivos de comunicación para el trabajador, ni una plataforma interoperable que facilite al contribuyente visualizar el impacto fiscal de su liquidación. Esta carencia fomenta la informalidad informativa incluso en empleadores formales, debilitando la transparencia y el cumplimiento tributario voluntario.

Desde una perspectiva más amplia, el caso también revela un vacío doctrinario: la literatura tributaria nacional no aborda esta figura con profundidad, y no se han identificado estudios previos que analicen el impacto real de las devoluciones de retenciones en la gestión fiscal de los trabajadores. Esto dificulta el desarrollo de políticas públicas que aborden el problema de manera estructural y preventiva.

En el análisis de la contribuyente, se destaca su proceso de regularización de las declaraciones tributarias correspondientes a los periodos 2021, 2022 y 2023. La contribuyente realizó la presentación fuera del plazo establecido, pero optó por regularizar estas declaraciones por voluntad propia. Esta acción fue motivada por la intención de acogerse al régimen de gradualidad de multas del Código Tributario, un mecanismo que permite reducir las sanciones por autodenuncia antes de ser notificado por la SUNAT. Este enfoque demuestra un esfuerzo de cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales por parte de la contribuyente, contribuyendo a la mejora de su historial tributario y evitando consecuencias más severas.

Durante este proceso, se calcularon los intereses moratorios sobre las declaraciones fuera de plazo. Sin embargo, la contribuyente, al haber tomado la iniciativa de regularizar, logró mitigar las consecuencias de la presentación tardía. Además, la contribuyente no solo se centró en la regularización, sino que también solicitó el aplazamiento y fraccionamiento de la deuda tributaria conforme al artículo 36 del Código Tributario. Este mecanismo le permitió obtener una flexibilidad en el cumplimiento de su deuda, dado que SUNAT aceptó la solicitud, permitiéndole pagar en cuotas según su capacidad económica. Este tipo de medidas refuerza la importancia de la administración tributaria en la oferta de mecanismos que faciliten la regularización de los contribuyentes en situaciones complejas.

Finalmente, este análisis muestra que el sistema actual traslada el riesgo tributario al trabajador, aun cuando este no controla ni el cálculo ni la devolución efectuada por el empleador. En ausencia de educación tributaria efectiva y mecanismos claros de fiscalización preventiva, este tipo de situaciones puede repetirse y escalar, generando moras, sanciones y desconfianza en el sistema.

DOI: 10.51252/11458/4702

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

La devolución de retenciones en exceso del Impuesto a la Renta de quinta categoría al momento del cese laboral es una práctica legalmente permitida por el artículo 42° del Reglamento de la Ley del IR, y respaldada por el Informe N.º 039-2006-SUNAT/2B0000, Informe N.º 067-2011-SUNAT/2B0000 y la Resolución de Superintendencia N.º 091-2018/SUNAT. Sin embargo, esta figura no cuenta con lineamientos operativos ni comunicación formal obligatoria hacia el trabajador. Y muchas veces no se aplica de manera correcta.

El caso analizado demuestra que, durante los años 2021 a 2024, la contribuyente recibió devoluciones del IR por parte de sus empleadores sin haber sido informada del recalculo ni de la obligación posterior de declarar sus ingresos anuales. Esto derivó en saldos por pagar detectados por SUNAT en varios ejercicios fiscales.

Se evidencia una asimetría de información que perjudica al trabajador: mientras el empleador cumple con su obligación formal, el contribuyente puede quedar expuesto a omisiones tributarias involuntarias, sanciones e intereses, lo que atenta contra el principio de seguridad jurídica.

El caso también revela un vacío doctrinario: no existen investigaciones académicas que aborden esta figura con profundidad, ni propuestas sistematizadas para su adecuada regulación y control, lo que contribuye a su invisibilidad normativa y a su tratamiento desigual en la práctica.

El caso demuestra la importancia de la regularización voluntaria de declaraciones fuera de plazo. La contribuyente, al realizar la regularización antes de ser notificada por SUNAT, aprovechó el régimen de gradualidad de multas, mitigando las sanciones. Además, al solicitar el aplazamiento y fraccionamiento de la deuda tributaria, la contribuyente pudo gestionar su obligación de manera flexible, gracias a la aceptación de SUNAT. En cuanto a las retenciones, el error en la devolución de retenciones en exceso en 2023 y su correcta aplicación en el 2024 resalta la relevancia de una correcta interpretación de las normativas fiscales, especialmente en situaciones de cese laboral. Este caso subraya la importancia de la educación fiscal para los contribuyentes y empleadores, y cómo los mecanismos de regularización, junto con la correcta aplicación de las leyes fiscales, son esenciales para una relación transparente y eficiente con la administración tributaria.

FINANCIAMIENTO

La autora no recibió patrocinio para realizar este estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún conflicto de intereses relacionado con este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Decreto Supremo N.º 122-94-EF – Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. (s.f.).

García Quispe, J. L. (2021). Renta de quinta categoría. Aspectos contables. *Publicacion Mensual Actualidad Empresarial, Instito Pacífico, Número 476 , Aug. 2021*, III-7-III-.

Huayta Ayala, A. N. (2024). Rentas de quinta categoría: retención aplicable a las remuneraciones ordinarias. *Publicación Mensual Actualidad Empresarial, Instituto Pacífico, Número 536 Feb. 2024*, pp. I-19 a I-22.

Informe N.º 039-2006-SUNAT/2B0000 . (2006).

 DOI: 10.51252/11458/4702

Informe N.º 067-2011-SUNAT/2B0000 . (2011).

Patiño Blas, J. (2022). Retenciones en exceso por rentas de quinta categoría: ¿quién se encuentra obligado a efectuar la devolución? *Publicación Mensual Actualidad Empresarial, Instituto Pacífico*, pp. I-15-I-18.

Patiño Blas, J. (2023). Determinación de las retenciones de quinta categoría: remuneraciones ordinarias y variables. *Actualidad Empresarial, Instituto Pacífico*, I-11-I-15.

Resolución de Superintendencia N.º 091-2018/SUNAT . (2018).

SUNAT. (2025). Obtenido de https://emprender.sunat.gob.pe/principales-impuestos/planilla/mis-colaboradores

Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta – Decreto Supremo N.º 179-2004-EF. (s.f.).

© Los autores. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución, que permite el uso, distribución y reproducción sin restricciones en cualquier medio, siempre que se cite correctamente la obra original.

 DOI: 10.51252/11458/4702

JDCCPP

INSTITUCIÓN ORGANIZADORA

Organizing Institution

JUNTA DE DECANOS DE COLEGIOS DE CONTADORES PÚBLICOS DEL PERÚ