



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**EL PERITAJE CONTABLE LABORAL Y SU CONTRIBUCIÓN EN
LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CORTE SUPERIOR
DE LIMA METROPOLITANA 2016**

**PRESENTADA POR
JOHNNY ALFREDO ALARCÓN UNTÓN**

**AUTOR
FAUSTINO CABANILLAS ATALAYA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

LIMA – PERÚ

2018



CC BY

Reconocimiento

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**EL PERITAJE CONTABLE LABORAL Y SU CONTRIBUCIÓN EN
LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CORTE SUPERIOR DE
LIMA METROPOLITANA 2016**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR

JOHNNY ALFREDO ALARCÓN UNTÓN

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

Gracias al Señor de los Milagros por ser mi guía, a la Virgen de Fátima porque gracias a sus bendiciones, me permiten seguir adelante para realizar todos mis objetivos.

A mi padre Fidel por ser un ejemplo de fortaleza y responsabilidad, a mi madre María por sus consejos y enseñanzas; ambos son un ejemplo de sacrificio y perseverancia, gracias a sus valores y apoyo incondicional me ha permitido ser una persona de bien, pero sobre todo gracias por su amor, y por darme el ejemplo de vida a seguir.

A mi esposa María Inés por ser mi amiga y compañera de vida.

Y finalmente a mis hijos Mathias y Sebastián quienes son la razón de mí vida y la alegría de mis días, Los quiero mucho.

Agradecimiento

A los maestros de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, por sus enseñanzas brindadas durante mi formación académica durante los años que estude en esta prestigiosa universidad permitiendo la culminación del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1 Problema principal	4
1.2.2 Problemas secundarios	4
1.3. Objetivo de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Importancia de la investigación	5
1.4.2. Viabilidad de la investigación	5
1.5. Limitaciones del estudio	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	10
2.2.1. Peritaje contable laboral	10
2.2.1.1. Fundamentos teóricos del peritaje	10
2.2.1.2. Procedimientos del peritaje	53
2.2.1.3. Fases del peritaje contable	59
2.2.1.4. Capacitación en peritaje contable laboral	67
2.2.2. Administración de justicia	71
2.2.2.1. Confiabilidad	76

2.2.2.2.	Toma de decisiones	77
2.2.2.3.	Rendimiento justo	77
2.2.2.4.	Calidad	78
2.3.	Definición de términos básicos	78
2.4.	Formulación de hipótesis principal y derivados	81
2.4.1	Hipótesis general	81
2.4.2	Hipótesis específicas	81
2.5.	Variables y definición operacional	82
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		
3.1.	Diseño Metodológico	84
3.1.1.	Tipo de diseño	84
3.1.2.	Procedimiento para obtener la información	84
3.2.	Diseño muestral	84
3.2.1	Población de estudio	84
3.2.2	Muestra	85
3.3.	Técnicas de Recolección de datos	86
3.3.1	Descripción de las técnicas e Instrumentos	86
3.3.2.	Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos	87
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	87
3.5	Aspectos éticos	87
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		88
CONCLUSIONES		118
RECOMENDACIONES		119
FUENTES DE INFORMACIÓN		120
ANEXOS		125

RESUMEN

El presente trabajo de investigación procura evaluar la contribución del Peritaje Contable Laboral en la Administración de justicia de la Corte Superior de Lima con la utilización adecuada de los beneficios sociales enmarcada en la actividad privada común en la ciudad de Lima del año 2016; observando cada uno de dichos beneficios bajo el marco del Decreto Ley 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en el que se comprometen los diferentes beneficios sociales como; remuneraciones, descansos remunerados, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades; los mismos que en sus cálculos y obtención de resultados tiene un efecto en las decisiones de los magistrados del área laboral.

Es bueno indicar que en los procesos judiciales laborales se utilizan todas las normas laborales vigentes y que el apoyo de un órgano de auxilio judicial, como es el Perito Contable Judicial; produce seguridad en el juez en el momento de tomar una decisión final en la sentencia.

La sentencia judicial como decisión final del magistrado laboral es importante en la resolución de un conflicto laboral y que al final produce convicción y certeza en la resolución del juez. Esta decisión final esta investida de cálculos y resultados la misma que no son convincentes si no tienen el apoyo del perito contable laboral.

Palabras clave: procesos, rendimiento justo, pericia, peritaje, ética profesional.

ABSTRACT

The present research work seeks to evaluate the contribution of the Labor Accounting Expertise in the Administration of Justice of the Superior Court of Lima with the adequate use of the social benefits framed in the common private activity in the city of Lima of the year 2016; observing each of said benefits under the framework of Decree Law 728 Labor Productivity and Competitiveness Law and in which the different social benefits such as; remunerations, paid breaks, bonuses, compensation for time of services, participation in profits; the same as in their calculations and obtaining results has an effect on the decisions of the magistrates of the labor area.

It is good to indicate that in labor court proceedings all current labor regulations are used and that the support of a judicial assistance body, such as the Judicial Accounting Expert; it produces security in the judge at the moment of making a final decision in the sentence.

The judicial decision as final decision of the labor magistrate is important in the resolution of a labor dispute and that in the end produces conviction and certainty in the decision of the judge. This final decision is invested with calculations and results, which are not convincing if they do not have the support of the labor accounting expert.

Keywords: processes, fair performance, expertise, expertise, professional ethics.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, analiza los mecanismos del Peritaje Contable Judicial Laboral y su contribución que tiene en la Administración de Justicia de la Corte Superior de Lima Metropolitana en el año 2016.

La estructura del tema de investigación consta de cuatro capítulos que se mencionan a continuación:

El Capítulo I, se describe la situación problemática de la variable independiente como es el Peritaje Contable Laboral y la variable dependiente contribución en la Administración de Justicia de la Corte Superior de Lima para el año 2016, exponiéndose el problema principal y secundario, así mismo se han planteado el objetivo general y los específicos.

El Capítulo II, se hace una descripción completa del Peritaje Contable Laboral en el Perú y los beneficios sociales que se enmarcan bajo la actividad privada común y luego los beneficios laborales de los regímenes laborales especiales, así como de su cálculo y sus beneficios.

El Capítulo III, Metodología de la Investigación, se analizó el diseño, tipo de investigación, procedimientos y técnicas de recolección de datos.

El Capítulo IV, Resultados se detallan los resultados obtenidos en la investigación, que contribuyen a dar respuesta a los problemas y objetivos de la investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, donde se plantean los logros alcanzados en el proceso de la investigación y los nuevos planteamientos para abordar la solución de los problemas identificados. Así también las fuentes de información que aparecen en el cuerpo de la tesis y que son el sustento de la presente investigación, acompañado de los anexos que complementan el cuerpo de la tesis y que se relacionan directamente con ella.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El peritaje contable laboral cada día toma más importancia en el ámbito de los señores magistrados, abogados y de los propios litigantes; como una actividad especializada que ha estado desenvolviéndose en nuestro país en forma muy relativa, poco difundido y menos aún comprendido por quienes no se han percatado de la función social y de apoyo a la Administración de Justicia.

En la actualidad el rol que desarrolla el peritaje contable laboral frente a los cambios que se vienen dando a escala nacional tiene una relevancia muy importante en la administración de justicia. La ciencia contable no puede hacerse a un lado debido a su estrecha relación con el Poder Judicial en las labores de peritaje contable laboral.

Por otro lado, en los informes del peritaje contable laboral no se aplican totalmente los fundamentos teóricos que expliquen la forma y fondo de la investigación realizada, sencillamente lo hacen con un planteamiento teórico. Es decir, se están dejando de aplicar las técnicas como: el rastreo, seguimiento, análisis, comparación, comprobación, inspección, calculo, observación, la confirmación, la indagación, la conciliación y revisión de documentos, que les permita formarse una opinión sobre los hechos o documentos. Al no aplicarse correctamente los fundamentos teóricos, se pierde la confiabilidad del trabajo realizado en la lectura y estudio de la carpeta fiscal o expediente judicial; así como en la obtención de las piezas más importantes del expediente judicial y en la revisión de la situación legal del peritaje contable, para permitir un juicio adecuado y pertinente ante la administración de justicia.

Generalmente cuando un Contador Público realiza un trabajo de peritaje contable laboral por primera vez, lo realiza con los conocimientos que ha adquirido en las aulas universitarias sobre aspectos de costos, tributos, finanzas y de auditorías, pero no lo realiza con la especialización necesaria y con el convencimiento que no sólo se trata simple y llanamente de aplicaciones científicas o técnicas modernas

de valoración de asuntos macroeconómicos sino de temas que afectan directamente a los seres humanos, su comportamiento, así como el aspecto humano y económico a través de informes técnicos para ayudar a la justicia social.

Otro de los problemas que se ha encontrado en las labores de peritaje contable laboral es que no se aplican los procedimientos o protocolos administrativos en el peritaje contable laboral, en consecuencia, no se aporta información suficiente para tomar decisiones adecuadas y precisas ante la administración de justicia. Existen contadores que no le ponen interés adecuado en el desarrollo de sus funciones, tampoco cumplen con la aplicación de los procedimientos judiciales que les ayudará a mejorar su rendimiento.

Sabemos que el peritaje contable es un trabajo de valoración de pruebas aportadas sobre hechos en un proceso o como medida procesal previa que tiene por función ilustrar a las personas interesadas sobre las características, las garantías, los valores, las causas y los efectos de hechos o cosas que son materia de negociaciones o de operación privadas. Es decir, encontramos que existe en nuestro Sistema Judicial una corrupción que afectan los derechos de las personas porque no se actúa con ética profesional que este orientado a lograr un rendimiento justo en la administración de la justicia. Tal es así, que se identifican como uno de los más grandes problemas existentes en nuestro sistema judicial.

El peritaje contable laboral es la labor que realiza el contador público dentro de un proceso judicial, con la finalidad de proporcionar al juzgador argumento o razones para la formación de su convencimiento respecto a hechos contables y financieros. Los usuarios de la lectura de la pericia contable serán ilustrados en forma correcta si se le entrega un trabajo donde se haya aplicado conocimientos especializados que conduzca a la credibilidad.

Cuando de ciencia contable se necesita para el esclarecimiento de hechos en la administración de justicia se requiere de aplicación de conocimientos especiales; y es el profesional Contador Público, quien exclusivamente, por mandato de la ley actúa como perito contable laboral y para asumir su cargo como perito debe

responder a su condición de requisitoria, el de tener dominio de su ciencia; requisito exigible a todo perito, para tener derecho a ser llamado como tal teniendo la credibilidad pública.

El peritaje contable es un instrumento de percepción de hecho o para el conocimiento de la regla de la experiencia que el juez ignora porque no está obligado a conocer todas las ciencias y para aumentar su capacidad le reconoce a la pericia el carácter de instrumento para la deducción, cuando la aplicación de las reglas de la experiencia requiere cierta aptitud o preparación técnica.

El peritaje como acción racional supone una previa formación y adiestramiento en una ciencia o tecnología, mediante la cual el perito percibe los hechos u objetos que están vinculados a este, tal percepción es un acercamiento mediante operaciones mentales respaldadas en el conocimiento que posee quien lo realiza, por tanto, se pasa del conocimiento básico y esencial a los hechos a ocultar para luego revelar los resultados igualmente mediante conocimientos contrastados o verificados en función del adiestramiento.

Cuando los peritos contables entregan sus peritajes contables laborales no lo hacen aplicando el control de calidad de su gestión por lo que en muchas oportunidades pierden la credibilidad y muestran la ineficiencia de su trabajo pericial, lo cual perjudica el proceso de la investigación. Por lo tanto, si los peritos contables no entregan sus peritajes contables laborales aplicando el control de calidad expresaría la ineficiencia del perito para contribuir con la administración de justicia.

Por esta razón en la mayoría de los casos, los trabajos del peritaje contable laboral desarrollado por peritos contables laborales, no reflejan que se mantengan actualizados y capacitados para realizar sus trabajos en forma eficaz.

Por consiguiente los cambios que se dan a través de las leyes, resoluciones y otros, deben ser difundidas por las entidades como la Federación de Contadores Públicos del Perú, Colegio de Contadores Públicos de Lima y la universidad a través de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras quienes están llamados

a difundirlos por medio de congresos, convenciones, seminarios, charlas y conferencias, a fin de apoyar a los profesionales que siguen y practican la especialidad del peritaje contable.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo se desarrolla el Peritaje Contable Laboral en la Administración de Justicia de la Corte Superior de Lima Metropolitana 2016?

1.2.2. Problemas secundarios

- a) ¿De qué manera, los fundamentos teóricos del Peritaje Contable Laboral permiten obtener la confiabilidad en la Administración de Justicia?
- b) ¿Cómo los procedimientos del Peritaje Contable Laboral les permitan tomar decisiones acertadas a la Administración de Justicia?
- c) ¿De qué manera, la eficiencia del Peritaje Contable Laboral constituye una prueba preconstituida de calidad en la demostración de los hechos laborales?
- d) ¿En qué medida la capacitación en Peritaje Contable Laboral, se relaciona con la calidad del peritaje contable laboral?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer el desarrollo del Peritaje Contable Laboral en la Administración de Justicia de la Corte Superior de Lima, Metropolitana 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar los fundamentos teóricos del Peritaje Contable Laboral para obtener la confiabilidad en la administración de justicia.
- b) Examinar que los procedimientos del Peritaje Contable Laboral les permitan tomar decisiones acertadas a la administración de justicia.
- c) La eficiencia del Peritaje Contable Laboral constituye una prueba pre-constituida de calidad en la demostración de los hechos laborales.
- d) Demostrar que la Capacitación en Peritaje Contable Laboral se relaciona con la calidad del Peritaje Contable Laboral.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

El desarrollo de la presente investigación, es importante porque realza la ausencia de una metodología uniforme en la formulación, desarrollo y conclusiones de los Informes Periciales Contables, debido a los que se presentan a los juzgados son emitidos en forma empírica, siendo resultado de las experiencias de cada uno de los contadores públicos que realizan labores de peritaje contable. La eficacia del Peritaje contable será sólo posible cuando el perito desarrolle una eficiente labor pericial entregando sus conclusiones categóricas sin dar opción a refutarlas debido a un excelente examen pericial.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

Consideramos que, en lo referente a la viabilidad de la investigación, fue factible que se lleve a cabo, debido que por un lado no demandó demasiado costo económico; así como también, el empleo de técnicas especializadas, ni traducciones que haya afectado su desarrollo.

1.5. Limitaciones del estudio

Escasa bibliografía pues pocos autores han escrito sobre este tema.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Al respecto, en las consultas llevadas a cabo a nivel de facultades de ciencias contables económicas y financieras, así como también en las escuelas de post grado de las universidades, se ha determinado que, en relación a la temática de la investigación, existen pocos estudios que hayan tratado específicamente sobre la problemática, por lo cual se considera mencionar a continuación los siguientes trabajos:

En la tesis “El Perito Contable Judicial en los procedimientos ante el poder judicial”, – provincia de Huaral presentada por Jaime Oliver Calderón Contreras año 2010- Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad San Martín de Porres, indica:

- a) “La actuación del Perito Contable Judicial es importante, porque contribuye a solucionar la problemática de los expedientes del Poder Judicial en la Provincia de Huaral, es decir, agilizar la cantidad de expedientes, así como el hecho de que sirve de apoyo a la gestión del Juez cuando hay controversias en materia judicial.
- b) La formación sólida en el aspecto académico, científico y experiencia profesional del Perito Contable Judicial, incide en su actuación y contribuye a que su desenvolvimiento sea eficiente y eficaz dentro del Poder Judicial en la Provincia de Huaral.
- c) Los problemas que tienen los litigantes no son identificados en forma apropiada o exacta y ello impide que se supere la carga procesal, con lo que no se agilizan los procesos judiciales del Poder Judicial en la Provincia de Huaral”.

En la tesis “Enfoque doctrinario y factual del Peritaje Judicial Contable en el Perú 2004-2008”, para obtener el grado académico de doctor en ciencias contables y empresariales - autor Angélica Arroyo Morales-Universidad Nacional Mayor de San Marcos, indica. “Las doctrinas: contable y jurídica pericial contienen la filosofía del peritaje contable que responde a la necesidad social de: a) La correcta aplicación de la JUSTICIA. b) Salvaguarda del BIEN COMUN y c) La contribución en la solución de conflictos sobre hechos contable financieros controvertidos e importantes. Sin la existencia de esta necesidad social el Peritaje Contable Judicial, no sería competencia profesional del Contador Público.

Asimismo precisa, “La ejecución del peritaje contable para fines judiciales, es la actividad cognoscitiva desarrollada por el perito contable - sujeto cognoscente, para el mejor conocimiento, explicación y apreciación de objetos cognoscibles de los fueros penal, civil y laboral; cuyo producto es el conocimiento verificado sobre los hechos controvertidos. Pues es practicada por el perito contable para:

a) En el fuero penal para el mejor conocimiento y explicación de hechos, conductas, comportamientos, acciones, etc. que afectan al patrimonio, los bienes comunes, las finanzas públicas, la hacienda nacional, las finanzas corporativas.

b) En los fueros civil y laboral para el mejor conocimiento y apreciación de hechos, acciones, comportamientos y conductas de negligencia, error y omisión por desconocimiento, que afectan: rentas, propiedad, intereses y derechos de personas naturales y jurídicas.

c) Emitir el dictamen y/o informe pericial que refleja las secuencias fundamentales del estudio efectuado, los métodos y medios importantes empleados, la exposición razonada y coherente y las conclusiones”.

En la tesis, “El proceso Pericial Contable Laboral y su eficacia en las decisiones judiciales en el distrito Judicial de Arequipa - 2015”, presentada por la Bachiller: Julissa Del Pilar Soto Linares, para optar el título Profesional de Contadora Pública. Universidad Nacional de San Agustín - Arequipa Facultad de Ciencias Contables y Financieras, indica:

- a) El informe pericial contable es muy importante, porque contribuye a resolver problemas mediante procedimientos técnicos: cálculos y fórmulas, que son la base para la cual el perito emite una opinión sobre hechos concretos y reales en forma exacta de la cual el Juez de Trabajo del Poder Judicial utilizará para dictar una sentencia basada en el trabajo del perito contable.
- b) De acuerdo a la encuesta realizada el 75.71% entre magistrados y peritos contables consideran que el informe pericial final presentado en las sentencias judiciales en un proceso que dictamina una conclusión final que será determinante para apoyar la actuación de los magistrados para dictar las adecuadas sentencias a las partes que siguen un proceso laboral.
- c) Las técnicas y procedimientos que emplea el perito en el desarrollo de su trabajo tienen un sustento legal y aplicación calificada en cuanto al cálculo de intereses, costos, beneficios, etc. que siguiendo las partes de elaboración del informe se detallan en forma clara y sucinta para el entendimiento de las partes del proceso.
- d) Para el Período actual la carga procesal que viene llevando consigo el Poder Judicial de Arequipa se debe a la falta de peritos adscritos al REPEJ, y a la oportunidad de trabajo que debería darse en esta especialidad que viene soportando quejas, retrasos, y reclamos debido a la insuficiencia de peritos y el plazo de entrega de los informes de los expedientes en el Juzgado de Trabajo en la Administración de Justicia.
- e) Las situaciones en las que se dan las apelaciones a las sentencias dictadas por los Magistrados del Poder Judicial para el año 2015 en un 10%, se deben en su mayoría a los resultados de los cálculos determinados en el Órgano de Auxilio Judicial – Peritos Contables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Peritaje contable laboral

El peritaje contable laboral está referido al reconocimiento de los derechos laborales y actualizaciones de deudas con las tasas de interés legal laboral; pero el perito no emite opinión legal sobre la materia sometida a informe.

Son peritajes contables ordenados por los jueces privativos del trabajo, divisiones de denuncias del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo - MTPE, en los juicios o problemas laborales, existentes o iniciados por los trabajadores contra el empleador, sobre reclamaciones de beneficios sociales, reintegro de sueldo o salarios, reintegro de vacaciones a fin de que señalen el monto de lo reclamado.

2.2.1.1 Fundamentos teóricos del peritaje

La fundamentación teórica contiene: aspectos teóricos explicados por diferentes autores relacionados al peritaje; normas personales y técnicas aplicados al peritaje contable; marco legal aplicados al peritaje laboral; registro, nombramiento, honorarios ética profesional del perito contable judicial, como veremos a continuación:

A. Aspectos teóricos del peritaje

Según **Pacheco (2013)**; los autores han sostenido criterios dispares tanto respecto del carácter jurídico como del peritaje. La discusión, que ha sido intensa, se debió, fundamentalmente al error de no distinguir entre la naturaleza jurídica del perito y la de su dictamen. Esta confusión es tan inaceptable como la de no distinguir la naturaleza jurídica del testigo y la del testimonio o la de la parte y la de su confesión. La circunstancia de que tanto el perito como el testigo sean órganos de prueba, no justifica el confundir sus distintas condiciones jurídicas, pues, como vemos, son tan grandes las diferencias que hay entre testimonio y peritaje que resulta inadmisibles considerar al perito como un testigo especializado, técnico o científico, y al dictamen de aquél como un testimonio técnico. La doctrina moderna ha puesto de relieve en forma indiscutible la diferencia entre el

testimonio y el peritaje. La función del perito, además, es distinta a la del testigo, a pesar de que el denominado perito preceptor, que relata al magistrado sus observaciones de los hechos investigados, efectúa una declaración de ciencia, pero inseparable del concepto o juicio de valor que califica esa percepción y que determina una clara diferencia entre los dos actos. Existió también la tendencia de asimilar el perito al Juez. El perito no juzga, sino aporta elementos de hecho y conceptos de valor que el juez utiliza para decidir, pero que no lo vinculan. La pretensión de considerar al perito como un mandatario de la parte que lo designa es calificada por Sentis Melendo de “sacrílego concepto”. La doctrina contemporánea lo conceptúa un auxiliar del juez y de la justicia, un colaborador del juez o un órgano de prueba.

Llamamos peritaje contable a una actividad ejercida por el profesional contable, caracterizada por tres requisitos: Un gran volumen de conocimientos especializados que se adquieren generalmente en una universidad y otras instituciones. Un entrenamiento práctico en aplicar dichos conocimientos y la experiencia profesional y el reconocimiento de responsabilidades ante la sociedad, ante los usuarios de los servicios profesionales y ante otros miembros del gremio correspondiente.

Conejo, J. (2001), menciona que, la pericia en materia laboral es esencialmente contable y es practicada por peritos e inspectores judiciales dependientes de los Juzgados de Trabajo. Su finalidad es presentar al órgano jurisdiccional la información obtenida de los libros y documentación contable que sirvan para calcular los montos de los beneficios en litigio. Si se requiere de otros conocimientos de naturaleza científica, tecnológica, artística o análoga, puede actuarse la prueba pericial correspondiente, solicitando la intervención de entidades oficiales o designando a peritos en la forma prevista por la ley. El Juez debe señalar en forma precisa los puntos que serán objeto de pericia. En ningún caso los peritos emiten opinión legal sobre la materia que se les somete a informe.

El objetivo del peritaje es determinado por el Juez o el fiscal, quienes señalan el objetivo o los objetos cuya investigación deben constituir un medio para resolver

los litigios. El Juez o el fiscal no pueden señalarle al perito, aspectos que estén fuera de su competencia. En aquellos casos en que los materiales son insuficientes para la realización de la investigación pericial, el perito estará en el derecho de abstenerse de ejecutarla.

El peritaje considerado en sí, tiene como finalidad únicamente descubrir, en el problema asignado al perito, la verdad concreta y explicarla científicamente o técnicamente o según las reglas de la experiencia.

Tomando como referencia los autores aludidos mi opinión es que la pericia contable es una labor importante dentro del esquema procesal laboral peruano, ya sea como ayuda al magistrado para la determinación del monto a estimar en la sentencia, como criterio determinante para el depósito o carta fianza que suspenda la ejecución de sentencia durante la tramitación del recurso de casación, o como asistencia para determinar los intereses legales y otros derechos accesorios durante la ejecución de la sentencia.

Las divergencias sobre la naturaleza jurídica del peritaje son más acentuadas que sobre las del perito. Para algunos autores, el peritaje no es un medio de prueba. En efecto, lo conceptúa una forma de completar la cultura y los conocimientos del juzgador, de aportarle un elemento o instrumento de juicio que consiste en las reglas técnicas de la experiencia, que integran su concepto. Serra Domínguez propicia esta primera tesis. Considera que el peritaje no es un medio ni un instrumento de prueba sino “una ulterior actividad de elaboración de los resultados de los medios de prueba ya producidos” y que “debe situarse, juntamente con las presunciones, en la primera fase probatoria dentro del período de conversión” o sea la valoración de las pruebas practicadas, para lo cual los peritos le suministran al juez los máximos de la experiencia.

Pietro, E. (1994), puntualiza que el dictamen pericial “no es una prueba, sino el reconocimiento de una prueba ya existente”, lo cual implica contemplar únicamente la tercera clase de peritaje omitiendo las dos primeras estudiadas.

Estas opiniones se contradicen, porque si comprueba hechos es un medio de prueba; a menos que se considere prueba solamente al hecho que conduce a conocer otro hecho, pero entonces tampoco serían pruebas el testimonio, la confesión, el documento y la inspección judicial, sino los hechos relatados o percibidos. El peritaje resulta indispensable únicamente si se le conceptúa un medio de prueba, porque entra a formar parte de la instrucción probatoria, siempre que aparezca en el proceso una cuestión técnica, artística o científica, aunque el juez posea o le sea posible adquirir conocimientos sobre la materia.

El Peritaje Contable Laboral cobra cada día mayor importancia en los procesos penales, civiles, laborales y contencioso-administrativos, lo confirman las opiniones de diversos autores como:

Giovanni, L. (1963), quien puntualizó que “El juez solo puede prescindir del perito cuando se trate de conocimiento de determinadas ciencias o artes que entren en el patrimonio cultural común. Ya que es claro que, si el juez puede con su cultura normal encontrar las reglas, el principio o el criterio aptos para resolver la cuestión, no está obligado a recurrir a la peritación. Fuera de este caso, siempre que se compruebe la necesidad de la indagación, el nombramiento del perito constituye un deber del juez”.

Balagué, D. (1989), considera que debe recurrirse a la pericia siempre en el proceso civil o penal, aparezca un problema técnico, y que es conveniente que el juez disponga de esta colaboración de manera estable, por lo cual puede hablarse de perito necesario cuyo previo concurso es indispensable para la decisión.

Capa, I. (2006). Sostiene que el juez debe recurrir al peritaje no solamente cuando la ley ordene su práctica en un caso determinado y cuando la cuestión por investigarse halle fuera de sus conocimientos técnicos artísticos o científicos, sino aun cuando se considere capacitado para verificarla e interpretarla, si aquella no es perceptible de forma completa por el común de las personas, en virtud del principio del carácter social del convencimiento, o de la certeza judicial, porque la sociedad debe estar en condiciones de controlar, mediante su opinión la decisión judicial sobre la existencia y sobre la naturaleza de los hechos.

Canaletti A. (1988). Menciona que las pocas referencias históricas de Peritajes Judiciales las tenemos en los siguientes datos:

Alemania. En los Arts. 404 y 405 del Código Penal Alemán, se faculta al tribunal o al Magistrado encargados de la prueba, para designar peritos, pudiendo ordenar a las partes la designación de personas idóneas que serán aceptadas solo en caso de acuerdo de aquellos con la facultad del tribunal.

La pericia se afirma, se remonta hacía varios años atrás, tanto es así que no se podría precisar cuando tuvo su origen, o en qué lugar y quién lo aplico por primera vez, algunos autores afirman que nace, al designar árbitros encargados de deslindar propiedades vecinas, a la tasación de bienes, al examen de documentos y para verificar la gravidez de una mujer.

Históricamente la pericia, como institución, recién cobra importancia por las obras de los jurisconsultos italianos en materia penal, respecto a determinados delitos especialmente el homicidio.

En el derecho romano la peritación surge como medio de lograr la convicción del Juez y consecuentemente como una prueba, cuando se suprime el procedimiento en el cual, al elegirse a un experto para conocer del pleito, resultaba inútil y exótico recurrir al auxilio de un perito. Por el contrario, en el procedimiento judicial propiamente dicho, el peritaje es admitido y empleado, adquiriendo mayor relevancia.

En Francia fue consagrada expresamente, en la Ordenanza de Blois, en 1579. Cuando se inició la era de las codificaciones, comenzó a tener consagración formal en los Códigos de Procedimientos, también la consagró el C.P.C Pontificio de 1817, en los Códigos de Procedimientos, Civiles y Penales de América Latina ha figurado siempre como un medio de prueba.

Con el pasar de los años y la aparición de nuevos métodos científicos y técnicas, se fue sustituyendo al empirismo de antaño con la manera y forma de presentar el informe pericial, incluso dando lugar en algunos casos de complejidad de métodos a la intervención no sólo de la ciencia o de la técnica, sino también de la reflexión,

ingenio, experiencia, etc., haciendo que el trabajo individual sea reemplazado por el trabajo en equipo.

En cuando a la pericia contable dentro del contexto histórico se puede afirmar que es y corresponde al Derecho moderno, su aplicación se debe a su aparición en la relación e interacción económica de los seres humanos. Es en este sentido que ahora no solo la pericia se aplica en el Derecho Penal, sino también en todas las ramas del Derecho y su único sustento legal, es llegar a establecer con precisión dentro del punto de vista de una ciencia o arte, la verdad legal de los hechos controvertidos o que precisen de un esclarecimiento.

B. Normas personales y técnicas aplicables al peritaje contable

Son los requisitos y condiciones mínimas de calidad humana y de trabajo que debe reunir todo profesional contable. En 1992 en el XIII Congreso Nacional realizado en Iquitos se aprobaron las siguientes normas y Procedimientos propios del peritaje, clasificadas en tres grupos en un total de doce normas.

Normas personales del perito:

- a) El perito debe ser Contador Público Colegiado, estar Inscrito en el respectivo Carne de Peritos Judiciales de cada Colegio Profesional, figurar en el registro de miembros hábiles para ejercer la especialidad.
- b) El perito contable judicial, está en la obligación de cumplir con las leyes, los reglamentos y disposiciones legales que norman el ejercicio de la especialidad y en el código de ética profesional.
- c) El perito contable judicial de la especialidad debe tener presente en su comportamiento los valores morales y éticos, actuando con ecuanimidad, honestidad, equidad e imparcialidad.
- d) El perito debe tener una actitud mental Independiente con respecto a las partes en litigio.

- e) El perito para cumplir con su objetivo, debe perfeccionar y actualizar sus conocimientos sobre la ciencia y técnica contable sobre todo de la especialidad pericial.

Normas aplicable al planeamiento y ejecución del peritaje:

- a) El examen pericial debe estar debidamente programado.
- b) Las pericias contables Judiciales deben ser ejecutadas en forma personal e intransferible por el o los peritos nombrados y no pueden delegar su responsabilidad y sus funciones a terceras personas. Esto no Impide la utilización de personal de apoyo en el trabajo pericial debidamente supervisado por el o los peritos designados.
- c) La labor pericial debe ser más completa y amplia posible, objetiva, imparcial y referida exclusivamente al objeto de la pericia de acuerdo al mandato emanado por el Juzgador o de las cuestiones emanadas de la lectura del expediente, libros y documentos.
- d) La labor pericial debe ejecutarse científica y técnicamente y se basara en los hechos ciertos que conduzcan a la verdad. Se efectuara en forma tal que permita llegar a conclusiones precisas y concisas determinando, en lo posible, la responsabilidad económica.

Normas para la elaboración del informe:

- a) El informe expresará el motivo y las cuestiones sometidas al examen pericial.
- b) El informe precisará cuando corresponda, los principios y/o normas de contabilidad aplicado, así como también la metodología aplicada.
- c) El informe expresará conclusiones precisas, las mismas, que deberán estar suficientemente motivadas. No podrá consignar salvedades

C. Marco legal aplicables al peritaje laboral

Régimen Privado Común

Comprende los siguientes beneficios laborales:

1. Remuneraciones
2. Gratificaciones
3. Descansos semanales obligatorios
4. Vacaciones
5. Jornada de trabajo máxima
6. Horas extras
7. Asignación familiar
8. Participación de utilidades
9. Seguro de vida
10. Protección contra el despido arbitrario e injustificado
11. Seguridad social
12. Acumulación para el fondo de pensiones privado o público
13. Seguro complementario de trabajo por riesgo
14. Otros (Protección para los padres trabajadores, etc.)

Aprueban texto único ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo

Decreto supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), Texto único ordenado del decreto legislativo N° 854, ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado Por ley N° 27671.

La jornada ordinaria máxima de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo.

- Horario de trabajo: se entiende por horario de trabajo la hora de ingreso y la hora de salida del centro de trabajo. El tiempo de refrigerio no podrá ser menor a 45 minutos y no está incluida en la jornada ordinaria máxima.

- Trabajo nocturno: el trabajo realizado entre 10pm a 06am. La remuneración mínima de trabajo nocturno es equivalente a la RMV vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de ésta.
- Todo empleador deberá contar con un registro permanente de control de asistencia de sus trabajadores.
- No están obligados a llevar un control de asistencia: los trabajadores de dirección, aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes.
- El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, el mismo que deberá ser conservado por un plazo de hasta cinco (5) años de ser generados.

Trabajo en sobretiempo

El trabajo en sobretiempo es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación.

La imposición del trabajo en sobretiempo implica que se abone un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser menor al 25% del valor de hora ordinario; y 35% para las horas restantes.

Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Decreto legislativo N° 713 (08/11/1991)

Aprueban el reglamento del decreto legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto supremo N° 012-92-TR (03/12/1992):

- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso obligatorio y remunerado en cada semana, el que debe otorgarse con preferencia el día domingo.
- Cuando la remuneración es semanal, el monto de pago por el día de descanso es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abona en forma directamente proporcional a los números de días laborados en dicho periodo.
- Cuando la remuneración es quincenal o mensual, se considera que lo percibido ya incluye la remuneración por descanso semanal obligatorio. En caso de inasistencia, el descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo del valor del día, por cada día de falta.
- Los trabajadores que laboren su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%, además de la remuneración que le corresponde por el día de descanso.

Ley de las gratificaciones

Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad

Ley N° 27735 (28/05/2002)

Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad

Decreto supremo N° 005-2002-TR (04/07/2002)

Modifican artículo del D.S. N° 005-2002-TR que reglamentó la ley que Regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del Régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad Decreto supremo N° 017-2002- TR (05/12/02)

Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad

Ley N° 29351 (01/05/2009)

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y de diciembre, según el caso.

El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica y todas las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sean de su libre disposición.

Tratándose de los empleados la gratificación será de un sueldo mensual y de 30 salarios en el caso de los obreros.

Para tener derecho a la gratificación ordinaria, hay que laborar en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicios percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

Las gratificaciones son incompatibles con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se encuentre percibiendo el trabajador en cumplimiento de disposiciones legales, especiales convenios colectivos o costumbre en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir el íntegro de la gratificación siempre que hayan percibido el pago de sus remuneraciones o del subsidio correspondiente. Si fuere el caso, en los meses anteriores a la fecha de la oportunidad del goce del acotado beneficio.

Las gratificaciones estarán integradas por la remuneración básica y toda otra cantidad que en forma fija y permanente perciba el trabajador que sea de su libre disposición. Quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a

determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad. Siempre que tuviere que rendirse cuenta de esta última, contemplados en el artículo 19° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 650.

El monto de las gratificaciones para los trabajadores de remuneración, imprecisa se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según sea el caso.

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

Requisitos para percibir el derecho para tener gratificación.

- Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.
- **Gratificación proporcional** si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.
- **Se descuentan** los días no laborados de los meses de relación laboral.
- **El derecho a la gratificación trunca** se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes integro de servicios.
- **El monto de la gratificación trunca** se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese.

- **La remuneración computable** es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo al cese y se determina conforme lo establece la ley.
- **La gratificación trunca** se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.
- **El tiempo de servicios** para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente.

Participación de utilidades

Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Decreto legislativo N° 677 (07/10/1991)

Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

Decreto legislativo N° 892 (11/11/1996)

Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, Decreto supremo N° 009-98-TR (06/08/1998)

Obligación a distribuir utilidades

Se deberá distribuir utilidades entre sus trabajadores, las empresas cuyos trabajadores se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada, que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que tengan más de 20 trabajadores

Porcentaje de la participación en las utilidades:

- Emp. Pesqueras 10%
- Emp. De telecomunicaciones. 10%
- Emp. Industriales 10%
- Emp. Mineras 8%
- Emp. De comercio y restaurantes. 8%
- Emp. Que realizan otras actividades. 5%

Y será distribuida y pagada dentro de los 30 días calendarios siguientes al vencimiento del plazo legal para la presentación de la DD.JJ. del Impuesto a la Renta.

Ley y cálculo de la CTS

Texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de servicios (CTS) - Decreto supremo N° 001-97-TR (01/03/1997).

Ley de compensación por tiempo de servicios.

Del tiempo de servicios computables

ART. 7. Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicio efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia. Los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente:

- b) Los días de descanso pre y post natal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Concordancia: D. S. N° 001-2001-TR. Art. 3, Numeral 3.5

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, el dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20. La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

Regularidad de la remuneración

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o impreciso, se considera cumplido el requisito de regularidad si el

trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis, a efectos de los depósitos a que se refiere el Artículo 21 de esta Ley. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior. Si el periodo a liquidarse es inferior a seis meses.

Remuneraciones periódicas

Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Las remuneraciones que se abonan por un periodo mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre, pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada periodo de seis.

Remuneraciones no computables

ART. 19. No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que percibo el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral.

- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) El refrigerio que no constituya alimentación principal, conforme al Artículo 12 de la presente Ley.

Depósitos semestrales

Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año un dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

Además el trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien, en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

Concordancias:

D. S. N° 001-2001-TR, Art. 1 D. S. N° 001-2001-TR, Art. 2

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios notificando de tal decisión a su; empleador. Este, en el plazo de ocho días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido en el presente artículo será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que conforme a la presente Ley que pudiera existir.

El depositario, a través del empleador respectivo entregará a los trabajadores el documento que acredite de acuerdo a ley, la titularidad del depósito.

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
- b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
- c) Nombre completo del trabajador;
- d) Información detallada de la remuneración computable;
- e) Periodo de servicios que se cancela y,
- f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

A su vez el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado éste.

Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

La compensación por tiempo de servicios y efectos del pago Reglamento de la ley de compensación por tiempo de servicios Decreto supremo N° 004-97-TR (15/04/1997)

- El trabajador tiene derecho a 30 días de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Para tal efecto el trabajador debe cumplir con una jornada mínima de 4 horas, así como haber cumplido con el record vacacional.
- Primero, deben cumplir un año calendario de servicios y segundo, cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada:

Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de 6 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en el periodo.

Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de 5 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en el periodo.

- Debe otorgarse el descanso dentro del periodo anual siguiente en que se adquirió el derecho.
- La remuneración es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Esta remuneración se abona antes del inicio del periodo vacacional.
- Record trunco: se otorgarán a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado el trabajador para que proceda el abono del record trunco vacacional el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios.

D.S. N° 003-97-TR

Es aquel en el cual la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo, pudiendo realizarse en ciertas horas de trabajo del día, en determinados días de la semana, en determinadas semanas del mes, o en algunos meses del año. En la doctrina peruana el contrato de trabajo a tiempo parcial a aquel que tiene una jornada de trabajo menor a 4 horas diarias.

Al respecto, nuestra legislación señala que puede celebrarse por escrito contratos de trabajo en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Derechos y beneficios

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derechos a los beneficios laborales para cuya percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor. Se considera cumplido este requisito en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5, según corresponda, resulte un promedio no menor de 4 horas diarias.

Por lo tanto los trabajadores de este régimen no tendrán derecho a cts., protección contra el despido arbitrario y otros beneficios para cuya percepción se exige del trabajador por lo menos 4 horas diarias.

Si tendrá derecho a las gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, seguridad social en salud, entre otros.

Trabajadores extranjeros

Decreto supremo N° 014-92-TR

De acuerdo a la Ley de Contratación de Extranjeros, la contratación y servicios de extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la propia ley.

La participación de empleados extranjeros en una empresa o negocio no podrá ser mayor al 20 por ciento del total de los trabajadores. Asimismo únicamente el 30% de la suma total de los salarios puede utilizarse para efectuar las remuneraciones del personal extranjero.

Los contratos contraídos con trabajadores extranjeros deberán celebrarse por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de tres años prorrogables, sucesivamente por períodos iguales y deberán presentarse ante el Ministerio de Trabajo para su aprobación.

Formas de contratación

Los contratos de extranjeros pueden efectuarse dentro o fuera del país. Si se lleva a cabo fuera de Perú deberá ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y presentado ante el Ministerio del Interior, para el posterior envío de la visa del trabajador extranjero, al país donde radique, para que su ingreso se realice con visa de trabajo.

En su caso, si el trabajador extranjero pretende celebrar un contrato de trabajo en Perú deberá ingresar previamente al país con visa de negocios, y una vez aprobado el contrato de trabajo, éste se presenta ante el Ministerio de Interior para efectuar el cambio de calidad migratoria.

La prestación de servicios de los trabajadores extranjeros se encuentra sujeta al régimen laboral común de la actividad privada. En consecuencia, les corresponden los mismos derechos y beneficios que a los trabajadores nacionales sujetos al mencionado régimen.

De este modo, en ningún caso, las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores que los reconocidos a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

MYPES

D.LEG. 1086, LEY N° 30056

El Decreto Legislativo N° 1086 tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeñas Empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Las MYPES deben reunir las siguientes características recurrentes:

Microempresa

Número de trabajadores	De uno (1) hasta diez (10) trabajadores Inclusive.
Ventas anuales	Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) (*)
Número de trabajadores	De uno (1) hasta cien (100) Trabajadores inclusive.
Ventas anuales	Hasta el monto máximo de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) (*)

Régimen laboral de la micro y pequeña empresa:

- El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores.
- Los trabajadores contratados al amparo de la legislación anterior continuarán rigiéndose por las normas vigentes al momento de su celebración.
- No están incluidos en el ámbito de aplicación laboral los trabajadores sujetos al régimen laboral común, que cesen después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y sean inmediatamente contratados por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.
- Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

Aseguramiento en salud

El Régimen semi contributivo del SIS (Sistema Integral de Salud) es aplicable exclusivamente a las microempresas. La afiliación de los trabajadores y conductores de la Microempresa al Régimen Semi contributivo del SIS comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por

el Estado (50%) condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes.

El régimen permite acceder al listado priorizado de Intervenciones Sanitarias de aplicación obligatoria para todos los establecimientos que reciban financiamiento del SIS, establecido en el Decreto Supremo N° 004- 2007-SA.

Sistema de pensiones sociales (1)

Se crea el Sistema de Pensiones Sociales, de carácter voluntario, para los trabajadores y conductores de la Microempresa que se encuentra bajo el alcance de la Ley N° 28015 y sus modificatorias. Sólo podrán afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales los trabajadores y conductores de la microempresa. No están comprendidos en los alcances de la Ley los trabajadores que se encuentren afiliados o sean beneficiarios de otro régimen provisional.

El aporte mensual de cada afiliado será establecido mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el cual será hasta un máximo de cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital correspondiente, sobre la base de las doce (12) aportaciones al año.

Se crea la Cuenta Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en la cual se registrarán sus aportes y la rentabilidad acumulados, la cual estará a cargo de una AFP, compañía de seguros o entidad bancaria.

El Estado también está obligado a aportar al SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES, lo que hará anualmente, por un monto equivalente a la suma de los aportes obligatorios mensuales realizados por los afiliados.

Sistema de pensiones sociales (2)

Se crea el Registro Individual del afiliado al SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES en la cual se registrarán sus aportes y la rentabilidad acumulados, la cual estará a cargo de la Oficina Nacional Previsional (ONP).

Tienen derecho a percibir pensión de jubilación los afiliados cuando cumplan los sesenta y cinco (65) años de edad.

Efectivamente por lo menos trescientas (300) aportaciones al Fondo de Pensiones Sociales.

El monto de la pensión de jubilación se calculará en función al capital acumulado de la Cuenta Individual de Capitalización del Afiliado y del aporte realizado por el Estado y su rentabilidad. Para percibir pensión de invalidez se requiere una declaración de incapacidad permanente por parte del ESSALUD o Ministerio de Salud. Son Pensiones de Sobrevivencia las de viudez y de orfandad, las mismas que se generan:

1. Por el fallecimiento de un afiliado con derecho a pensión de jubilación o que de haberse declarado inválido hubiere generado derecho a pensión de invalidez;
y
2. Por el fallecimiento de un pensionista de jubilación o de invalidez.

Modificaciones al régimen especial (RER)

No están comprendidas en el Régimen Especial las personas naturales, sociedades conyugales, sucesiones indivisas y personas jurídicas domiciliadas en el país, que incurran en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Cuando en el transcurso de cada ejercicio gravable los ingresos netos superen los S/.525, 000 (Quinientos Veinticinco Mil y 00/100 Nuevos Soles)
- Cuando el valor de los activos fijos afectados a la actividad, con excepción de los predios y vehículos, supere los S/. 126,000 (Ciento Veintiséis Mil y 00/100 Nuevos Soles).
- Cuando en el transcurso de cada ejercicio gravable el monto de sus adquisiciones afectadas a la actividad acumuladas supere los S/.525, 000 (Quinientos Veinticinco Mil y 00/100 Nuevos Soles).
- Cuando desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría con personal afectado a actividad mayor a 10 (diez) personas.

Trabajadores pesqueros

Ley N.º 30003, Decreto Ley N° 18810

La naturaleza del trabajo pesquero es intermitente. Esto quiere decir, que durante el vínculo laboral se presentan labores permanentes pero discontinuas. En tal sentido, tenemos que las modalidades de contratación más utilizadas en la actividad pesquera, son los contratos de obra o servicio (para reparación de embarcaciones por ejemplo) y los de naturaleza intermitente. PRESTACIÓN DEL TRABAJO En temporada de pesca, la duración de la jornada de trabajo de los pescadores, será la que se requiera para la ejecución de las tareas. Asimismo, la ejecución de los trabajos de pesca se efectuará durante los días de la semana que establezca el Ministerio de Pesquería.

Derechos laborales:

- Contratos: utiliza mayormente los contratos intermitentes.
- Remuneración especial: por participación, por unidad de peso y demás particularidades.
- Jornada de trabajo: es acumulativa y rotativa, según las necesidades de la empresa y que no supere las 48 horas semanales.
- C.T.S.: 8.33% mensual, calculado sobre la remuneración computable por el tiempo efectivo de labor.
- Vacaciones: 8.33% mensual, calculado sobre la remuneración computable por el tiempo efectivo de labor.
- Gratificaciones legales: 16.66% mensual, calculado sobre la remuneración computable por el tiempo efectivo de labor.

Trabajadores agrícolas

LEY N° 27360

D.S. N° 016-2005-TR

LEY N° 27460

Se encuentran en este régimen los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas que desarrollen principalmente actividades de cultivo o crianza, con excepción de la Industria Forestal.

Los empleadores que realicen principalmente actividad agroindustrial, fuera de la provincia de Lima y la provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas, señalados en el punto anterior, en áreas donde se producen dichos productos. No se encuentran incluidas las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

Dentro de las remuneraciones del sector agrario se encuentra ya considerados otros conceptos: la CTS y las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Trabajadores de construcción civil D. LEG. Nº 727

Se encuentran comprendidos en el régimen los trabajadores que prestan servicios en la actividad constructora, caracterizados por la temporalidad de sus servicios supeditados a la ejecución de la obra. Para la definición de sus trabajos y remuneraciones se encuentran definidos en las siguientes categorías: a) operarios, b) ayudantes u oficiales y c) peones. En la primera y mayor categoría se encuentran los albañiles, carpinteros, ferreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, chóferes, maquinistas cuando desempeñan las funciones de operarios mezcladores, concreteros y wincheros, mecánicos y todos los calificados en una especialidad del ramo como los que se dedican a la construcción de puentes, caminos y túneles. Ayudantes u oficiales son los trabajadores que se desempeñan como ayudantes de los operarios en calidad de auxiliares de ellos por no haber alcanzado calificación en la especialidad. Los peones son los trabajadores no calificados que son ocupados en diversas tareas de la actividad constructora.

Se excluyen del régimen especial de construcción civil a los trabajadores que prestan servicios en las empresas constructoras de inversión limitada, en la medida que ejecuten obras que no excedan de 50 UIT, así como a los trabajadores que prestan servicios a personas naturales que construyen directamente su vivienda, cuando el costo de la obra no supere las 50 UIT. (D. Leg. 727)

El régimen de compensación otorga a los trabajadores un porcentaje sobre las sumas percibidas por remuneración durante la prestación laboral. En la actualidad este sistema alcanza al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios correspondientes a los días efectivamente trabajados; la remuneración que sirve de base para el cálculo de la CTS excluye los antes llamados salarios dominicales y la sobre tasa de pago por horas extras trabajadas, considerándose el monto que corresponda al valor simple de la hora extra, en tanto que la referida sobretasa se abona en forma independiente a la CTS. El citado 15% está constituido de la siguiente forma: 12% corresponde propiamente a la compensación por tiempo de servicios y el 3% se otorga en sustitución al pago de utilidades. El pago de la CTS deberá efectuarse dentro de las 48 horas siguientes a la expiración del respectivo contrato de trabajo.

Las planillas de las empresas que desarrollan actividades de construcción civil, pueden ser llevadas por cada obra o en conjunto para varias obras. En las planillas deberá indicarse el nombre o razón social del empleador, ya sea contratista o sub-contratista y el nombre del propietario de la obra, salvo que éste sea el empleador en cuyo caso se indicará que reúne ambas cualidades. (D.S. N° 001-98-TR)

Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales (CONAFOVICER)

Por Decreto Supremo N° 9 de 27 de julio de 1959 y acuerdo del 28 de diciembre de 1962 de la Comisión Nacional de la Industria de la Construcción Civil, aprobada por Resolución Ministerial N° 299 de 25 de febrero de 1963, se aprobó la creación de un Fondo para Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores de Construcción Civil (CONAFOVICER), creándose un Comité de Administración que aprobó su Estatuto respectivo que es financiado básicamente con los aportes de los trabajadores que son retenidos en forma obligatoria por los empleadores y depositados a nombre de la institución, quien lo destina a los fines de su creación con las modificaciones correspondientes, resultando que la totalidad de sus ingresos se destinan de acuerdo a sus normas estatutarias, y no deben ser distribuidos en ningún caso

directa o indirectamente entre sus asociados; en caso de disolución de su patrimonio se debe destinar a los fines de su constitución.

Actualmente el aporte de los trabajadores de construcción civil al CONAFOVICER, es el 2% de su jornal básico. El cual debe ser retenido por su empleador y depositado en el Banco de la Nación dentro de los 15 días de iniciado el mes siguiente al de efectuada dicha retención.

Bonificación Unificada de Construcción (BUC):

- La bonificación por desgaste de herramientas y ropa.
- La bonificación por alimentación.
- La bonificación por agua potable la cual reemplaza la compensación por falta de agua potable y se otorga con prescindencia del hecho de que la obra cuente o no con agua potable.
- La bonificación por especialización para el operario.
- Se otorga por el día laborado.

Categoría porcentaje del BUC:

Operario 32%

Oficial 30%

Peón 30%

Gratificaciones:

- Por Fiestas Patrias, a cuarenta (40) jornales básicos, si es que el trabajador laboró en una misma obra los siete (7) meses anteriores, y se abona a razón de un sétimo (1/7) por mes calendario completo de labor, contando desde enero a julio.
- Por Navidad, a cuarenta (40) jornales básicos, siempre y cuando el trabajador haya laborado cinco (5) meses anteriores a las fiestas de navidad, y se paga a razón de un quinto (1/5) por mes calendario completo laborado en la obra, contando desde agosto a diciembre.

- En caso que el trabajador cesara antes de cumplir un (1) mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los séptimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado.
- Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias y Navidad salvo el caso de renuncia o despido. El trabajador podrá percibir gratificaciones sólo en una obra; de lo contrario, el monto cobrado indebidamente será descontado de la liquidación de beneficios sociales.

Vacaciones:

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional, por cada año de trabajo para un mismo empleador, siempre y cuando cumplan con los requisitos que menciona el Decreto Legislativo N° 713, considerando días efectivos de trabajo:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro (4) o más en un (1) día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere sesenta (60) días al año.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El período vacacional correspondiente al año anterior; y,
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Compensación por tiempo de servicios:

- El régimen de compensación otorga a los trabajadores un porcentaje sobre las sumas percibidas por remuneración durante la prestación laboral.
- En la actualidad este sistema alcanza al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios correspondientes a los días efectivamente trabajados; la remuneración que sirve de base para el cálculo

de la CTS excluye los antes llamados salarios dominicales y la sobre tasa de pago por horas extras trabajadas, considerándose el monto que corresponda al valor simple de la hora extra, en tanto que la referida sobretasa se abona en forma independiente a la CTS.

- El citado 15% está constituido de la siguiente forma: 12% corresponde propiamente a la compensación por tiempo de servicios y el 3% se otorga en sustitución al pago de utilidades. El pago de la CTS deberá efectuarse dentro de las 48 horas siguientes a la expiración del respectivo contrato de trabajo.

Trabajadores mineros

D. S. N° 030-89-TR

Actividad minera:

Se conoce como actividad minera al desarrollo de actividades realizadas en los emplazamientos de superficie o subterráneos en donde se desarrollan actividades de exploración, desarrollo, preparación, y explotación subterránea, a cielo abierto, preparación mecánica incluida la trituración y molienda, clasificación de no metálicos; concentración; el lavado metalúrgico del material extraído metálico o no; fundición y refinación.

Formas de contrato a trabajadores mineros

El régimen laboral minero no establece un procedimiento o forma especial para contratar personal. Por tal motivo la contratación de un trabajador minero se ceñirá a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), es decir se podrá contratar un trabajador a:

- **Contrato de trabajo a plazo indeterminado.** Es un contrato que se puede celebrar en forma verbal o escrita y no tiene fecha de término, no se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Direcciones Regionales de Trabajo).
- **Contrato de trabajo sujeto a modalidad.** Este contrato debe ser por escrito (por triplicado) y debe registrarse ante Autoridad Administrativa de Trabajo, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Direcciones Regionales de

Trabajo, según corresponda), dentro de los (15) días naturales de su celebración. En estos contratos debe establecerse su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, esta modalidad es la excepción.

Remuneración mínima de los trabajadores mineros

La remuneración mínima del trabajador minero no podrá ser inferior a la sumatoria de la remuneración mínima vital (RMV) S/. 850.00 nuevos soles y el adicional del 25 % de la misma, S/. 212.50 nuevos soles, por lo que un trabajador minero no podrá percibir menos de S/. 1062.50 nuevos soles, conforme lo establece el Decreto Supremo N° 030-89-TR y el DS 022-2007-TR.

Beneficios y derechos

El día 5 de diciembre de cada año se celebra el “Día del Trabajador Minero”, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 031-89-TR, en dicha fecha los trabajadores mineros no laboraran en todo el Perú.

La jornada laboral de los trabajadores mineros es de 08 horas diarias o 48 horas semanales, cabe indicar que, por la actividad que desarrollan estos trabajadores, en muchos casos tienen jornadas acumulativas, sin embargo, estas no deben exceder en un lapso que no exceda de 3 semanas no supere la jornada máxima laboral y se cumpla con el test de producción a efectos de resguardar la salud de los trabajadores.

Jubilación bajo el S.N.P.

Los trabajadores mineros que laboren en minas subterráneas o los que realicen labores estrictamente extractivas en las minas a tajo abierto tienen derecho a percibir pensiones de jubilación a los 45 años y 50 años de edad respectivamente. Los trabajadores que laboren en centros de producción minera tienen derecho a recibir pensión de jubilación entre los 50 y 55 años de edad, siempre y cuando estén expuestos a toxicidad, peligrosidad e insalubridad, para lo cual deberá tener 15 años de trabajo efectivo.

Para que los trabajadores mineros puedan tener una pensión completa de jubilación a cargo del SNP deberá:

- Acreditar 20 años de aportaciones, para trabajadores que laboren en minas subterráneas.
- Acreditar 25 años, para trabajadores que laboren en minas de tajo abierto.

En ambos casos, 10 años deberán corresponder a trabajo efectivo prestado en dicha modalidad.

En caso que no cuente con el número de aportaciones. Se le abonará al trabajador una pensión proporcional que, en base a los años de aportación, que en ningún caso será menor de 10 años.

Jubilación bajo EL S.P.P.:

Los trabajadores mineros tienen derecho de jubilarse de manera anticipada, cumpliendo determinadas condiciones en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), en el caso de que éstos laboren directamente en trabajo pesado que implique riesgo para su vida o salud, trabajo pesado como la extracción minera subterránea, la realizada a tajo abierto y las actividades en los centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.

Existen dos supuestos: Régimen extraordinario de jubilación anticipada y Régimen Genérico de Jubilación Anticipada.

Régimen laboral de periodistas

LEY N° 16294, LEY N° 25101

A partir del 26 de octubre de 1987, la jornada ordinaria de trabajo para los periodistas es no mayor de cinco días ni de cuarenta horas a la semana, sea cual convenio. El día de descanso adicional que la ley otorga, es independiente de su descanso regular, y será tomado por veinticuatro (24) horas continuas; el que se abonará con igual remuneración a la de un día ordinario de labor. En este sentido, las cuarenta y ocho (48) horas de descanso establecido a favor de los periodistas,

son continuas; en consecuencia, el día de descanso adicional en referencia será fijado por el empleador, debiendo otorgarlo el día inmediato anterior o inmediato posterior al día de descanso regular.

Sueldo mínimo

El sueldo mínimo del periodista profesional colegiado que ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva, de más de 25 trabajadores en total, incluidos los contratados, eventuales y de servicios, como diarios de circulación nacional, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado, no podrá ser menor de tres ingresos mínimos legales o la equivalencia remunerativa, fijados a nivel nacional. Para tener derecho al sueldo mínimo los periodistas tanto del sector público como privado deben haber desempeñado actividad periodística durante más de cinco años. En caso de prestar servicios a la actividad pública, ambos efectos de la percepción del sueldo mínimo, es obligatoria la colegiatura del periodista.

Beneficio en hoteles

Los trabajadores periodistas durante el período de sus vacaciones, serán beneficiados con un treinta por ciento de descuento en los hoteles y en las empresas de transporte de propiedad del Estado o entidades fiscalizadoras.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Los periodistas profesionales y camarógrafos de la prensa televisiva, radial y escrita que se dedican a la investigación de campo que implique riesgo para su vida y salud, tienen la cobertura adicional del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Trabajadoras del hogar. LEY N° 27986, Reglamento D. S. N° 015-2003 – TR

Se consideran trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de

una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la Ley y del presente Reglamento las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales los empleadores obtengan un lucro o beneficio económico cualquiera.

La periodicidad del pago de la remuneración, que podrá ser mensual, quincenal o semanal, será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador del hogar. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con una periodicidad mensual.

Se considerará remuneración todo monto dinerario y de libre disposición que se encuentre consignado en las Constancias de Pago emitidas conforme al artículo 3º del presente Reglamento, salvo prueba en contrario.

El incumplimiento del pago con la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales establecidos por el Decreto Ley N° 25920 o norma que la sustituya. Dichos intereses, se generarán a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual éste se haga efectivo.

Término del contrato

El plazo de preaviso de renuncia que debe cursar el trabajador del hogar a su empleador; se computa en días laborales para éste, debiendo abonarse la remuneración correspondiente en caso que no se le exonere de dicho plazo, igual criterio se aplicará para el plazo de preaviso que deberá cursar el empleador al trabajador para separarlo del empleo.

Cálculo de la compensación por tiempo de servicios

Para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios que corresponda al trabajador del hogar, deberá tomarse en consideración la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese.

En el supuesto que el beneficio sea pagado anualmente, éste será calculado sobre la base de un año calendario. En este supuesto se tomará en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente. Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según corresponda.

Récord para el goce del derecho de vacaciones

Para el goce del derecho de vacaciones, el trabajador del hogar debe acreditar haber cumplido el récord vacacional previsto por el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

Pago de las gratificaciones

El monto de las gratificaciones previstas en el artículo 13º de la Ley, se paga teniendo en cuenta los requisitos, la proporcionalidad, el tiempo de servicios, la oportunidad de pago y los aspectos sobre gratificación trunca señalados en la Ley N° 27735 o norma que la sustituya y sus normas reglamentarias.

Registro, nombramiento, designación, horarios, ética profesional del perito contable judicial

El REPEJ es un organismo de auxilio Judicial de carácter público, constituye una base de datos de profesionales y especialistas peritos seleccionados. Funcionará en la sede de la Corte Superior de Justicia y en cada Distrito Judicial, siendo el responsable su respectivo Administrador.

El proceso de evaluación y selección de los profesionales y/o especialistas consta de cuatro etapas sucesivas y excluyentes: evaluación curricular, tacha, evaluación de conocimientos, entrevista personal.

La primera etapa está a cargo de cada colegio profesional, quien remitirá 90 días antes de fin de año al presidente del Distrito Judicial, los currículos vitae de los profesionales aspirantes a peritos, previa selección. La norma de los

profesionales y/o especialistas seleccionados será publicada en el diario de mayor circulación de la localidad, pudiendo cualquier ciudadano formular tacha en contra de algún postulante, en el lapso de 5 días del día siguiente a la publicación. Las tachas son resueltas en única instancia por el Presidente de la Corte a los tres días. La evaluación de conocimientos estará a cargo de los Colegios Profesionales, con la supervisión del Poder Judicial, la entrevista personal tiene por objeto evaluar su vocación, visión, personalidad y conducta moral idónea de los postulantes para desempeñarse como peritos judiciales, está a cargo del Poder Judicial. Actualmente el profesional y especialista inscrito en el REFEJ deberá revalidar su inscripción y cada dos años se someterá a una prueba de evaluación de conocimientos.

En el REPEJ se anotan los méritos de los peritos inscritos, así como las sanciones que les fueran impuestas. El REPEJ designa rotativamente a los peritos a solicitud de los Juzgados y se encarga de las respectivas notificaciones. El perito debe Juramentar y aceptar el cargo a los tres días de notificado y comunicar el monto a cobrar por sus honorarios, de lo contrario será rehusada. El Juez aprueba los honorarios del perito y dispone que ambas partes realicen depósito en cuenta del REPEJ si el peritaje es a criterio del juez; y si es a solicitud de alguna parte, será esta quien asuma el pago del perito.

Una vez aprobada la pericia, el juez dispone al REPEJ la cancelación de los honorarios al perito. Los peritos están obligados a efectuar un depósito del 8% de sus honorarios profesionales a la cuenta del REPEJ que servirán de fondo para el pago de honorarios profesionales a peritos oficiales (estado) y dentro del fuero penal.

Actuación de la prueba pericial

La pericia luego de ser puesta en conocimiento de las partes y de que éstas la observen o no, se actúa en la audiencia de pruebas correspondiente, donde el perito sustenta las razones que lo llevaron a las conclusiones arribadas, también absuelve las observaciones que le formulen las partes o el Juez, es donde

demuestra efectivamente que realizó la pericia en forma personal y donde se verifican sus conocimientos especializados.

Honorarios de los peritos

Los honorarios serán pagados por la parte que lo ofreció, si es de oficio por ambas partes y se efectuará al final, luego de la actuación de la prueba en la audiencia de pruebas.

Proceso laboral (Ley 29497)

Se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, Celeridad, economía procesal y veracidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

Sujetos del proceso laboral

Las partes (con el auxilio de sus abogados)

El Juez (con la intervención de los auxiliares de justicia).

Eventualmente podrán intervenir los órganos de auxilio judicial (perito, depositario, interventor, martillero público, curador procesal, policía y los otros órganos que determine la ley por ejemplo, traductor, psicólogo, etc.)

Nombramiento

El Fiscal o el Juez de la Investigación Preparatoria en los casos de prueba anticipada, nombrará un perito. Escogerá especialistas donde los hubiere y, entre éstos, a quienes se hallen sirviendo al Estado, los que colaborarán con el sistema de justicia penal gratuitamente. En su defecto, lo hará entre los designados o inscritos, según las normas de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Sin embargo,

se podrá elegir dos o más peritos cuando resulten imprescindibles por la considerable complejidad del asunto o cuando se requiera el concurso de distintos conocimientos en diferentes disciplinas. A estos efectos se tendrá en consideración la propuesta o sugerencia de las partes.

La labor pericial se encomendará, sin necesidad de designación expresa, al Laboratorio de Criminalística de la Policía Nacional, al Instituto de Medicina Legal y al Sistema Nacional de Control, así como a los organismos del Estado que desarrollan labor científica o técnica, los que prestarán su auxilio gratuitamente. También podrá encomendarse la labor pericial a Universidades, Institutos de Investigación o personas jurídicas en general siempre que reúnan las cualidades necesarias a tal fin, con conocimiento de las partes.

Procedimiento de designación y obligaciones del perito

El perito designado conforme al numeral 1) del artículo 173 tiene la obligación de ejercer el cargo, salvo que esté incurso en alguna causal de impedimento. Prestará juramento o promesa de honor de desempeñar el cargo con verdad y diligencia, oportunidad en que expresará si le asiste algún impedimento. Será advertido de que incurre en responsabilidad penal, si falta a la verdad.

La disposición o resolución de nombramiento precisará el punto o problema sobre el que incidirá la pericia, y fijará el plazo para la entrega del informe pericial, escuchando al perito y a las partes. Los honorarios de los peritos, fuera de los supuestos de gratuidad, se fijarán con arreglo a la Tabla de Honorarios aprobada por Decreto Supremo y a propuesta de una Comisión interinstitucional presidida y nombrada por el Ministerio de Justicia.

Impedimento y subrogación del perito

No podrá ser nombrado perito, el que se encuentra incurso en las mismas causales previstas en los numerales 1) y 2) 'a' del artículo 165. Tampoco lo será quien haya sido nombrado perito de parte en el mismo proceso o en proceso conexo, quien está suspendido o inhabilitado en el ejercicio de su profesión, y quien haya sido testigo del hecho objeto de la causa.

El perito se excusará en los casos previstos en el numeral anterior. Las partes pueden tacharlo por esos motivos. En tales casos, acreditado el motivo del impedimento, será subrogado. La tacha no impide la presentación del informe pericial.

El perito será subrogado, previo apercibimiento, si demostrase negligencia en el desempeño de la función.

Acceso al proceso y reserva

El perito tiene acceso al expediente y demás evidencias que estén a disposición judicial a fin de recabar las informaciones que estimen convenientes para el cumplimiento de su cometido. Indicarán la fecha en que iniciará las operaciones periciales y su continuación.

El perito deberá guardar reserva, bajo responsabilidad, de cuanto conozca con motivo de su actuación.

Perito de parte

Producido el nombramiento del perito, los sujetos procesales, dentro del quinto día de notificados u otro plazo que acuerde el Juez, pueden designar, cada uno por su cuenta, los peritos que considere necesarios.

El perito de parte está facultado a presenciar las operaciones periciales del perito oficial, hacer las observaciones y dejar las constancias que su técnica les aconseje.

Las operaciones periciales deben esperar la designación del perito de parte, salvo que sean sumamente urgentes o en extremo simples.

Reglas adicionales

- a) El Informe pericial oficial será único. Si se trata de varios peritos oficiales y si discrepan, cada uno presentará su propio informe pericial. El plazo para la presentación del informe pericial será fijado por el Fiscal o el Juez, según el

caso. Las observaciones al Informe pericial oficial podrán presentarse en el plazo de cinco días, luego de la comunicación a las partes.

- b) Cuando exista un informe pericial de parte con conclusión discrepante, se pondrá en conocimiento del perito oficial, para que en el término de cinco días se pronuncie sobre su mérito.
- c) Cuando el informe pericial oficial resultase insuficiente, se podrá ordenar su ampliación por el mismo perito o nombrar otro perito para que emita uno nuevo.

Examen pericial

- a) El examen o interrogatorio del perito en la audiencia se orientará a obtener una mejor explicación sobre la comprobación que se haya efectuado respecto al objeto de la pericia, sobre los fundamentos y la conclusión que sostiene. Tratándose de dictámenes periciales emitidos por una entidad especializada, el interrogatorio podrá entenderse con el perito designado por la entidad.
- b) En el caso de informes periciales oficiales discrepantes se promoverá, de oficio inclusive, en el curso del acto oral un debate pericial.
- c) Es obligatorio abrir el debate entre el perito oficial y el de parte.

Influencia del peritaje

El Perito Contable es la persona que posee conocimientos técnicos, científicos, prácticos y a la cual se acude en busca de un dictamen, para que como asesor, facilite al juzgado los conocimientos que sean necesarios o convenientes para una mejor apreciación de los hechos controvertidos. Los elementos de juicio y evidencias contables, constituyen la base fundamental del peritaje contable, pues a través de su examen crítico y sistemático, el perito contable llegará a las conclusiones que serán de ayuda, a quien lo solicite, en la verificación y evaluación de evidencias en torno a lo que investiga. Luego, en la medida que disponga de todos los elementos de juicio relacionados con el peritaje, su opinión tendrá la validez que el caso requiera.

Los Contadores Públicos, como auxiliares de la justicia, desarrollan peritajes sobre hechos o eventos financieros de incidencia económica que afectan los fondos públicos o privados, determinan las actuaciones dolosas u omisiones de los funcionarios públicos o ejecutivos en el ejercicio de sus responsabilidades, que determinan una responsabilidad del actor culposo, aunque en esencia no esté dando fé pública, su responsabilidad sigue siendo muy grande porque sus criterios y estimaciones deben estar respaldados por la contabilidad y los hechos objetivos.

El Contador Público es auxiliar de la justicia en los casos en que señala la ley, como perito expresamente designado para ello. También en esta condición el Contador Público cumplirá con su deber teniendo las más altas miras de su profesión, la importancia de la tarea que la sociedad le encomienda como experto y la búsqueda de la verdad en forma totalmente objetiva.

Los cálculos que el Perito contable efectúa en el Informe correspondiente son de mucha importancia y es por ello que se dice que el peritaje es exacto, debe estar exento de errores, detrás del informe existen dos partes interesadas que mediante un proceso judicial desean resolver conflictos que no pueden resolverse entre ellos sino mediante un Juez, quien a través de una sentencia determina el fin del dicho proceso, es por eso que el trabajo que realiza el perito contable es vital para que los Magistrados del Poder Judicial basados en su trabajo tomen decisiones finales.

Ética profesional

El comportamiento ético en el examen pericial comprende la selección de acciones correctas, propias y justas. Es decir, determinar los valores centrales que son los creadores de la integridad y la responsabilidad a efectos de realizar una evaluación de los hechos materia de controversia que se ajustan a las evidencias y al conocimiento del tema, considerando que es la parte elemental de todo informe pericial, donde se aplican todos los conocimientos científicos y técnicos; procedimientos y criterios partiendo de lo general a lo particular teniendo en cuenta el análisis de los hechos y la verificación de la fuente de la información

investigando los puntos que son objeto de la pericia, enfocando de manera clara y precisa con un lenguaje apropiado que sea entendible por las partes intervinientes en el proceso.

Dentro de estos valores de la ética debemos distinguir niveles diferentes:

- a) Un valor de primer orden radica en todas las cosas importantes para nosotros, se orienta hacia el comportamiento y es correctivo, su finalidad es evaluar a las personas y las organizaciones de conductas no éticas.
- b) Un valor de segundo orden consiste en considerar lo que es importante, buscando la comprensión y el entendimiento del tema desarrollado.
- c) Y los de tercer orden de valores consiste en actuar con valores éticos y que ellos sean parte integral del perito contable.

La moral es un asunto de libertad, y por eso decimos que toda persona es responsable de sus actos. Los peritos contables están obligados a tomar decisiones éticos-morales y en consecuencia es responsable tanto de sus decisiones y de los resultados del examen pericial que realizan al margen de la compensación económica; sino únicamente de la firme convicción de que se debe hacer lo correcto, considerando que de la realización del examen pericial van a fluir las conclusiones que serán determinantes.

Es importante considerar que los valores y las virtudes morales no nacen con nosotros, sino que, al poseer una predisposición natural para recibirlos, somos capaces de adquirirlos y perfeccionarlos por medio de los hábitos y las costumbres.

Capa, I. (2006), menciona que el perito contable tiene bajo su responsabilidad una misión de gran relevancia para la administración de justicia. Contrario a lo que usualmente se opina, el perito contable cumple un papel social de indiscutible trasfondo ético; sin su participación no es posible concretar en la práctica las políticas públicas orientadas a amparar los derechos de los diferentes sectores de la sociedad. Su valor ético se expresa en la acción de servicio eficiente y equitativo que debe brindar a los ciudadanos, independientemente de las razones

ideológicas, económicas, religiosas y culturales. Esta dimensión ética es también la base de su autoestima, en la medida que le confiere dignidad y un sentido altruista de la vida.

Su misión social puede resumirse en los siguientes aportes:

- a) Es una persona investida de autoridad para realizar el trabajo pericial
- b) Es el representante de la equidad y la justicia ante los litigantes
- c) Tiene un papel determinante en la administración de justicia
- d) Sin su trabajo los magistrados estarían desprovistos de ayuda para esclarecer sus dudas sobre temas que desconocen.

Estas distinciones son el pilar determinante en el examen pericial, útiles para ayudar a observar que hay valores a tener en cuenta.

2.2.1.2 Procedimiento y técnicas del peritaje

Los procedimientos y técnicas que el perito utiliza para obtener y evaluar las pruebas necesarias para fundamentar su dictamen, son entre otros los siguientes:

Procedimientos periciales

Son aquellas acciones que el perito ejecuta para desarrollar con eficiencia, efectividad y con orden el trabajo pericial. Entre estas tenemos:

- a) **Solicitud del Expediente.** El Expediente es el instrumento procesal, que contiene todas las actuaciones, documentos sustentatorios e incidencias desde el inicio de la demanda. Después de la aceptación del cargo, el perito podrá solicitar el expediente de la causa para su revisión y verificación. Desde que el perito recibe el mencionado expediente, se da inicio al desarrollo de la pericia.
- b) **Revisión del Expediente.** Con el expediente en su poder, el perito se informará del contenido de las diligencias practicadas a partir de la demanda o denuncia, las pretensiones del demandante o del denunciante, tomando

nota de los aspectos contables o financieros más relevantes que servirán para desarrollar el objeto de la pericia. Para una eficiente revisión del expediente se debe extraer lo siguiente:

- Copia del auto judicial del nombramiento del perito
- Objetivo y asuntos controversiales del caso sujeto a pericia.
- Datos de las partes y de los profesionales que los representan o patrocinan.
- Montos reclamados o denunciados
- Puntos de la pericia
- Síntesis de los hechos en litigio demandados en el fuero civil o presuntos delitos en el fuero penal, relacionados con los puntos de la pericia y de las pruebas presentadas por las partes con respecto a tales hechos.

c) Requerimientos para la pericia Entre la documentación a solicitar a las partes involucradas, Así:

C1. Si son personas jurídicas podemos considerar las siguientes:

- a. Escrituras Públicas: Testimonios de Constitución y otras de Aumento de Capital. Modificación de Estatutos, Garantías, Fianzas, etc.
- b. Libros y Registros Contables \cong Documentación Sustentatoria Contable \cong Documentación Sustentatoria Tributaria
- c. Títulos Valores, Contratos sobre operaciones financieras.
- d. Otra documentación relacionada con la investigación de los hechos y que son de importancia para el objeto de la pericia.

C2. Si es una institución pública, la documentación o información es específica y se encuentra determinada por normas contables y disposiciones legales, entre las cuales podemos considerar la siguiente:

- a. Normas Generales de los Sistemas Administrativos del Sector Público.

- b. Ley del Sistema Nacional de Contabilidad.
- c. Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, D.S. 012-2001-PCM y su Reglamento.
- d. Reglamento de Organización y Funciones.
- e. Manual de Organización y Funciones.
- f. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
- g. Normas de Auditoría Gubernamental.
- h. Normas Técnicas de Control Interno para el Sector Público, Resolución N° 072-98-CG.
- i. Otra documentación relacionada con la investigación de los hechos y que son de importancia para el objeto de la pericia.

C3 Para el caso de instituciones privadas, se utilizará las normas contables (Principios Contables Generalmente Aceptados, Normas Internacionales de Contabilidad, Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas) y legislación específica como es el caso de las instituciones financieras, empresas de energía, empresas mineras, entidades educativas, etc.

- d) Revisión de la Situación Legal y Contable, de los libros de contabilidad y de otros relacionados con los hechos en litigio o presuntos del delito y/o con las pruebas actuadas.
- e) Examen de los Asientos y Partidas Contables, con su documentación sustentatorio relacionados con los hechos en litigio o presuntos del delito y/o con las pruebas actuadas.

Técnicas del peritaje contable judicial

En la XI convención nacional de peritos contables llevada a cabo en la ciudad de Tumbes (agosto 2012) que según consta en la resolución N° 6 de la Declaración de Tumbes se resolvió su aprobación bajo la denominación de “técnicas y

procedimientos del peritaje contable judicial”. El temario de este Congreso nacional establece como: “técnicas y procedimientos en el desarrollo del trabajo pericial contable” lo siguiente:

1. **Técnicas métricas**, se aplica a la valoración de bienes y servicios, asignación de valor a bienes y servicios, cálculo de interés, cálculo de impuestos, cálculos de beneficios laborales, cotizaciones del valor de bienes y servicios, cálculo de ratios e indicadores.
2. **Técnicas para seguimiento**, se aplica en el:
 - Seguimiento o rastreo de procesos,
 - Seguimiento o rastreo de operaciones y
 - Seguimiento o rastreo de actividades
3. **Técnicas evaluativas**, estas técnicas se realizan a través de la calificación del patrimonio, calificación de documentos, evaluación financiera, evaluación presupuestal y la evaluación de la gestión.
4. **Técnicas de comparación**, se realiza a través de la conciliación de cuentas, reconciliación bancaria, de ratios e indicadores, de estados financieros, de informes de ejecución presupuestal, de resultados (pérdidas y ganancias), de ingresos, costos, gastos.
5. **Técnicas de análisis**, se realiza a través del análisis legal, análisis normativo, análisis de partidas presupuestales, análisis de ejecución presupuestal, análisis de procesos, análisis de bienes.
6. **Técnicas de obtención de información**, se da mediante la confirmación de saldos, confirmación de operaciones, observación de procesos.

Factores que determinan el resultado de un peritaje

Preparación y capacidad profesional

El perito deberá ser contador público colegiado y tener sólidos conocimientos no solamente de una rama de la contabilidad, sino también de las demás

especialidades como son: contabilidad comercial, financiera, gubernamental, contabilidad de costos, auditoría; y estar en continua capacitación profesional.

Como profesional contable deberá dominar los Principios y Normas de Contabilidad y Auditoría; pues en estos descansan toda la fuerza científica de la profesión, el perito deberá aplicarlos correctamente en todo momento de su actuar. Además deberá tener conocimientos elementales de derecho y de matemáticas financieras.

El primero porque el desempeño del perito contable judicial es dentro del Poder Judicial y para mejor desempeño de su labor deberá conocer el desarrollo de los procesos judiciales la forma de su actuación como perito, comprender términos jurídicos utilizados en los expedientes, poder entablar conversaciones con profesionales abogados necesarias para un peritaje de parte.

En cuanto a las matemáticas financieras, son la base para el cálculo de los intereses. El perito deberá tener pleno conocimiento de los tipos de intereses, tipos de tasas de interés, formulas a aplicar según los casos para actualización de deudas, capitalizaciones de intereses, conversiones cronograma de pagos (servido de la deuda), determinación de saldos, deudores, pagos anticipados, cuadros de amortizaciones. También deberá saber lo que es inflación, devaluación, índice de precios al consumidor, índice de precios al por mayor, cambios de denominación en la moneda peruana, entre otros conocimientos.

Criterio – idoneidad

Criterio es la facultad del entendimiento que compara dos ideas, las separa para establecer las diferencias y las distingue perfectamente, a fin de emitir un juicio. La persona juzga y emite con cordura su opinión basado en su sano juicio.

El perito contable, como toda persona posee criterio, lo que debe diferenciarlo en su buen acierto en el juzgamiento de las ideas para lograr que las conclusiones del peritaje, produzcan en el juez convencimiento que le permita emitir su veredicto.

Idoneidad, según el diccionario Sopena es sinónimo de aptitud, capacidad, disposición, suficiencia, facultad, competencia, Siguiendo este, orden decimos que el perito contable judicial cuenta con:

Aptitud, porque su formación profesional le permite investigar y resolver problemas relacionados a las deudas contables.

Capacidad, lograda de la experiencia en el desempeño de sus funciones.

Disposición, por su inclinación contribuir con la administración de justicia, formando parte del Poder Judicial.

Suficiencia, por el conocimiento amplio de la profesión respaldado con un Título a Nombre de la Nación y un Registro de su Colegio profesional.

Competencia, por su constante capacitación el perito contable mantendrá un elevado nivel profesional.

El buen criterio y la idoneidad en el perito contable judicial son factores que influyen en el resultado del peritaje. Por ejemplo, en la interpretación de una ley referente a cálculo de intereses, el perito deberá aplicar estas facultades a fin de dar fiel cumplimiento a la referida ley, que otras personas pueden interpretarla de manera diferente arrojando por lo tanto resultados diferentes, "no hay ley mala, sino mal interpretada".

Otro ejemplo importante sería el análisis de la política económica del país al momento de efectuar el peritaje, pues a pesar que no existan leyes actualizadas a la realidad económica, no podemos aplicar un dispositivo referido a tasas de interés de otra época, que por descuido de los encargados de legislar no se ha actualizado a la fecha

2.2.1.3 Fases del peritaje contable

- A. Fase Planeamiento.
- B. Fase Ejecución.
- C. Fase Informe.

A. Fase de Planeamiento Peritaje Contable

El planeamiento de las labores periciales a nuestro entender comprende dos acciones con el contenido siguiente:

1. Comprensión cabal del objeto de controversia, lo que a su vez Requerirá:

- Estudio preliminar del caso.
- Descripción básica de la causa judicial y una comprensión adecuada del objeto de pericia.

2. Preparación del plan específico y el programa, más concretamente se requiere los siguientes documentos:

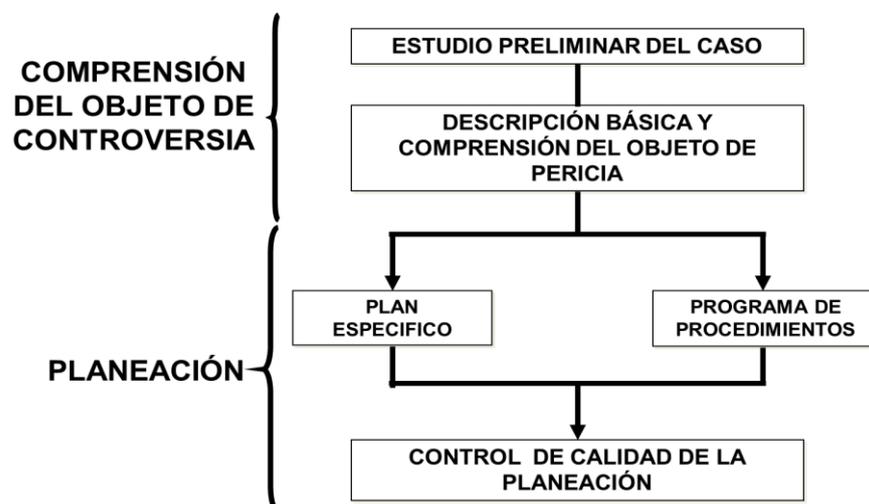
- El plan específico de peritación.
- Programa de procedimientos con la descripción ordenada y Sistemática de cada uno de los pasos y acciones específicas de Investigación y evidencia el cual comprenderá sustancialmente el procedimiento en sí, su naturaleza, oportunidad, alcance y demás asuntos necesarios.

Sin embargo, para cumplir con las Normas de Calidad y de Control de calidad, esta fase debe realizar una verificación de calidad, contrastando:

- El cumplimiento de las normas de planeación.
- Revisión de los procedimientos, comprobando su efectividad, objetividad y demás criterios que optimicen sus resultados.
- Revisión de los procedimientos como sistema de acciones de comprobación.

- Detección de probables errores o enfoques con desviaciones en la planeación.

FASE DE PLANEAMIENTO



Fuente: CABANILLAS Faustino. (2018.). *Manual del curso de Peritaje Contable*. USMP.

B. Fase de Ejecución del Peritaje Contable

Es la fase propiamente de la peritación contable, la cual abarca las acciones señaladas a continuación:

1. Estudio intensivo del expediente judicial y examen del objeto de controversia

El cual se llevará a cabo a través de:

- Desarrollo ordenado y sistemático de los procedimientos de peritación planeados, los que implica el estudio y comprensión intensivos del expediente judicial (la causa), de la materia de controversia y las interrogantes que genera, de la documentación e información de prueba y todo elemento de juicio necesario en los análisis, seguimientos y verificaciones, es decir, la evidencia.

- Registro de la ejecución de los procedimientos en Papeles de trabajo, conforme fueron planificados, debiendo cumplirse con reglas básicas y criterios que orientan su reparación, como los indicados a continuación:

Requisitos de los papeles de trabajo del Perito Contable se indican los siguientes:

- Sustentación con exactitud y de manera completa las acciones periciales planificadas, así como las conclusiones obtenidas.
- Exponen con claridad, comprensibilidad y con los detalles necesarios las labores realizadas por el perito contable.
- Ordenación sistemática de las anotaciones y documentación de respaldo.
- Incluyen información pertinente y sustancial concernientes al asunto pericial materia de investigación.

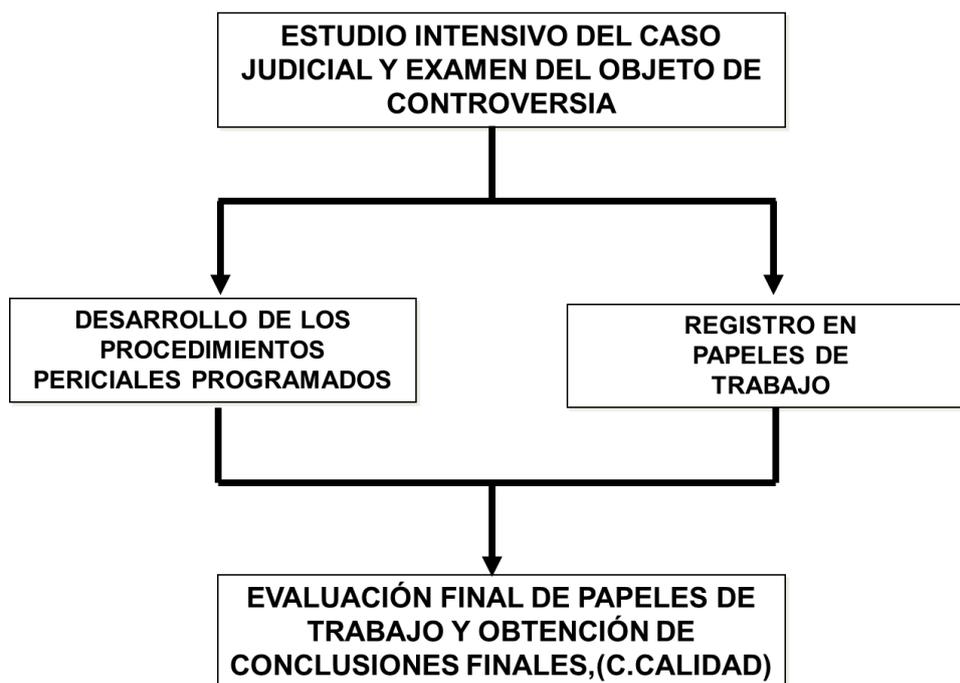
Criterios a considerar en la preparación de los papeles de trabajo se indican los siguientes:

- Incluyen, explican y sustentan datos que se informarán a la conclusión de la pericia.
- Las anotaciones deben ser legibles, lógicas y de incluir cantidades los datos deben ser matemáticamente exactos.
- Exponen todos los elementos de juicio e información requeridos para un análisis, seguimiento y obtención de conclusiones válidas y útiles para la pericia.
- Al margen de la descripción en sí y al desarrollo de cada procedimiento o labor realizada, al final de los papeles de trabajo deben incluir lo siguiente:
- Resultados de cada procedimiento o resumen de cómo se cumplió la labor.
- Inmediatamente las conclusiones obtenidas en relación con los objetivos generales y objetivos de cada procedimiento.

2. **Evaluación final de los papeles de trabajo y obtención de conclusiones**, aquí deben desarrollar dos acciones básicas de control de calidad:

- Revisión exhaustiva de los papeles de trabajo y evidencias para comprobar su calidad y conformidad, para obtener las conclusiones finales pertinentes que se incluirán en el informe pericial.
- Evaluación simultánea del cumplimiento estricto de la planeación de los procedimientos, para detectar probables omisiones, deficiencias o errores.

FASE DE EJECUCIÓN



Fuente: CABANILLAS Faustino. (2018.). *Manual del curso de Peritaje Contable*. USMP.

C. Fase de Informe Pericial

Esta es la última etapa de la investigación pericial en la que se llevarán a cabo las siguientes acciones:

1. Redacción del informe

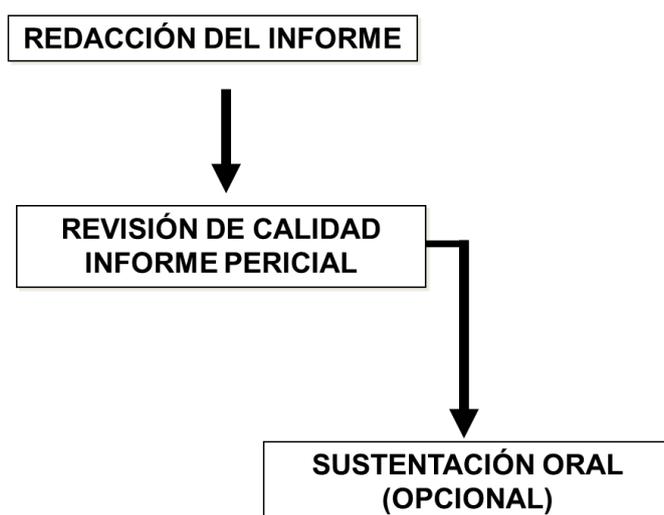
Es la redacción del informe pericial conforme al contenido especificado.

2. Revisión de la Calidad del informe Pericial

Entre otros aspectos se requiere revisar y comprobar los aspectos señalados a continuación:

- La puntualidad en su presentación, de existir limitaciones se efectuara los tratamientos y gestiones necesarios para superar cualquier retraso que podría generar subrogación del perito o sanciones.
- Claridad, exactitud, concisión y precisión en la descripción y/o explicación de la situación periciales y de las conclusiones derivadas de la investigación.
- Formulación y secuencias de las explicaciones e ilustraciones de manera lógica, razonable, comprensible y objetiva. Lo importante es no incurrir en error ni inducir a error a los magistrados.
-

FASE DEL INFORME



Fuente: CABANILLAS Faustino. (2018.). *Manual del curso de Peritaje Contable*. USMP.

Informe pericial contable

Es el producto que el perito formula a base de normas, técnicas y procedimientos, aplicando métodos racionales de investigación que permita al perito emitir un informe que sea reflejo de la verdad y de esa manera, sirva de ilustración al que administra justicia, a fin de que el juzgador emita resoluciones en relación con los hechos controvertidos.

Desde el punto de vista de litigio, tiene por finalidad asesorar al juez, certificando sobre el terreno mismo de los hechos, o con los elementos agregados al juicio u ofrecido en el mismo; está sola circunstancia implica que no es posible utilizar términos eminentemente técnicos que impidan al magistrado obtener conclusiones propias de la lectura que personalmente tendrá que hacer.

El informe pericial debe ser emitido en un plazo no mayor de treinta (30) días. Es puesto en conocimiento de las partes, las que pueden formular sus observaciones en el término de cinco (5) días. Las observaciones deben ser resueltas por el Juez y solo en el caso de ser declaradas fundadas total o parcialmente se ordenará que se emita un nuevo informe sobre las modificaciones o aclaraciones que precise.

De acuerdo al artículo 28 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

De acuerdo a la resolución N° 26 aprobada en el XI Congreso Nacional de Contadores Públicos del Perú realizada en la ciudad de Cusco en noviembre de 1988 el Informe Pericial Contable se debe considerar los siguientes aspectos:

- Introducción
- Antecedentes

- Objeto de la pericia
- Examen pericial
- Conclusiones

Tal como lo indica el trabajo de la primera convención nacional de peritos contables judiciales, esta parte constituye la presentación del informe pericial como tal debe tener datos referenciales de la autoridad judicial, el secretario, de los litigantes y del perito.

La resolución administrativa N° 014-93 CE_PJ del 1 de Julio del 1993 establece las características obligatorias que deben contener los escritos, donde se indica que el Angulo superior derecho de la página. Debe contener los siguientes puntos:

- a) El número del expediente judicial
- b) Los nombres y apellidos del secretario o especialista legal.
- c) El cuaderno del expediente (principal, anexos).
- d) El número de escritorio que se presenta (1, 2,3 etc.)
- e) La sumilla del documento (escrito, demanda, informe pericial etc.)

Dejando un espacio de 1.5 cm. al margen izquierdo del siguiente reglón debe indicarse en letras mayúsculas el cargo del magistrado a quien se dirige el documento. Ejemplo:

SEÑOR JUEZ DL XXX JUZGADO ESPECIALIZADO EN LA (civil, penal, laboral, agraria etc.) DE (indicar la jurisdicción) o

SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA (civil, penal, laboral, agraria) DE LA CORTE SUPERIOR DE (indicar la jurisdicción) o

SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA (civil, penal, de derecho constitucional y social) DE LA CORTE SUPREMA DE LA REPUBLICA.

El siguiente reglón deben iniciarse con los nombres y apellidos de los peritos, su profesión, el número de matrícula del colegio profesional al que pertenecen, el número de su documento nacional de identificación, el número de su carnet

asignado como perito inscrito en el REPEJ y su domicilio, señalaran luego su condición de peritos haciendo mención de la resolución de nombramiento emitida por el juzgado, seguidamente consignaran los nombres de los litigantes y el motivo del juicio o el tipo de delito según sea el caso.

Para concluir con esta parte se manifiesta que en cumplimiento del mandato judicial se realizó la pericia correspondiente expuesta en el siguiente informe contable judicial esta frase deberá rotularse al centro de la página.

En esta parte se expondrá una reseña de los hechos a base de la información obtenida del expediente judicial, a fin de hacer constar que sea tomado el debido conocimiento de las aspiraciones de los litigantes, en lo civil, o de la comisión del delito atribuido al inculcado en lo penal.

Respecto a esta parte del informe pericial es importante que se tenga en consideración que cuando se dice “la información obtenida del expediente judicial” no se está refiriendo a todos los documentos que en él se encuentran, si no a los documentos que desde el punto de vista del perito tiene importancia para tomar conocimiento de las aspiraciones de los litigantes. Si estuviéramos realizando una pericia en proceso civil consideramos que los documentos de importancia estarán referidos a la demanda, la contestación de la demanda, la presentación de pruebas, la resolución de fallo, la resolución de nombramiento.

Si el proceso fuera penal los documentos de importancia estarían referidos a la denuncia del agraviado, el atestado policial, la denuncia del fiscal, la resolución de apertura de instrucción, la declaración preventiva, la declaración inductiva, la resolución de apertura de instrucción y la resolución de nombramiento.

Como verán no se trata pues de hacer mención de un gran número de documentos, si no de reseñar los necesarios, sin tener tampoco que detallarlos al pie de la letra si no realizando un resumen del contenido de ellos, desde el entendimiento del perito, sin inmiscuirnos en el aspecto de derecho.

La extensión de esta parte debe ser tal, que permita que el juez a través de la lectura de ella se dé cuenta que el perito conoce de que se trata el caso.

2.2.1.4. Capacitación en peritaje contable laboral

Adquirir la especialidad de peritaje judicial constituye la prueba más exigente en la carrera profesional del contador público en cuanto a tener que incrementar sus conocimientos esta vez en materia legal, vale decir, en lo penal y civil, que permita luego acudir en un auxilio efectivo solicitado por los afectados. El perito contable, para ser tal, y estrictamente en ese orden, éste ha tenido que haber sido un buen contador público desde sus inicios, y luego un buen auditor en la etapa intermedia de su actuación profesional.

La sólida experiencia profesional obtenida durante muchos años de ejercerla constituye garantía, que permitirá luego contribuir a impartir justicia sana en las diferentes especialidades de la pericia. Esta justicia sana debe ir de la mano con el pleno reconocimiento y respeto del Código de Ética Profesional.

De otro lado, para muchos peritos, el resultado de su labor no debe transmitirse a través de un denominado Informe, sino que éste debe ser evaluado mediante un dictamen eficientemente redactado, tal como ocurre con la especialidad de la auditoria. Al igual que el auditor, el perito no debe equivocarse en sus conclusiones, y sus argumentos deben estar ampliamente sustentados, de tal manera que no dé lugar a posibles observaciones por parte de los actores que conforman una sala civil o penal. Tal aseveración indudablemente está fundamentada en que el perito debe ser un profesional calificado y competente, bajo responsabilidad del colegio profesional que lo alberga, y quien está en el deber de capacitar permanentemente.

Una alternativa viable sería convocar a permanentes seminarios taller que insistan sobre la casuística, sea en el ámbito forense, lavado de activos, juicios por alimentos, cálculo de intereses, quiebra fraudulenta de empresas, ente otros. Vale mencionar que el peritaje forense, término poco adecuado a mi criterio, no es otro que investigar hechos delictivos de magnitud o relevancia.

Actualmente, en nuestro país se viene utilizando el denominado Informe Pericial, el mismo que en muchos casos es manoseado, o no es tomado muy en cuenta por el juzgador para efectos de dictaminar; así mismo, el informe pericial puede ser desestimado y/o reemplazado por uno u otros informes periciales cuando una de las partes en litigio, o el mismo juzgador así lo consienta. Esta actitud le resta seriedad a la labor profesional del perito, lo cual constituye en el fondo una afrenta hacia el reconocimiento de su esfuerzo profesional y que el máximo organismo contable en el país debería preocuparse en resolver.

En los diferentes congresos nacionales y/o convenciones nacionales sobre peritaje siempre se discute sobre si es de denominarse Informe o Dictamen el resultado al trabajo del perito, lo que quiere decir que existe preocupación o malestar de un sector de peritos en cuanto al derecho que merite su reconocimiento profesional. Lo cierto es que el perito no tendría por qué preocuparse si es que en adelante se le puede denominar Dictamen al resultado de su trabajo, pues esta labor sólo la deben realizar profesionales muy experimentados, estudiosos, talentosos y hábiles, cuyas diferentes hipótesis les permitan luego llegar a sabias conclusiones y, que finalmente logren crear conciencia, de tal manera que el juzgador que imparte justicia se sienta en condiciones de dictaminar sin mayores inconvenientes.

El Perito, es la persona competente en determinado orden de conocimientos, llamado a emitir dictamen sobre algún punto que debe dilucidarse Es la persona escogida por el Juez, en razón de sus conocimientos técnicos, que tiene por misión proceder a aplicar éstos, después de haber prestado juramento al cargo y que efectuará exámenes, verificaciones y apreciaciones de hecho, consignando el resultado.

Es la actividad de expertos para el examen de hechos que exigen conocimientos especiales, a manera de inspección delegada, y como juicio técnico sobre los mismos. El peritaje se asemeja básicamente a un trabajo de valoración de pruebas aportadas sobre hechos en un proceso y a un trabajo de investigación para aportar nuevas pruebas, facilitando de este modo la apreciación de los hechos por el juzgador.

En el peritaje, se debe identificar y evaluar en forma objetiva, las pruebas aportadas sobre el origen y causas de los hechos en litigio o presuntos del delito, a fin de validar, corroborar, esclarecer, apreciar y explicar dichos hechos mediante sus conocimientos y experiencia en materia contable, tributaria y de auditoría.

Finalmente presentar los hechos comprobados mediante conclusiones en un dictamen pericial por escrito ante el juzgador.

Desde mi punto de vista la capacitación en peritaje es importante pues son necesarios los conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto o adquirir certeza sobre ellos,

Y por lo tanto el perito contador público debe tener un perfil profesional relacionado a condiciones inherentes a su especialidad tal como se resume:

- **Idoneidad.** Capacidad técnico – científica dentro de la especialidad y poseer la necesaria “cultura jurídica” relacionada con el ámbito de la especialidad que le permita cumplir con cualquier encargo dentro de los distintos fueros judiciales.
- **Capacidad intelectual.** Está relacionada directamente con el grado de inteligencia que tenga el Perito y la cultura que indispensablemente debe de adquirir, para alcanzar un elevado desarrollo personal y profesional.
- **Integridad.** Implica rectitud, justicia y firmeza en las resoluciones u opiniones que tome el Perito, tanto en el ejercicio de sus funciones, como fuera de ellas.
- **Cualidad Investigadora.** Debe poseer esta cualidad que le permita conocer una serie de campos ajenos a la contabilidad, empleando la lógica aplicada y su experiencia profesional.
- **Respeto a las Normas Éticas y Reglamentarias.** Es condición especial que la conciencia del perito Contable este plenamente condicionada para el respeto a todas las normas éticas, jurídicas y reglamentarias de la especialidad.

- **Solidaridad Profesional.** La condición de Perito Contable exige algo más que el simple compromiso moral, debe exigirse la solidaridad contemplada en las normas internas del Colegio de Contadores Públicos de Lima.
- **Independencia de criterio.** Una condición especial del Perito, es la independencia de criterio frente al resultado del trabajo que realiza; el profesional debe expresar juicios imparciales, considerando los fundamentos objetivos del caso y no los de naturaleza subjetiva.
- **Puntualidad.** Es la materialización del grado de responsabilidad frente a la aceptación de las obligaciones. Implica cuidado y diligencia en realizar las tareas encomendadas a su debido tiempo.
- **Trato social.** Es el comportamiento frente a las personas con quienes se mantiene diversas relaciones. En el caso del Perito, la experiencia adquirida durante el trayecto de su vida, deberá adecuarla, si es necesario, al trato cortés pero enérgico del profesional que desarrolla su labor, sin interferir ni causar molestias a nadie.
- **Discreción.** Está relacionada directamente con la confidencialidad y buen uso de la información que el Perito obtiene durante el curso de su trabajo. En este sentido, no debe divulgar la información obtenida del expediente y cuidar de no proporcionar explicaciones de carácter técnico o legal sobre los cuales no está plenamente seguro o no haya pronunciamiento oficial, pues una interpretación equivocada, atenta contra el prestigio profesional, y en última instancia, contra la propia Administración de Justicia.

2.2.2. Administración de justicia

Dentro de un estado las actividades están enmarcadas con la normatividad legal, que preserva los derechos fundamentales de la sociedad y del mismo estado con la finalidad de establecer las relaciones necesarias para su funcionamiento. El peritaje también tiene normas legales que rigen su función y están directamente vinculadas al sistema Judicial Peruano. Según la Constitución de 1993 son cuatro

las instituciones que conforman el Sistema Judicial en el Perú, estas son: El Poder Judicial, El Consejo Nacional de la Magistratura, El Ministerio Público y El Tribunal Constitucional. Son instituciones estatales vinculadas a la resolución de conflictos y a la defensa de la legalidad.

Que son organismos de justicia

Conjunto de instituciones por las cuales el poder judicial, en ejercicio de su jurisdicción (Atribución de administrar justicia en nombre del estado) resuelve conflictos jurídicos, mediante la aplicación de las normas jurídicas.

La potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y se imparte en nombre de la república por autoridad de la Ley.

Corresponde a los órganos del poder judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias.

Los órganos de justicia en el Perú están constituidos de la siguiente manera:

- Ministerio de justicia del Perú
- Poder judicial del Perú
- Corte suprema de justicia del Perú
- Policía nacional del Perú
- Policía fiscal

A. Ministerio de justicia del Perú

Es el encargado de asesor al presidente constitucional del Perú en temas judiciales y derechos humanos.

Funciones

- El ministerio aprueba, dirige, supervisa y evalúa el cumplimiento de la política nacional del sector, en armonía con la política general del Estado y los planes de gobierno.

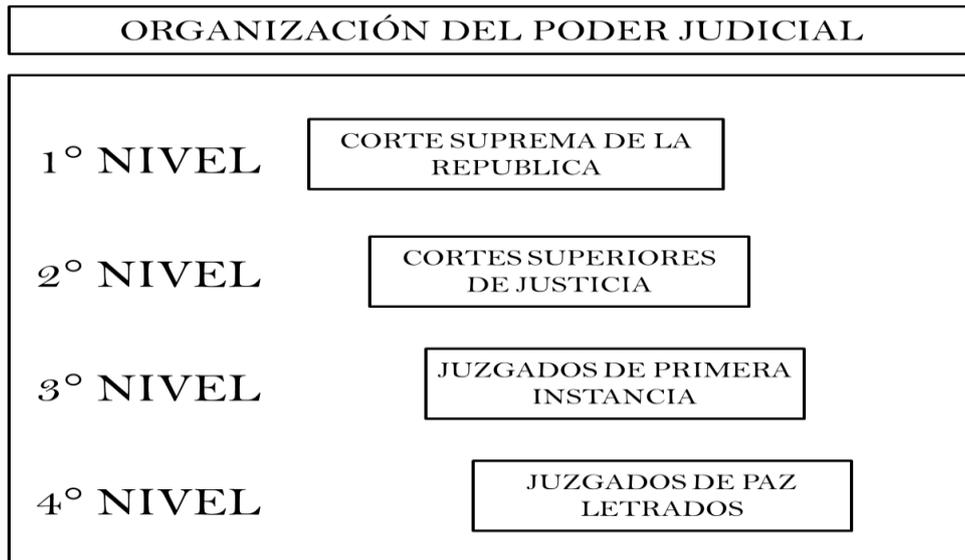
- Coordina con los demás ministerios y entidades de la Administración Pública las actividades vinculadas al ámbito de su competencia.
- Se encarga de los centros de reclusión del país y de las relaciones del Estado con las entidades religiosas, en el marco de lo establecido por la Constitución Política del Perú.
- Asimismo, tiene como finalidad concretar y suscribir los acuerdos en materia de justicia, derechos humanos, cooperación económica y social y otra materia de su competencia.
- Es el encargado de nombrar al Director del INPE o conducir algún proceso judicial de magnitud internacional. Un ejemplo de un proceso judicial es la extradición del Alberto Fujimori desde Chile.
- Anteriormente denominado Ministro de Justicia y Culto, era también encargado de las relaciones con las iglesias y confesiones religiosas, en especial con la iglesia Católica.
- En diciembre del 2011 se aprobó el Viceministerio de Derecho Humanos.

B. El poder judicial del Perú

Organismo autónomo de la República del Perú constituido por una organización jerárquica de instituciones, que ejercen la potestad de administrar justicia, que en teoría emana del pueblo, no obstante no es elegido directa ni indirectamente.

Son órganos de la función jurisdiccional:

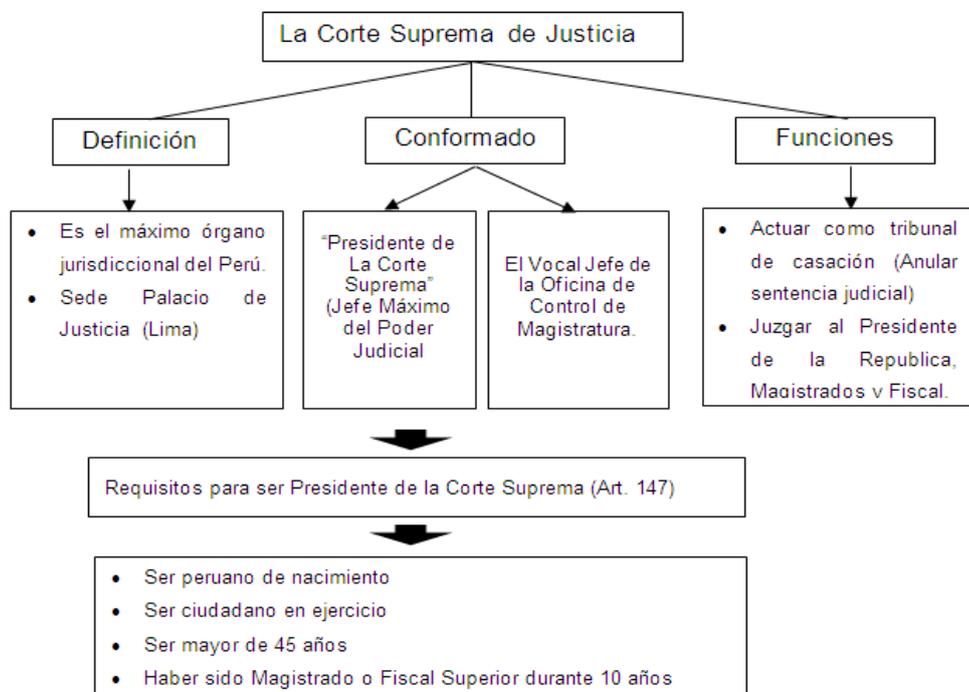
- **La Corte Suprema de Justicia**, con sede en la capital de la república. Su jurisdicción se extiende a todo el territorio nacional.
- **Las Cortes Superiores de Justicia**, en los respectivos Distritos Judiciales. Actualmente hay 20 Cortes Superiores.
- **Los Juzgados especializados y mixtos**, en las provincias respectivas y son: Civiles, Penales, Laborales, Agrarios y de Familia. En los lugares donde no hay Juzgados Especializados, existen Juzgados Mixtos.
- **Los Juzgados de Paz Letrados** para asuntos de menor cuantía.
- **Los Juzgados de Paz** siendo su función básicamente conciliadora



Fuente: CABANILLAS Faustino. (2018.). *Manual del curso de Peritaje Contable*. USMP.

C. Corte suprema de justicia del Perú

Es el máximo organismo jurisdiccional del Perú. Su competencia se extiende a todo el territorio del país, siendo su sede el Palacio de Justicia ubicado en la ciudad de Lima.

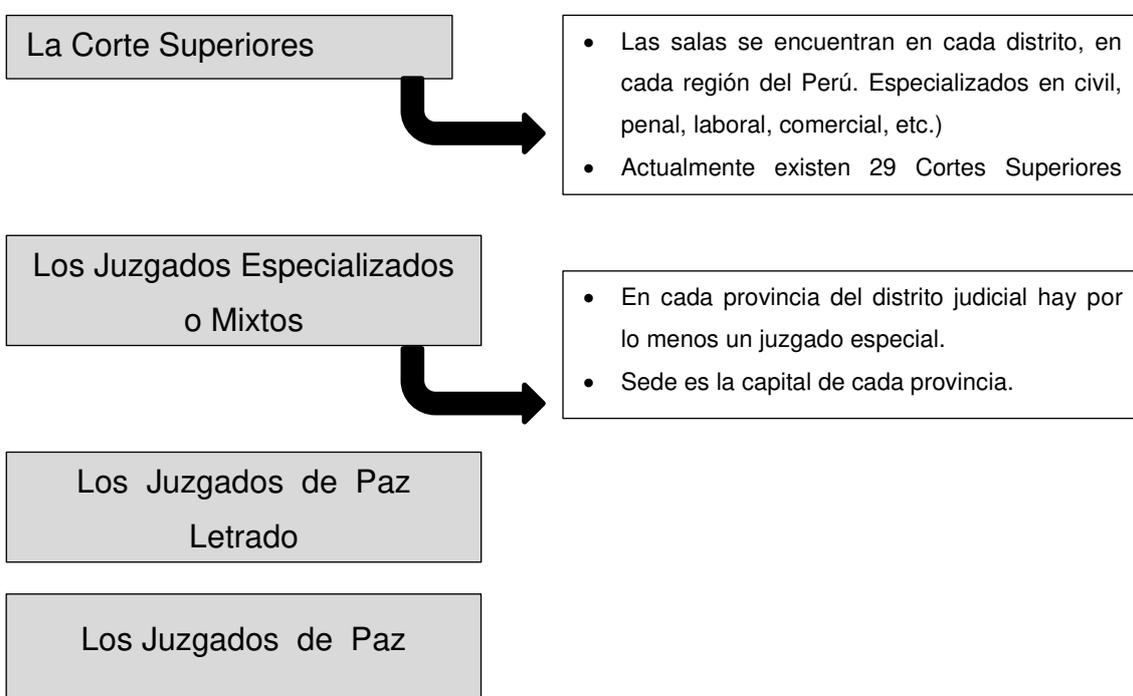


Fuente: CABANILLAS Faustino. (2018.). *Manual del curso de Peritaje Contable*. USMP.

La Corte Suprema se compone por tres Salas Supremas:

- **Sala Civil.** Que conoce todos los temas relacionados con el Derecho Civil y el Derecho Mercantil.
- **Sala Penal.** Que conoce todos los temas relacionados con el Derecho Penal.
- **Sala Constitucional y Social.** Que conoce todos los temas relacionados con el Derecho Constitucional y el Derecho Laboral.

La Corte Suprema se encuentra integrada tanto por Vocales Supremos, Titulares y Vocales Supremos Provisionales, quienes sustituirán a los titulares en caso de vacancia, licencia o impedimento. Los Vocales Supremos se distribuyen en cada una de las Salas Supremas que la ley establezca. El Presidente de la Corte Suprema y el Vocal Jefe de la Oficina de Control de la Magistratura no integran ninguna Sala Suprema. La Corte Suprema consta de tres Salas Supremas Permanentes (Civil, Penal y Constitucional y Social). Pudiendo crearse por ley Salas Supremas Transitorias. Cada Sala Suprema está integrada por cinco Vocales Supremos los que eligen un Presidente entre ellos.



Fuente: CABANILLAS Faustino. (2018.). *Manual del curso de Peritaje Contable.* USMP.

D. Policía nacional del Perú

Institución del Estado creada para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas. Es profesional y jerarquizada. Sus integrantes representan la ley, el orden y la seguridad en toda la República y tiene competencia para intervenir en todos los asuntos relacionados con el cumplimiento de su finalidad fundamental. A diferencia de la policía de otros países la Policía Nacional del Perú tiene organización castrense debido al riguroso entrenamiento desarrollado, para combatir la subversión, durante las décadas de los años 80 y 90.

La finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú es garantizar, mantener y restablecer el orden interno.

E. Policía fiscal

La Dirección de Policía Fiscal de la PNP (DIRPOAS), tiene como misión prevenir, investigar, denunciar y combatir las infracciones y los delitos aduaneros, contra el Orden Económico, contra la Administración Pública y Patrimonio Cultural, contra los Derechos Intelectuales y Lavado de Activos.

Funciones:

- Prevenir, investigar, denunciar y combatir los delitos aduaneros: contrabando, defraudación de rentas de aduana y receptación aduanera.
- Prevenir, investigar, denunciar y combatir los delitos de lavado de activos en el ámbito de su competencia.
- Prevenir, investigar, denunciar y combatir los delitos contra los derechos intelectuales. Delitos contra los derechos de autor y contra la propiedad industrial.
- Prevenir, investigar, denunciar y combatir los delitos contra la administración pública: delitos cometidos por funcionarios públicos y particulares.

La administración de justicia debe entenderse como un sistema conformado por múltiples elementos cuya interacción servirá para la correcta determinación jurídica final, ante un supuesto concreto se ha verificado o no la condición que legitima al Estado para la imposición de una sanción jurídica-penal, así como cuál ha de ser la identidad de ésta.

La administración de justicia en el Perú requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios y recuperar el prestigio de los jueces y de la institución. Es cierto que el sistema judicial abarca a personas e instituciones públicas y privadas que no están en el Poder Judicial como son, entre otras, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Justicia, los abogados, las facultades de Derecho, los colegios de abogados y los estudiantes de Derecho; sin embargo, nos enfocaremos en el Poder Judicial por ser especialmente representativo.

Actualmente, los jueces tienen que cumplir roles jurisdiccionales y, a la vez, administrativos que le demanda su puesto, y la mayoría de los jueces no distingue entre la labor jurisdiccional y la labor administrativa. Si la reforma se enfoca más hacia el logro de resultados y no tanto a los medios, uno percibe inmediatamente que es necesario que el juez tenga más apoyo especializado que lo ayude en la labor administrativa, pues necesita cumplir con funciones operativas en su juzgado que lo distraen diariamente de su función jurisdiccional convirtiéndolo en un “gerente de juzgado”, rol para el que, en la mayoría de casos, no está debidamente preparado.

2.2.2.1. Confiabilidad

El perito contable judicial debe cumplir con una serie de requisitos que certifiquen la confiabilidad de los hechos que está investigando; como primera medida debe tener idoneidad la cual le permite cumplir a cabalidad cualquier labor que le designe el juez. En la actualidad, la mayoría de los procesos judiciales laborales directa o indirectamente tienen un contenido económico, por lo cual resulta importante la aportación de pruebas que justifiquen las pretensiones económicas de las partes; y en estos casos, los conocimientos científicos y prácticos

requeridos quedan enmarcados dentro de la especialidad del ámbito de la contabilidad y finanzas. Por eso el perito debe demostrar consistencia en el desempeño de su labor. Esto significa que el perito contable judicial realiza el servicio de forma correcta.

Asimismo, la confiabilidad del perito contable judicial involucra confianza-merito, responsabilidad, honestidad. Los aspectos que contribuyen a la credibilidad son la reputación del perito y el grado más elevado de comunicación con el cliente, afectado o entidad en la que labora.

2.2.2.2. Toma de decisiones

En la actualidad la corrupción es un mal endémico a la fecha incontrolable sobre todo en las entidades del Estado, eso es entendible porque nuestra legislación es muy benigna; vale decir las normas no son claras y en muchos casos favorece a la corrupción por tanto la lucha contra este mal se hace más difícil; por lo tanto, el papel que cumple el perito contable judicial es de vital importancia en el apoyo a la administración de justicia a fin de que los jueces tomen decisiones acertadas sobre los hechos materia de investigación.

Mucho se dice sobre este tema en particular, pero varios autores coinciden en que el juez debe recurrir al peritaje no solamente cuando la ley ordene su práctica en un caso determinado y cuando la cuestión por investigar se halle fuera de sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, sino aun cuando se considere capacitado para verificarla e interpretarla, si aquélla no es perceptible de forma completa por el común de las personas, en virtud del principio del carácter social del convencimiento, o de la certeza judicial, porque la sociedad debe estar en condiciones de controlar, mediante su opinión, la decisión judicial sobre la existencia y sobre la naturaleza de los hechos.

2.2.2.3. Rendimiento justo

El Perito Contable Judicial, está llamado a desempeñar en el cargo que se le asigne dentro de un proceso judicial además de la aptitud profesional y formación

universitaria, toda su experiencia con respecto a la práctica y años de labor realizada en el campo contable, sin embargo, no se puede dejar de mencionar que el Perito Contable Judicial, cumple una labor fundamental en su designación dentro del Poder Judicial.

Por otro lado, las irregularidades cometidas por los peritos en el desempeño de sus funciones, son puestas en conocimiento de las instituciones profesionales que los propusieron, sin perjuicio de aplicarse las sanciones que establece la ley.

Es importante mencionar que, si la formación profesional del Perito Contable Judicial reúne las condiciones inherentes a su especialidad, entonces esto incidirá favorablemente en su actuación y su desempeño será eficiente y eficaz y tendrá como resultado un rendimiento justo.

2.2.2.4. Calidad

El perito contable judicial debe cumplir con una serie de requisitos que certifiquen la calidad de su trabajo en los hechos que está investigando. Asimismo, es importante mencionar que la calidad del trabajo del perito contable judicial debe tener como respaldo el uso del conjunto de normas, políticas y procedimientos que aseguren el cumplimiento de las normas profesionales de acuerdo a estándares internacionales. Asimismo, la calidad del trabajo del perito contable judicial asegura que se efectúen informes periciales de calidad a fin de evitar una responsabilidad social, de ser pertinente crear una junta revisora previa a la presentación de los informes periciales.

2.3. Definición de términos básicos

Procesos

En casos legales vinculados con la Administración de Justicia significa avanzar o dinamizar la actuación de formalidades, intervención de jueces, abogados, partes, auxiliares de justicia, para dar cumplimiento y aplicar las normas que ante la demanda existen.

Pericia

Es la persona versada en una ciencia arte u oficio, cuyos servicios son utilizados por el juez para que lo ilustre en el esclarecimiento de un hecho que requiere de conocimientos especiales, científicos o técnicos.

El Peritaje

Es una actividad procesal desarrollada en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes en proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministra al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las gentes.

El peritaje judicial

Es la prueba elaborada técnica y científicamente por expertos que es una ayuda para que el administrador de justicia pueda dar una solución real a las partes en litigio que tiene en su responsabilidad.

Ética profesional

Conjunto de normas y valores que hacen y mejoran el desarrollo de las actividades profesionales.

Calidad

Es el control de calidad de los Peritajes Contables, ambas instituciones entienden que la práctica pericial del contador público es el servicio público para el esclarecimiento de litigios relacionados a controversias en situaciones económicas, contables y financieras.

Rendimiento justo

La idea de rendimiento justo refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. Por lo tanto, el peritaje contable es la labor que realiza el Contador Público Colegiado para ayudar al juez en la evaluación de una prueba y pueda tomar decisión en una causa justa y determinada.

Confiability

La prueba pericial contable emitida por el contador público debe ser confiable, sustentándose en los conocimientos adquiridos por el profesional para que así el juez pueda dictaminar sobre ella y dar un juicio razonable al proceso judicial que se esté llevando.

Toma de decisiones

La toma de decisiones puede aparecer en cualquier contexto de la vida cotidiana, ya sea a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. El proceso, en esencia, permite resolver los distintos desafíos a los que se debe enfrentar una persona o una organización en base a las diferentes alternativas que resuelvan los problemas.

Administración de justicia

Son los tribunales compuestos por los magistrados, jueces y cuales quiera otras personas cuya función consiste juzgar en que se cumpla lo juzgado. Potestad de aplicar las leyes en los juicios.

Normas del peritaje contable laboral

Las normas periciales son el conjunto de requisitos y condiciones mínimas de calidad que debe reunir y cumplir el perito contable judicial, tanto en su condición

y actitud personal como en la ejecución de su trabajo pericial y en la preparación de su informe o dictamen pericial.

2.4. Formulación de hipótesis principal y derivados

2.4.1 Hipótesis general

Si se logra desarrollar el peritaje contable laboral y fundamentado adecuadamente, entonces contribuirá con mejorar la administración de justicia de la Corte Superior de Lima Metropolitana 2016.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Si los peritajes contable laborales, aplican los fundamentos teóricos, entonces se podrá obtener la confiabilidad en la administración de justicia.
- b) Si los procedimientos del peritaje contable laboral se aplican razonablemente, entonces la Administración de Justicia tomará decisiones acertadas.
- c) Si se desarrolla eficientemente las fases del peritaje contable laboral, entonces contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales.
- d) Si se logra demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral es necesario, entonces se encuentra relacionado con la calidad del peritaje contable.

2.5. Variables y definición operacional

Variable independiente X: **Peritaje contable laboral**

Definición conceptual	Es el documento que el perito presenta o muestra como consecuencia de su labor el cual contiene una estructura aprobada. La pericia como medio de prueba tiene por finalidad el descubrir o valora un determinado elemento de prueba en base al conocimiento especializado del perito, que puede ser como índole científica, artística técnica. “Cuanto más técnica sea la cuestión sometida a decisión judicial, mayor importancia adquiere la pericia” (Robles, 2016).	
Definición operacional	Fundamentos teóricos	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos • Teorías • Antecedentes • Jurisprudencia
	Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión • Examen • Determinación del objeto • Debate pericial
	Fases del Peritaje Contable	<ul style="list-style-type: none"> • Fase Planeamiento • Fase ejecución • Fase informe
	Capacitación en peritaje	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud • Conocimiento • Habilidades • Desarrollo

Variable dependiente Y: Administración de justicia

Definición conceptual	Conjunto de los tribunales magistrados, jueces y cuales quiera otras personas cuya función consiste juzgar en que se cumpla lo juzgado. Potestad de aplicar las leyes en los juicios. (Pastor, 1996).	
Definición operacional	Confiabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Precisión • Trato justo • Equivalencia
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Racionalidad • Criterios • Alternativas
	Rendimiento justo	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad • Eficiencia • Rendimiento
	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Transparencia • Estándares • Eficacia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de diseño

Por el tipo de diseño, el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominada como: **investigación aplicada**, y conforme a los alcances vertidos en el estudio de la investigación, esta se centra a un nivel descriptivo - explicativo, complementándose con el análisis y síntesis entre otros.

3.1.2. Procedimiento para obtener la información

Para contrastar la hipótesis se usa la prueba Chi Cuadrado, que es una prueba no paramétrica y fue procesada en Software estadístico SPSS.

3.2. Diseño Muestral

3.2.1 Población de estudio

La población de estudio estará conformada por los Peritos Contables que actualmente ejercen su labor en la Corte Superior de Lima Metropolitana, los cuales son aproximadamente 140, Tal como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de la población

Áreas	Población (N)
Total	140
Tesorería	35
Contabilidad	30
Logística	40
RRHH	35

Fuente: Servicios Judiciales
Elaboración: Propia

3.2.2 Muestra

Para determinar el procedimiento del tamaño óptimo de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas o conocidas, la misma que se considera una muestra representativa de la población anteriormente señalada, cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{\epsilon^2 (N - 1) + z^2 p * q}$$

Donde:

- Z : Valor ubicado en la tabla normal estándar, está asociado a un nivel de confianza, el rango de variación es $90\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$, para el caso del presente trabajo de investigación se asume una confianza del 90%, cuyo valor es $z = 1.64$.
- p : Proporción de profesionales hombres dedicados al peritaje contable que laboran en la Corte Superior de Lima, para el caso del presente trabajo se asume $p = 0.7$
- q : Proporción de profesionales mujeres dedicados al peritaje contable que laboran en la Corte Superior de Lima, para el caso del presente trabajo se asume $q = 0.3$
- n : Tamaño de muestra por determinar
- N : Proporción de profesionales hombres y mujeres dedicados al peritaje contable que laboran en la Corte Superior de Lima, que suman un total de 140 personas.
- ϵ : Margen de error existente en todo trabajo de investigación cuyo rango de variación es: $1\% \leq \epsilon \leq 10\%$. Para el caso del presente trabajo de investigación se asume un ϵ del 8%.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.64^2 * 0.7 * 0.3 * 140}{0.08^2(140 - 1) + 1.64^2 * 0.7 * 0.3}$$
$$n = 50$$

Con este valor se calcula el factor de distribución de la muestra $f_{dm} = n/N = 0.357$, teniendo la siguiente tabla

Tabla 2. Distribución de la muestra.

Áreas	Muestra (n)
Total	50
Tesorería	13
Contabilidad	11
Logística	14
RRHH	13

Fuente: Servicios Judiciales
Elaboración: Propia

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Descripción de las técnicas e instrumentos

Las técnicas que se utilizaron en la investigación serán las siguientes:

- **Encuestas.** Se aplicó al personal de la entidad para obtener respuestas en base al rol que cumple los peritos contables de la Corte Superior de Lima Metropolitana.
- **Toma de información.** Se aplicó para tomar información de libros, textos, normas y demás fuentes de información relacionada al Rol que cumplen los peritos contables.
- **Análisis documental.** Necesario para evaluar la relevancia de la información que se consideró para el trabajo de investigación, relacionada con el Rol que cumplen los peritos contables, los instrumentos que se utilizaron en la investigación: cuestionarios, fichas biografías, guías de análisis documental.

3.3.2. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos una vez elaborados fueron consultados a docentes con la experiencia requerida, a manera de juicio de expertos. Asimismo, comprobar su confiabilidad, se aplicó una encuesta a 15 personas ligadas al tema, para comprobar la calidad de la información obteniéndose resultados óptimos.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Entre las principales técnicas que se han utilizado para el análisis y procedimientos de la información tenemos entre otras la codificación, la tabulación que permite presentar los datos en tablas y gráficos permitiendo arribar a conclusiones y recomendaciones importantes para este estudio.

3.5 Aspectos éticos

De conformidad a las normas o leyes tratadas en materia de estudio, como es el proponer alternativas sobre la importancia del perito contable en la problemática de los expedientes que se siguen ante el Poder Judicial de Lima, y que se está cumpliendo al respecto a los requisitos establecidos en el Código de Ética del Contador Público y en cuanto a los principios éticos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 De las encuestas

1. ¿Cree Ud., que para realizar el peritaje contable laboral es necesario cumplir con normas y técnicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	46,0	46,0	46,0
	No	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 46% de los encuestados señaló que es necesario cumplir con normas y técnicas.

Apreciación: La labor pericial del Contador Público en su función de Perito, se ajusta a un grupo de normas y técnicas, siendo necesario el cumplimiento de estas.

2. ¿Cuáles son las normas que generalmente se aplica al peritaje contable laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	normas	17	34,0	34,0	34,0
	peritaje	26	52,0	52,0	86,0
	ambos	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Con referencia a la pregunta formulada, se aprecia que el 52% de los encuestados señala que el peritaje es la norma que generalmente se aplica en el peritaje contable.

Apreciación: El peritaje contable es la norma que generalmente se aplica porque se constituye en el examen y estudio de asuntos litigiosos que realiza un perito.

3. ¿Qué técnicas se aplican en el peritaje contable laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	técnica de auditoría	8	16,0	16,0	16,0
	técnica contable judicial	16	32,0	32,0	48,0
	técnicas de auditoría financiera	19	38,0	38,0	86,0
	técnica de comparación	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 38% de los encuestados aplican la técnica de auditoría financiera.

Apreciación: Las técnicas de auditoría financiera son los métodos más prácticos de investigación y prueba que los peritos utilizan para comprobar la razonabilidad de la información financiera.

4. Para Ud.Cuál es la parte más importante en un peritaje laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	comprobación y compulsión	3	6,0	6,0	6,0
	observación	7	14,0	14,0	20,0
	indagación	20	40,0	40,0	60,0
	análisis o estudio	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Con referencia a la pregunta formulada, se aprecia que el 40% de los encuestados califican a la indagación y el otro 40% califican al análisis como partes más importantes en un peritaje laboral.

Apreciación: La importancia en un peritaje laboral señala en la indagación y análisis, estas dos partes conllevan a una mejor apreciación consciente y razonable de los hechos.

5. ¿Con qué frecuencia cumple lo establecido para la entrega de los informes periciales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido siempre	1	2,0	2,0	2,0
ocasionalmente	20	40,0	40,0	42,0
nunca	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 58% de las encuestadas señalan que nunca se cumple la entrega de los informes periciales.

Apreciación: La demora de la entrega de los informes periciales puede causar negligencias ya que retrasa los diferentes litigios que se llevan a cabo en el país.

6. El tiempo que a Ud. le toma realizar el peritaje determina el tipo de sentencia por parte de la justicia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido siempre	5	10,0	10,0	10,0
ocasionalmente	21	42,0	42,0	52,0
nunca	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Con referencia a la pregunta formulada, se aprecia que el 10% de los encuestados señalan que el tiempo que demoran para realizar el peritaje determinara el tipo de sentencia por parte de la justicia.

Apreciación: La prueba pericial se ha convertido en un medio probatorio en donde el juez encuentra en muchas ocasiones su mayor grado de convicción por esa razón es que la justicia determina el tipo de sentencia.

7. ¿El poder Judicial brinda las facilidades pertinentes cuando Ud. realiza el peritaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	22	44,0	44,0	44,0
	ocasionalmente	25	50,0	50,0	94,0
	nunca	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 44% de los encuestados señala que el poder judicial brinda las facilidades pertinentes para realizar el peritaje.

Apreciación: No solamente brinda las facilidades del caso, si no también brinda asesoramiento en los puntos controvertidos.

8. ¿Cree Ud. que la administración de justicia toma las decisiones correctas en base a su labor pericial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	33	66,0	66,0	66,0
	ocasionalmente	14	28,0	28,0	94,0
	nunca	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 66% de los encuestados señala que la Administración de Justicia toma las decisiones correctas en base a la labor pericial.

Apreciación: Según, si el peritaje es realizado por peritos judiciales, peritos de confianza, acreditación de hechos entonces la Administración de Justicia tomara la decisión correcta en base a la labor pericial.

9. Posee Ud. conocimientos sobre aspectos del derecho civil penal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	básicos	20	40,0	40,0	40,0
	intermedio	28	56,0	56,0	96,0
	avanzado	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 40% de las encuestadas señalan que tienen conocimientos básicos sobre aspectos de derecho civil penal.

Apreciación: Es importante porque ayudara al perito a interpretar una norma, pues las palabras pueden tener distintos significados.

10. ¿Cuál es el campo en el que actúa con mayor frecuencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	juicios civiles	17	34,0	34,0	34,0
	juicios penales	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 66% de los encuestados señala que los juicios penales es el campo en el que se actúa con mayor frecuencia.

Apreciación: Los juicios penales forman parte de un procedimiento de carácter jurídico más amplio que los juicios civiles.

11. ¿Con que frecuencia se obtiene un resultado favorable de las normas periciales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en cada caso	12	24,0	24,0	24,0
cuando el trabajo lo requiera	16	32,0	32,0	56,0
nunca	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 24% de los encuestados señala que la frecuencia con que se obtiene un resultado favorable de la norma pericial es en cada uno de los casos.

Apreciación: Analizando el porcentaje de la frecuencia, se deduce que el resultado no es el óptimo para obtener el mismo favorable.

12. ¿Con qué frecuencia utiliza Ud. los métodos científicos de investigación para realizar su labor pericial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en todos los casos	26	52,0	52,0	52,0
solo cuando el caso lo requiera	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Con referencia a la pregunta formulada, se aprecia que el 52% de los encuestados señala que la frecuencia con la que se utiliza los métodos científicos de investigación para realizar la labor pericial es en todos los casos.

Apreciación: Hoy en día una apreciación consciente y razonable de los hechos por parte del juzgador es casi imposible sin la aplicación de algún conocimiento técnico o científico.

13. Considera usted que los jueces tienen que cumplir roles jurisdiccionales y a la vez administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	5	10,0	10,0	10,0
	a veces	16	32,0	32,0	42,0
	nunca	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 10% de las encuestadas señalan que los jueces tienen que cumplir los roles jurisdiccional y a la vez administrativo siempre.

Apreciación: El rol principal del juez es el administrar justicia, la mayoría de los jueces no distingue entre la labor jurisdiccional y la labor administrativa.

14. ¿Actualmente, los servicios de justicia no representan sus costos reales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	12	24,0	24,0	24,0
	no	33	66,0	66,0	90,0
	no sabe, no opina	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Con referencia a la pregunta formulada, se aprecia que el 24% de los encuestados señala que actualmente los servicios de justicia no representan sus costos reales.

Apreciación: Actualmente, los servicios de justicia no representan sus costos reales, ya que la presentación de una demanda está subsidiada por los tributos pagados por todos, sea que presentemos o no demandas. Asimismo, los jueces no son evaluados permanentemente ni sobre la base de objetivos alineados con el interés público.

15. Usted cree que el perito contable laboral, debe siempre efectuar su labor con profesionalismo y calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	28	56,0	56,0	56,0
	a veces	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis

Apreciando la tabla a la pregunta formulada, se tiene que el 56% de los encuestados señala que el perito contable laboral debe siempre efectuar su labor con profesionalismo y calidad.

Apreciación: Considero que adquirir la especialidad de peritaje contable constituye la prueba más exigente par el contador público, por ello debe siempre efectuar su labor con profesionalismo y calidad.

16. ¿Cree usted que el perito contable laboral determina situaciones de controversia laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	13	26,0	26,0	26,0
	no	22	44,0	44,0	70,0
	no sabe, no opina	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Análisis. Con referencia a la pregunta formulada, se aprecia que el 26% de los encuestados señala que el perito contable laboral determina situaciones de controversia laboral.

Apreciación: En la actualidad, existe una gran controversia entre los contadores públicos y la forma en que ejercen su profesión, ya que se dice y se ha sabido de varios contadores que ejercen faltando a los principios de su código de ética profesional, ya sea haciendo caso omiso a su compromiso y responsabilidad social, prestándose para hacer actividades ilegales con algunos de sus clientes, tales como evadir el fisco, y hacer tipos de movimientos para burlar a los auditores, etc.

5.2 Contraste de hipótesis

El procedimiento de Contrastación de las Hipótesis, se efectuó con el software estadístico de mayor uso en las ciencias sociales; Statistical Package for the Social Sciences, conocido por sus siglas SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 21, versión en español (Modelo de correlación de Pearson), teniendo lo siguiente:

Primera hipótesis

Si los peritajes contables laborales, aplican los fundamentos teóricos, entonces se podrá obtener confiabilidad en la administración de justicia.

a. Formular la hipótesis nula (H_0)

Los peritajes contables laborales aplican los fundamentos teóricos, entonces **NO** influye para obtener confiabilidad en la administración de justicia.

b. Formular la hipótesis alternante (H_a)

Los peritajes contables laborales aplican los fundamentos teóricos, entonces **SI** influye para obtener confiabilidad en la administración de justicia.

c. **Fijar el nivel de significación (α)**, es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es $1\% \leq \alpha \leq 10\%$, y está asociada al valor de la tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico (X^2_{α}).

$$X^2_t = 3.841$$

d. Calcular la prueba estadística con la fórmula siguiente:

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde :

oi = Valor observado en las encuestas

ei = Valor esperado calculado en base al valor observado.

X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra que se trabajan y se debe comparar con los valores paramétricos ubicados

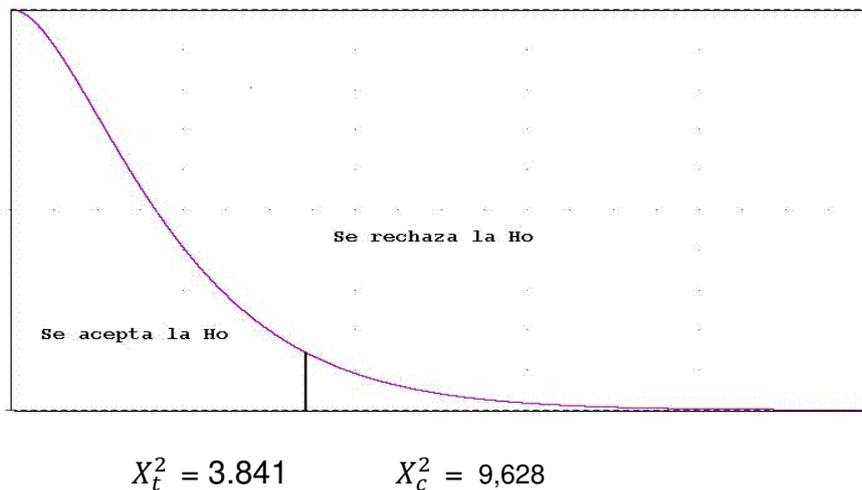
en la tabla de la Ji-Cuadrado según el planteamiento de la hipótesis alternante e indicados en el paso c.

$$X_c^2 = 9,628$$

e. Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.

Figura 01: Distribución de la Chi cuadrado y valores críticos de la primera hipótesis.



Conclusión:

Con un nivel de significación del 5% ($\alpha = 5\%$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, es decir “Los peritajes contables laborales aplican los fundamentos teóricos, entonces **SI** influye para obtener confiabilidad en la administración de justicia”, lo cual ha sido probado mediante la prueba de Chi Cuadrado, usando el software estadístico SPSS versión 22, para lo cual se adjunta las evidencias consistente en la tabla de contingencia N° 01 y el resultado de la prueba estadística.

Tabla de Contingencia 01

1. ¿Cree Ud., que para realizar el peritaje contable laboral es necesario cumplir con normas y técnicas? *Versus * 10. ¿Cuál es el campo en el que actúa con mayor frecuencia?

Variable		10. ¿Cuál es el campo en el que actúa con mayor frecuencia?		
		juicios civiles	juicios penales	Total
1. ¿Cree Ud., que para realizar el peritaje contable laboral es necesario cumplir con normas y técnicas?	Si	13	10	23
	No	4	23	27
	Total	17	33	50

Pruebas de chi-cuadrado

Estadístico	Valor calculado	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,628	1	.002
Corrección de continuidad ^d	7.859	1	.005
Razón de verosimilitud	9.959	1	.002
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	9.435	1	.002
N de casos válidos	50		

Segunda hipótesis

Si los procedimientos del peritaje contable laboral se aplican razonablemente, entonces les permitirán tomar decisiones acertadas a la administración de justicia.

a. Formular la hipótesis nula (H_0)

Si los procedimientos del peritaje contable laboral se aplican razonablemente entonces **NO** les permitirán tomar decisiones acertadas a la administración de justicia.

b. Formular la hipótesis alternante (H_a)

Si los procedimientos del peritaje contable laboral se aplican razonablemente entonces **SI** les permitirán tomar decisiones acertadas ala administración de justicia.

- c. Fijar el nivel de significación (α)**, su rango de variación es $5\% \leq \alpha \leq 10\%$, y está asociada al valor de la tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico (X^2_t), específicamente el valor de la distribución es $X^2_{t(k-1), (r-1) gl.}$ y se ubica en la Tabla estadística Ji-Cuadrado, este valor divide a la distribución en dos zonas, de aceptación y de rechazo tal como indica el gráfico; si X^2_c es $\geq X^2_t$, entonces se rechazará la hipótesis nula.

$$X^2_t = 7.815$$

- d.** Calcular la prueba estadística con la fórmula siguiente:

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde :

oi = Valor observado

ei = Valor esperado

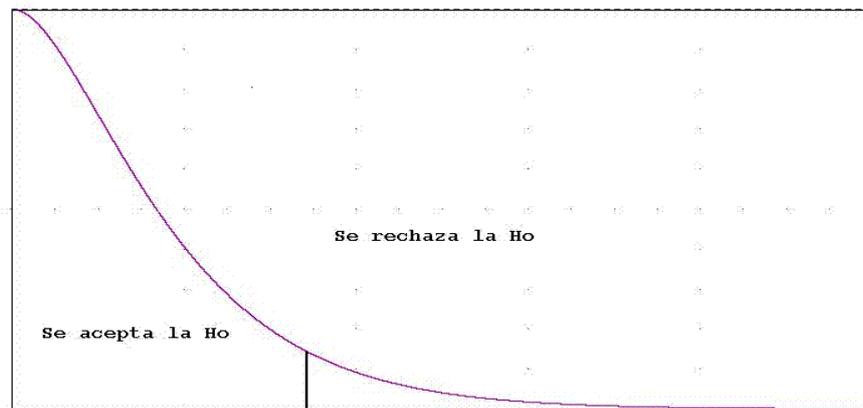
X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra que se trabajan y se debe comparar con los valores paramétricos ubicados en la tabla de la Ji-Cuadrado según el planteamiento de la hipótesis alternante e indicados en el paso c.

$$X^2_c = 18,780$$

e. Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.

Figura 02: Distribución de la Chi cuadrado y valores críticos de la segunda hipótesis.



$$X^2_t = 7.815$$

$$X^2_c = 10,733$$

Conclusión:

Con un nivel de significación del 5% ($\alpha = 5\%$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir “Si los procedimientos del peritaje contable laboral se aplican razonablemente entonces **SI** les permitirán tomar decisiones acertadas a la administración de justicia”, lo cual ha sido probado mediante la prueba de Chi Cuadrado, usando el software estadístico SPSS versión 22, para lo cual se adjunta las evidencias consistente en la tabla de contingencia N° 02 y el resultado de la prueba estadística.

Tabla de Contingencia 01

4. Para Ud.Cuál es la parte más importante en un peritaje laboral*Versus*12. ¿Con qué frecuencia utiliza Ud. los métodos científicos de investigación para realizar su labor pericial?

Variable		12. ¿Con qué frecuencia utiliza Ud. los métodos científicos de investigación para realizar su labor pericial?		
		en todos los casos	solo cuando el caso lo requiera	Total
4. Para Ud.Cuál es la parte más importante en un peritaje laboral	comprobación y compulsas	2	1	3
	observación	0	7	7
	indagación	9	11	20
	analisis o estudio	14	6	20
	Total	25	25	50

Pruebas de chi-cuadrado

Estadístico	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,733	3	.013
Razón de verosimilitud	13.536	3	.004
Asociación lineal por lineal	4.356	1	.037
N de casos válidos	50		

Tercera hipótesis

Si se desarrolla eficientemente las fases del peritaje contable laboral, entonces contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales.

a. Formular la hipótesis nula (H_0)

Si se desarrolla eficientemente las fases del peritaje contable, entonces **NO** Contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales.

b. Formular la hipótesis alternante (H_a)

Si se desarrolla eficientemente las fases del peritaje contable, entonces **SI** Contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales.

c. **Fijar el nivel de significación (α)**, su rango de variación es $5\% \leq \alpha \leq 10\%$, y está asociada al valor de la tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico (X^2_t), específicamente el valor de la distribución es $X^2_{t(k-1), (r-1) gl.}$ y se ubica en la Tabla estadística Ji-Cuadrado, este valor divide a la distribución en dos zonas, de aceptación y de rechazo tal como indica el gráfico; si $X^2_c \text{ es } \geq X^2_t$, entonces se rechazará la hipótesis nula.

$$X^2_t = 18.635$$

d. Calcular la prueba estadística con la fórmula siguiente:

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde :

oi = Valor observado

ei = Valor esperado

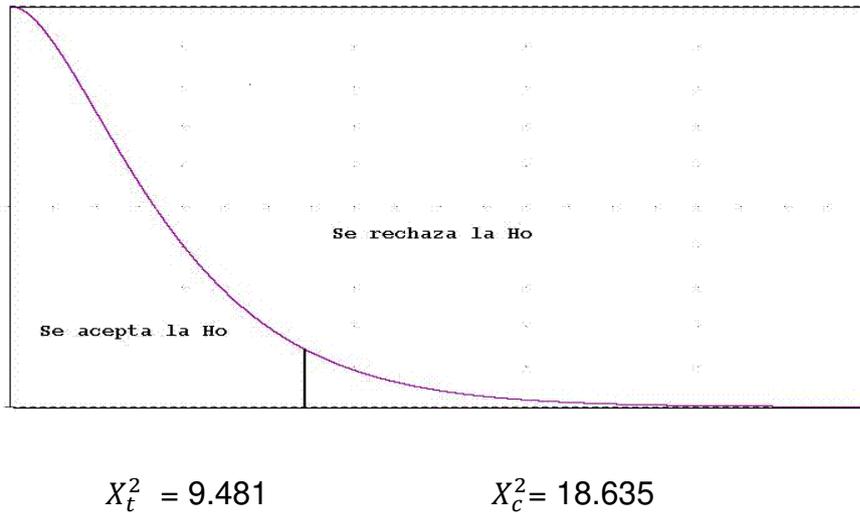
X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra que se trabajan y se debe comparar con los valores paramétricos ubicados en la tabla de la Ji-Cuadrado según el planteamiento de la hipótesis alternante e indicados en el paso c.

$$X^2_c = 47,444$$

e. Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.

Figura 03: Distribución de la Chi cuadrado y valores críticos de la tercera hipótesis



Conclusión:

Con un nivel de significación del 5% ($\alpha = 5\%$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir “Si se desarrolla eficientemente las fases del peritaje contable laboral, entonces contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales.”, lo cual ha sido probado mediante la prueba de Chi Cuadrado, usando el software estadístico SPSS versión 22, para lo cual se adjunta las evidencias consistente en la tabla de contingencia N° 03 y el resultado de la prueba estadística.

Tabla de Contingencia 02

Variable		14. ¿Actualmente, los servicios de justicia no representan sus costos reales?			
		si	no	no sabe,no opina	Total
6. El tiempo que a Ud. le toma realizar el peritaje determina el tipo de sentencia por parte de la justicia.	Siempre	4	1	0	5
	Ocasionalmente	5	11	5	21
	Nunca	3	21	0	24
	Total	12	33	5	50

estadístico	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,635 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	18.684	4	.001
Asociación lineal por lineal	1.881	1	.170
N de casos válidos	50		

Cuarta hipótesis

Si se logra demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral es necesario, entonces se encuentra relacionado con la calidad del peritaje contable.

a. Formular la hipótesis nula (H_0)

Si se logra demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral es necesario, entonces **NO** se encuentra relacionado con la calidad del peritaje contable.

b. Formular la hipótesis alternante (H_a)

Si se logra demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral es necesario, entonces **SI** se encuentra relacionado con la calidad del peritaje contable.

c. **Fijar el nivel de significación (α)**, su rango de variación es $5\% \leq \alpha \leq 10\%$, y está asociada al valor de la tabla Ji-Cuadrado que determina el punto crítico (X^2_t), específicamente el valor de la distribución es $X^2_{t(k-1), (r-1) gl.}$ y se ubica en la Tabla estadística Ji-Cuadrado, este valor divide a la distribución en dos zonas, de aceptación y de rechazo tal como indica el gráfico; si $X^2_c \text{ es } \geq X^2_t$, entonces se rechazará la hipótesis nula.

$$X^2_{t(6)} = 12,592$$

d. Calcular la prueba estadística con la fórmula siguiente:

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde :

oi = Valor observado

ei = Valor esperado

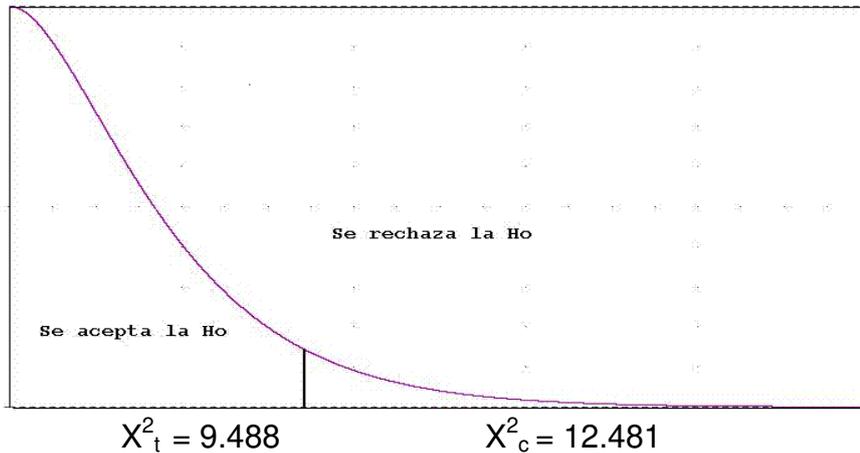
X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra que se trabajan y se debe comparar con los valores paramétricos ubicados en la tabla de la Ji-Cuadrado según el planteamiento de la hipótesis alternante e indicados en el paso c.

$$X^2_c =$$

e. Toma de decisiones

Se debe comparar los valores de la Prueba con los valores de la tabla.

Figura 04: Distribución de la Chi cuadrado y valores críticos de la cuarta hipótesis.



Conclusión:

Con un nivel de significación del 5% ($\alpha = 5\%$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir "Si se logra demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral es necesario, entonces SI se encuentra relacionado con la calidad del peritaje contable", lo cual ha sido probado mediante la prueba de Chi Cuadrado, usando el software estadístico SPSS versión 22, para lo cual se adjunta las evidencias consistente en la tabla de contingencia N° 04 y el resultado de la prueba estadística.

Tabla de Contingencia 03

Variable		15. Usted cree que el perito contable laboral, debe siempre efectuar su labor con profesionalismo y calidad.			
		siempre	a veces	nunca	Total
8. ¿Cree Ud. que la administración de justicia toma las decisiones correctas en base a su labor pericial?	Siempre	21	12	0	33
	Ocasionalmente	4	9	1	14
	Nunca	1	1	1	3
	Total	26	22	2	50

estadístico	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,481	4	.014
Razón de verosimilitud	9.896	4	.042
Asociación lineal por lineal	7.195	1	.007
N de casos válidos	50		

Caso práctico

Aplicación práctica del peritaje contable laboral judicial

Se muestra los casos prácticos para establecer una forma de trabajo aplicada del peritaje contable judicial y que sirve para la solución de los conflictos sociales; los mismos sirven para la sentencia judicial.

Casos laborales

PERICIA DE PARTE

SEÑORES PRODUCE PERÚ E. I. R. L.

JUAN CARLOS SOLIS JAIME, con Matrícula N° 2154, miembro hábil del Colegio de Contadores Públicos de Lima, Perito Contable Judicial; habiendo sido contratado para efectuar una pericia de parte de la deuda la Liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios que pudiera corresponderle al señor JUAN VILLALTA GARCIA; ante Uds. con el debido respeto, me presento y digo:

I.- OBJETO DE LA PERICIA

LIQUIDACIÓN DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DEL SEÑOR JUAN VILLALTA GARCIA

II.- ANTECEDENTES

1. El señor JUAN VILLALTA GARCIA ingresa a laborar a PRODUCE PERU E. I. R. L. el 01-11-1989 hasta su fecha de cese 19- 08-2005 por renuncia voluntaria.
2. Se le adeuda al señor JUAN VILLALTA GARCIA por Compensación por Tiempo de Servicios por los siguientes periodos desde su ingreso 01-11-1989 hasta el 31-10-2000 y del 01-05-2005 al 19-08-2005 (fecha de renuncia voluntaria) a la empresa PRODUCE PERU E. I. R. L.

III.- EXAMEN PERICIAL

PERIODO		C. T. S.	FACTOR INT.	INTERES	CTS E INTERES
DEL	AL				
JUNIO 1991					
01/11/89	31/12/90	38.33	10.254870	393.07	431.40
TOTAL POR C. T. S. ANUAL E INTERESES S/.					431.40

METODOLOGÍA APLICADA: Se está utilizando el cálculo matemático sobre la aplicación de la normatividad vigente para la Compensación por Tiempo de Servicios como es el D. Leg. 650, D. S. N° 001-97-TR T. U. O. y D. S. N° 004- 97-TR.

1. DETERMINAR LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y LOS INTERESES CORRESPONDIENTES

Con vista de las boletas de pago y planilla de remuneraciones y otros, se puede establecer el siguiente cálculo por la Compensación por Tiempo de Servicios sólo por los periodos no depositados:

CUADRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS ANUAL DEL 01-11-1989 AL 31-12-1990 CUADRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS SEMESTRAL

PERIODO		C. T. S.	FACTOR INT.	INTERES	CTS E INTERES
DEL	AL				
01/01/91	30/04/91	11.80	13.781200	162.62	174.42
01/05/91	31/10/91	19.38	7.598400	147.26	166.64
01/11/91	30/04/92	59.17	5.265800	311.58	370.75
01/05/92	31/10/92	80.08	4.321580	346.07	426.15
01/11/92	30/04/93	89.94	3.032140	272.71	362.65
01/05/93	31/10/93	116.11	2.031480	235.88	351.99
01/11/93	30/04/94	154.06	1.932150	297.67	451.73
01/05/94	31/10/94	161.18	1.410250	227.30	388.48
01/11/94	30/04/95	161.23	1.021450	164.69	325.92
01/05/95	31/10/95	161.23	0.931450	150.18	311.41
01/11/95	30/04/96	161.23	0.903150	145.61	306.84
01/05/96	31/10/96	197.08	0.854190	168.34	365.42
01/11/96	30/04/97	201.25	0.803250	161.65	362.90
01/05/97	31/10/97	220.98	0.745000	164.63	385.61
01/11/97	30/04/98	246.38	0.615790	151.72	398.10
01/05/98	31/10/98	250.54	0.491039	123.02	373.56
01/11/98	30/04/99	275.54	0.374740	103.26	378.80
01/05/99	31/10/99	279.72	0.267900	74.94	354.66
01/11/99	30/04/00	282.96	0.175160	49.56	332.52
01/05/00	31/10/00	283.50	0.092650	26.27	309.77
TOTAL POR C. T. S. SEMESTRAL E INTERESES S/.					6898.32

DEL 01-01-1991 AL 31-10-2000

**CUADRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS SEMESTRAL
DEL 01-05-2005 AL 19-08-2005**

PERIODO		C. T. S.	FACTOR INT.	INTERES	CTS E INTERES
DEL	AL				
01/05/05	19/08/05	202.28		0.00	202.28
TOTAL POR C. T. S. SEMESTRAL E INTERESES S/.					202.28

EN RESUMEN:

Le corresponderá al señor JUAN VILLALTA GARCIA por Compensación por Tiempo de Servicios la suma de S/. 7,532.00, del siguiente detalle:

C.T. S. ANUAL E INTERESES DEL 01-11-1989 AL 31-12-1990	431.40
C.T. S. SEMESTRAL E INTERESES DEL 01-01-1991 AL 31-10-2000	6898.32
C.T. S. SEMESTRAL E INTERESES DEL 01-05-2005 AL 19-08-2005	202.28
TOTAL POR C. T. S. E INTERESES AL 19-08-2005 EN S/.	7532.00

IV.- CONCLUSIONES

Del examen efectuado se llega a la siguiente conclusión:

1.- Se determina un estado de adeudo por Compensación por Tiempo de Servicios a favor del señor JUAN VILLALTA GARCIA por la suma de S/. 7,532.00, establecido sobre el siguiente resumen:

C.T. S. ANUAL E INTERESES DEL 01-11-1989 AL 31-12-1990	431.40
C.T. S. SEMESTRAL E INTERESES DEL 01-01-1991 AL 31-10-2000	6898.32
C.T. S. SEMESTRAL E INTERESES DEL 01-05-2005 AL 19-08-2005	202.28
TOTAL POR C. T. S. E INTERESES AL 19-08-2005 EN S/.	7532.00

POR LO TANTO;

Es todo cuanto tengo que informarles a Uds.

Arequipa, 2015 Mayo 11

**CPC JUAN CARLOS SOLIS JAIME
PERITO CONTABLE JUDICIAL**

N° MATRÍCULA: 2154

EXP: 2007-1410
DEMANDANTE: Francisco Espinoza Sánchez
DEMANDADO: IPD SERVICENTRO SRL
ESPECIALISTA LEGAL: Juan Villalta García

PERICIA DE PARTE

SEÑORES IPD SERVICENTRO S. R. L.

Felipe Chácará Ramírez, identificado con DNI N° 29370410, Perito Contador con Matrícula N° 2154, miembro hábil del Colegio de Contadores Públicos de Lima, señalando domicilio en la Calle César Vallejo N° 114 Urb. Colón, Santa Anita. Que al haber sido requerido por IPD SERVICENTRO S. R. L. para efectuar la pericia de parte del proceso seguido por Francisco Espinoza Sánchez en contra de IPD SERVICENTRO S. R. L., por adeudo de sobretasa nocturna. A Ud. respetuosamente digo:

I. ANTECEDENTES:

El ex - trabajador Francisco Espinoza Sánchez laboro para la empresa CSG SERVICENTRO S. R. L. desde el 02-12-2000 hasta el 29-02-2008 acumulando 07 años 03 meses y como operario de limpieza laborando desde el 01-06-2006 desde las 23:00 horas hasta 07: 00 horas del día siguiente con horario de descanso de 02:00 a 04:00 horas. Acumulando 06 horas diarias.

II. OBJETO

CALCULO DE SOBRETASA NOCTURNA POR LABOR EN HORARIO NOCTURNO Y DE LOS BENEFICIOS SOCIALES COMO SON GRATIFICACIONES, VACACIONES, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.

III. EXAMEN PERICIAL

De la revisión de las boletas de pago, planillas de remuneraciones, de los controles de asistencia y liquidaciones de beneficios sociales; se analizó lo siguiente:

- 1. POR SOBRETASA NOCTURNA DEL 35% POR LABOR EN HORARIO NOCTURNO**

Se procede a establecer el cálculo de lo adeudado por sobretasa nocturna en la suma de S/. 1,632.55, según el cuadro siguiente:

REMUNERACIONES A PAGAR

AÑO	MES	DIAS LABOR.	35% HORAR NOCT	PAGADO	A REINTEGRAR
2006	JUN	25	175.00	0.00	175.00
	JUL	23	175.00	0.00	175.00
	GRAT				0.00
	AGO	25	175.00	0.00	175.00
	SET	26	175.00	0.00	175.00
	OCT	26	175.00	0.00	175.00
	NOV	25	175.00	0.00	175.00
	DIC	24			0.00
	GRAT				0.00
2007	ENE	26	175.00	131.25	43.75
	FEB	24	175.00	131.25	43.75
	MAR	27	175.00	131.25	43.75
	ABR	23	175.00	131.25	43.75
	MAY	26	175.00	131.25	43.75
	JUN	25	175.00	131.25	43.75
	JUL	25	175.00	131.25	43.75
	GRAT				0.00
	AGO	25	175.00	131.25	43.75
	SET	25	175.00	131.25	43.75
	OCT	26	185.50	139.23	46.27
	NOV	25	185.50	139.23	46.27
	DIC				0.00
	GRAT				0.00
2008	ENE	26	192.50	144.37	48.13
	FEB	26	192.50	144.37	48.13
	GRAT				0.00
TOTAL SOBRETASA NOCTURNA EN S/.					1,632.55

En total le correspondería por Sobretasa Nocturna del 35% la suma de Un mil seiscientos treinta y dos con 55/100 Nuevos Soles.

2. POR GRATIFICACIONES ADEUDADAS POR SOBRETASA NOCTURNA DEL 35%

Se procede a establecer el cálculo de lo adeudado por Gratificaciones por sobretasa nocturna del 35% en la suma de S/. 731.39, según el cuadro siguiente:

AÑO	MES	35% HORAR NOCT	PAGADO	A REINTEGRAR
2006	JULIO	175.00	0.00	175.00
2006	DICIEM	175.00	0.00	175.00
2007	JULIO	175.00	6.25	168.75
2007	DICIEM	185.50	37.03	148.47
2008	JULIO	64.17	0.00	64.17
				731.39

En total le correspondería por Gratificaciones por sobretasa nocturna del 35% la suma de Setecientos treinta y uno con 39/100 Nuevos Soles.

3. POR VACACIONES ADEUDADAS POR SOBRETASA NOCTURNA DEL 35%

Se procede a establecer el cálculo de lo adeudado por Vacaciones Por sobretasa nocturna del 35% en la suma de S/. 355.55, según el cuadro siguiente:

AÑO	MES	35% HORAR NOCT	PAGADO	A REINTEGRAR
	DIC	175.00	0.00	175.00
	DIC	185.50	37.03	148.47
	TRUNCO	32.08	0.00	32.08
				355.55

En total le correspondería por Vacaciones por sobretasa nocturna del 35% la suma de Trescientos treinta y cinco con 55/100 Nuevos Soles.

4. POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Por Compensación por Tiempo de Servicios observando los antecedentes se establece un valor de S/. 397.79 según el siguiente cuadro en detalle:

Por Compensación por tiempo de servicios Semest por sobretasa nocturna

(EN NUEVOS SOLES)

CONCEPTOS REMUNERATIVO:	DEL AL	01/05/06 31/10/06	01/11/06 30/04/07	01/05/07 31/10/07	01/11/07 29/02/08
Sobretasa Nocturna 35%		175.00	175.00	185.50	192.50
Promedio de Gratif Sobret Nocturna 35%					10.70
Promedio de Gratif Sobret Nocturna 35%		29.17	29.17	29.17	30.92
Remuneración Computable		204.17	204.17	214.67	234.12
Tiempo a Liquidar					
Meses		6	6	6	4
Días					
CTS Liquidada		102.09	102.09	107.34	78.04
<i>Factor</i>		<i>0.0395478</i>	<i>0.02915487</i>	<i>0.0114585</i>	
<i>Interés</i>		<i>4.04</i>	<i>2.98</i>	<i>1.23</i>	<i>0.00</i>
CTS mas Interés en Nuevos Soles		106.12	105.06	108.56	78.04

TOTAL POR CTS EN S/. 397.79

En total le correspondería por Compensación por Tiempo de Servicios por Sobretasa Nocturna del 35 % la suma de Trescientos noventa y siete con 79/100 Nuevos Soles.

Luego del examen pericial procedo a manifestar la siguiente conclusión:

1. El adeudo total por la Sobretasa Nocturna del 35% asciende a la suma de S/. 3,117.28 TRES MIL CIENTO DIECISIETE CON 28/100 NUEVOS SOLES, y que se

Explica con el siguiente detalle:

SOBRETASA NOCTURNA 35%	S/.	1,632.55
GRATIFICACIONES POR SOBRETASA NOCTURNA 35%		731.39
VACACIONES POR SOBRETASA NOCTURNA 35%		355.55
COMP. POR TIEMPO DE SERV. SOBRETASA NOCTURNA 35%		397.79
TOTAL ADEUDADO	S/.	3,117.28

POR TANTO:

Es todo cuanto tengo que informarle a Ud. Lima, 2014 Mayo 30

CPC FELIPE CHACARA RAMIREZ
Perito Contable Judicial
N° MATRÍCULA: 2154

**PERICIA DE OFICIO DE LOS PERITOS DEL PODER JUDICIAL INFORME No.
0001-2014-MCL-P-JMC**

Señor

Juez del Tercer Juzgado Especializado en lo Laboral.

Con respecto al expediente No. 2000-02000-0-0401-JR-LA-03, seguido por don EFRAIN CÁCERES ALEGRE en contra de DISTRIBUIDORES ETUPSA SAC., por Pago de Beneficios Económicos, a Ud. informo lo siguiente:

1. En cumplimiento a lo ordenado por su despacho en resolución No. 64 a fojas 402 y con vista de los documentos que obran en el expediente procedo a indicar lo siguiente, que dejo a consideración de su despacho:

2. Relación Laboral:

Fecha de ingreso	01-04-1999 (según acta de inspección a fojas 05)
Fecha de cese	19-09-2000 (según acta de inspección a fojas 05)
Tiempo de servicios	01 Año 05 Meses 19 Días
Cargo	Profesor de Contabilidad Computarizada
Ultima Remun. Mens.	Considerada S/. 410.00 (en vista de que no se acredita otro importe y según resolución N° 64 a fojas 402)

3. **En cuanto a la remuneración** Insoluta por los diecinueve días laborados en el mes de Setiembre del 2000 debo mencionar que en caso de corresponderle sería de **S/. 259.73**, lo que dejo a consideración de su despacho. Que se extrae del siguiente cálculo: S/. 410.00 / 30 días x 19 días S/. 259.73

4. **En cuanto a la CTS** le correspondería la suma de **S/. 684.60**, que se procede a dejar a dejar a consideración de su despacho con el siguiente detalle.

CUADRO DE CTS SEMESTRAL (EN NUEVOS SOLES)

	01/04/99 30/04/99	01/05/99 31/10/99	01/11/99 30/04/00	01/05/00 19/09/00
Remuneración	345	345	410	410
Prom. Gratificación	0	28.75	57.5	68.33
Rem. Computable	345.00	373.75	467.50	478.33
Tiempo a Liquidar:				
Años				
Meses	1	6	6	4
Días				19
CTS Liquidada	28.75	186.88	233.75	184.69
Factor	0.23131	0.15112	0.06693	
Interés	6.65	28.24	15.64	0.00
CTS mas Interés	35.40	215.12	249.39	184.69

RESUMEN:

Total CTS semestral	S/.	634.07
Intereses	S/.	50.53
TOTAL CTS MAS INTERESES	S/.	684.60

5. En cuanto a las Vacaciones y Vacaciones truncas en caso de corresponderle ascendería a la suma de **S/. 602.51**. Lo que se dejó a consideración de su despacho.

Por 1999 a 2000	S/.	410.00 x 01 año x 1	S/.	410.00
Por periodo trunco	S/.	410.00/12 x 05 meses	S/.	170.85
	S/.	410.00/12/30 x 19 días	S/.	21.66
TOTAL POR VACACIONES	S/.			602.51

6. En cuanto a las gratificación en caso de adeudarle este concepto le correspondería recibir la suma de **S/. 927.50**, lo que procedo a dejar a consideración de su despacho.

Gratificación julio 1999	S/.	345.00 / 06 x 03	S/.	172.50
meses				
Gratificación Diciembre 1999	S/.		S/.	345.00
Gratificación Julio 2000	S/.		S/.	410.00
TOTAL POR GRATIFICACIONES	S/.			927.50

7. Sobre la indemnización por despido arbitrario lo dejo a consideración de su despacho por ser materia de puro derecho.

EN RESUMEN LE CORRESPONDERIA RECIBIR LA SUMA DE S/. 2,474.34

Es todo cuanto tengo que informarle a Ud., para los fines consiguientes, se devuelve el expediente principal a fojas 405.

Lima, 2014 Julio 18

CPC JORGE RICHARD MORALES CÁCERES

Perito Contable Judicial

Nº MATRÍCULA: 2154

CONCLUSIONES

Luego del procesamiento, interpretación, análisis y contraste de las variables en estudio, se concluye que:

1. Los fundamentos teóricos contribuyen a la profesionalización del perito contable, repotenciando sus conocimientos en la aplicación de las normas personales, marco legal, ética profesional, influyendo en la confiabilidad del dictamen pericial contable.
2. Las técnicas y procedimientos periciales aplicadas adecuadamente por el perito contable laboral garantiza el desarrollo de la pericia con eficiencia y efectividad.
3. El desarrollo eficiente de las fases del peritaje contable laboral garantiza que la investigación de la pruebas materiales y otros objetivos demuestren objetivamente la realidad de los hechos, materia de controversia contribuyendo de esta manera a la obtención de un dictamen de calidad.
4. La profesionalización permanente y continua de los peritos contables laborales incrementan sus conocimientos en el aspecto legal y experiencia pericial, para la demostración técnica y científica de las pericias.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones obtenidas, se infieren las siguientes recomendaciones:

1. De acuerdo a los resultados, se debe invocar a los señores peritos a actualizarse con los fundamentos teóricos sobre aspectos de derecho civil penal. Es importante porque ayudara al perito a lograr una mejor labor. (Objetivo específico 1).
2. De acuerdo a los resultados, se debe invocar a los señores peritos a seguir los procedimientos de peritaje contable pues la labor pericial del Contador Público en su función de Perito, se debe ajustar a un grupo de normas procedimientos y técnicas. (Objetivo específico 2).
3. De acuerdo a los resultados, se debe invocar a los señores peritos a desarrollar eficientemente las fases del peritaje contable laboral y de esta manera se contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales (Objetivo específico 3).
4. De acuerdo a los resultados, se debe invocar a los señores peritos la capacitación constante pues hoy en día una apreciación consciente y razonable de los hechos por parte del juzgador es casi imposible sin la aplicación de algún conocimiento técnico o científico. (Objetivo específico 4).

FUENTES DE INFORMACIÓN

Conejo, J. (2001). *La prueba pericial en la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil*. Lima: Jornada sobre la prueba pericial en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Ilustre Colegio de Abogados de Málaga.

Elorreaga, G. (2003). *La pericia de parte contable financiera como terapéutica legal contra las denuncias por malversación de fondos, peculado y otros*. Chiclayo: Perú.

León, R. (1996). *Diagnóstico de la cultura judicial peruana*. Lima: Academia de la Magistratura.

Pacheco, (2013). *Separata de peritaje contable*. Lima: Universidad Federico Villareal (UNFV).

González, F. y Rodríguez, M. (1991). *Problemática Epistemológica de la Investigación*. *Revista Faces*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Enero - Marzo.

Bernal, C. A. (2000). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Colombia: Pearson.

Caballero, A. E. (2013). *Innovaciones en las guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. Instituto metodológico Alen Caro.

Vilca T. E. (2012). *Metodología de la Investigación*. Universidad Nacional de Trujillo.

Ruiz, C. y Muñoz, A. (2002). *Casos prácticos de informes periciales, alta especialización de Peritaje Contable Judicial "La pericia contable"*. Colegio de Contadores Públicos de Lima. Perú.

Congreso de la República del Perú. (1996). *Ley Procesal de Trabajo N° 26636*. Lima.

Mass, A. Ma./SÁEZ, Ma. Angélica/GARCÍA, Silvia/CUKIERMAN, Laura. (1998). *Rompiendo el techo de cristal: Las mujeres en el management en Argentina*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Bs.As.Oct.

PAREDES INFANZON, Jelio: (2000). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Comentarios y Práctica, 2da. Edic. Lima: Edit. San Marcos.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. (2001). *Derecho del Trabajo*. Materiales de Enseñanza, PUCP, Lima, Perú.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo: (2000). *Los principios del derecho del Trabajo*. Editorial DEPALMA, Buenos Aires, Argentina.

RENDON VÁSQUEZ, Jorge (1996). *Derecho del trabajo-Relaciones Individuales en la actividad privada*. Edit. Tárpuy S.A., Lima, Perú.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. (1999). *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos.*, ARA Editores. Lima, Perú

SANGUINETTI RAYMOUND, Wilfredo (1999). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. ARA Editores, Lima, Perú.

SOMAVIA, Juan. (1999). *Trabajo Decente y Protección para Todos*. Prioridad de las Américas, Lima, OIT, Ginebra.

TAPIA G. Francisco. (1999). *Temas de relaciones del trabajo*. Centro de análisis de políticas públicas. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

TOKMAN, Víctor E. (2001). *De la informalidad a la Modernidad*, 1ra. Edición, Organización Internacional del Trabajo, Chile.

TOKMAN, Víctor E./MARTINEZ, Daniel. (1999). *Inseguridad laboral y competitividad, modalidades de contratación*, OIT, Ginebra, Suiza,

TOKMAN, Víctor E./ MARTINEZ, Daniel. (1999). *La agenda laboral en la globalización: Eficiencia económica con progreso social*. Oficina Regional de la OIT, Lima, Perú,

VEGA RUIZ, María Luz. (2001). *La Reforma Laboral en América Latina. Un Análisis Comparado*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, (2001).

REÁTEGUI R. J. (1997). *El peritaje contable judicial en el Perú*. Lima – Perú

FIGUEROA ESTREMADOYRO, HERNÁN. (1995). *Leyes Orgánicas del Poder Judicial*. 1era Edición Lima

REVISTAS

1. Las relaciones laborales en el siglo XXI: III Congreso regional de las Américas. (1999). Lima.
2. Problemática actual del contrato individual de trabajo, derechos fundamentales y comercio internacional, relaciones entre lo individual, lo colectivo y la seguridad social: *V Congreso regional americano de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (2001). Lima.
3. Revista: "THEMIS"; Peritaje Contable en el Perú. Noviembre (2004).
4. Revista Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (Año 2006-Año 2005-Año 2004, Año 2003).
5. Legislación Laboral, Edit. Normas Legales, Trujillo, (2002-2004).
6. Biblioteca AELE: Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y procedimientos para el Despido, Lima, (2003).
7. Biblioteca AELE: Actualización: Intermediación Laboral (Lima, 2003).

8. Biblioteca AELE: Inspección del Trabajo: Análisis y comentarios, normas vigentes, convenios y recomendaciones OIT, modelos y recomendaciones. Lima, (2003).
9. Síntesis de Legislación Laboral: AELE, 2da.a Edición, Febrero, (2004).
10. Compendio de Legislación Laboral, Edic. 2005, Normas Constitucionales, Supranacionales y Plenos jurisdiccionales. Edit. AELE, Lima Enero (2005).
11. Compendio de Legislación Laboral. Edic., 2006. Concordancias, Sumillas, Notas de interés, Análisis y Comentarios, Edit. AELE, Lima, Abril, (2006).
12. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Centro de Estudios Constitucionales, Tribunal Constitucional del Perú, Lima, Perú, (2006). "ANALISIS LABORAL" "CUADERNOS LABORALES"; "IUS ET VERITAS";
13. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL:
14. Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Legislativo N° 767 del 04 de Diciembre de (1991), artículos 273° al 280°.
15. Código Procesal Civil, Decreto Legislativo 768 del 01 de Enero de (1993), artículos 55°, 56°, 192°, 197°, 199°, 201° 208°, 209°, 262° al 274° 290°, 308°, 307°, 308°, 315°, 316, 728°, 730°, 749°, 767°.
16. Código de Procedimientos Penales, Ley N° 9024 del 18 de Marzo de (1940), artículos 160° al 169, 227° al 242°, 262°.
17. Normativa del REPEJ:
18. Resolución Administrativa N° 609-CME-PJ del 14.04.98. Creación del REPEJ - Registro de Peritos Judiciales de la Republica.
19. Resolución Administrativa N° 634-CME-PJ del 02.06.98, (ampliación del plazo de inicio del REPEJ).
20. Resolución Administrativa N° 656-CME-PJ del 30.06.98, (se aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Poder Judicial).

21. Resolución Administrativa N° 351-98-SE-TP-CMBPJ del 25.08.98. Reglamento del REPEJ.
22. Resolución Administrativa N° 750-CMBPJ del 28.09.98 por la cual se modifica el TUPA disminuyendo los derechos de pago v los requisitos relacionados a los peritos.
23. Resolución Administrativa N° 766-CME-PJ del 13.10.98 (se vuelve a modificar el plazo de funcionamiento del REPEJ).
24. Resolución Administrativa N° 436-98-SE-TP-CME-PJ del 27.10.98. Modifican los artículos 7°. 9°. 10° y 21° de» Reglamento del REPEJ.
25. Resolución Administrativa N° 083-99-SE-TP-CME-PJ del 18.02.99. Disponen la Implementación simultánea de Registro de Peritos Judiciales en todos los distritos judiciales de la Republica hasta el 30.05.99.
26. Resolución Administrativa N" 194-99-SE-TP-CME-PJ del 06.05.99. Amplían el plazo de la implementación del REPEJ al 25.08.99.
27. Resolución Administrativa N» 265-99-P-CSJLI/PJ del 02.06.99. Manual de Procedimientos del REPEJ.
28. Código Tributario Decreto Legislativo N° 816 del 21 de Abril de 1996. Artículos 124° 125° y 194°.
29. Ley General de Arbitraje ISP26572 del 03 de Enero de 1996. Artículo 115°. 17. Ley Procesal del Trabajo N° 26636, artículos 29°, 36°, 37°, 78°.
30. Reglamento del Sistema de Inscripción Recaudación del IPSS. D.S. N° 018-78-TR del 11 de diciembre de 1978, artículos 63°, 64° 66°, 69°, 72°.
31. Ley General del Arbitraje, Decreto Legislativa N°313, artículos 18° al 20°, 28° al 38°, 57°, 61° 63°.
32. Ley General de Expropiación, Reglamento del D. Leg. N° 313 del 21 de Junio de 1985, artículos 25" al 36°, 64°.
33. Ley General del Sistema Financiero y de Seguros N° 26702, artículo 344°

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia: EL PERITAJE CONTABLE LABORAL Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CORTE SUPERIOR DE LIMA METROPOLITANA 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿Cómo se desarrolla el Peritaje Contable Laboral en la administración de justicia de la Corte Superior de Lima Metropolitana 2016?</p> <p>Problemas Secundarios</p> <p>a. ¿De qué manera, los fundamentos teóricos del peritaje contable laboral permiten obtener la confiabilidad en la administración de justicia?</p> <p>b. ¿Cómo los procedimientos del peritaje contable laboral les permitan tomar decisiones acertadas a la administración de justicia?</p> <p>c. ¿De qué manera, la eficiencia del peritaje contable laboral constituye una prueba preconstituida de calidad en la demostración de los hechos laborales?</p> <p>d. ¿En qué medida la capacitación en peritaje contable laboral, se relaciona con la calidad del peritaje contable laboral?</p>	<p>Objetivo General Conocer el desarrollo del Peritaje Contable laboral en la administración de justicia de la corte superior de Lima, Metropolitana 2016.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar los fundamentos teóricos del peritaje contable laboral para obtener la confiabilidad en la administración de justicia.</p> <p>b. Examinar que el procedimiento del peritaje contable laboral les permite tomar decisiones acertadas a la administración de justicia.</p> <p>c. La eficiencia del peritaje contable laboral constituye una prueba preconstituida de calidad en la demostración de los hechos laborales.</p> <p>d. Demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral se relaciona con la calidad del peritaje contable laboral</p>	<p>Hipótesis General Si se logra desarrollar el peritaje contable laboral Y fundamentado, entonces contribuirá con mejorar la administración de justicia de la corte superior de Lima Metropolitana 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Si los peritajes contable laborales, aplican los fundamentos teóricos, entonces se podrá obtener la confiabilidad en la administración de justicia</p> <p>b. Si los procedimientos del peritaje contable laboral se aplican razonablemente, entonces les permitirán tomar decisiones acertadas a la administración de justicia.</p> <p>c. Si se desarrolla eficientemente las fases del peritaje contable laboral, entonces contribuirá en la obtención de un dictamen de calidad en la demostración de los hechos laborales.</p> <p>d. Si se logra demostrar que la capacitación en peritaje contable laboral es necesario, entonces se encuentra relacionado con la calidad del peritaje contable.</p>	<p>X. VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Peritaje Contable laboral</p> <p>Y. VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Administración de Justicia</p>	<p>Xa.- Fundamentos teóricos</p> <p>Xb.- Procedimientos del peritaje</p> <p>Xc.-Fases del peritaje contable laboral</p> <p>Xd.- Capacitación en peritaje contable laboral</p> <p>.</p> <p>Ya.- Confiabilidad</p> <p>Yb.- Toma de decisiones</p> <p>Yc.- Rendimiento justo</p> <p>Yd.- Calidad</p>	<p>1. Diseño Metodológico No experimental- Transversal Correlacional.</p> <p>2. Tipo Investigación Aplicada</p> <p>3.Nivel Descriptivo</p> <p>4. Procedimiento de contrastación Distribución Chi cuadrado</p> <p>5. Población La población que conformará la investigación estará delimitada por 140 peritos contables aproximadamente.</p> <p>6. Muestra Conformado por 50 funcionarios de alto nivel de gestión financiera de la administración de justicia de la corte superior de Lima Metropolitana.</p> <p>7. Técnicas de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas. • Toma de información • Análisis documental <p>8. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información La información se procesará en el software estadístico SPSS.</p>

ANEXO Nº 2

ENCUESTA

La encuesta tiene el objetivo buscar información que se encuentre relacionada con el tema “**EL PERITAJE CONTABLE LABORAL Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CORTE SUPERIOR DE LIMA METROPOLITANA 2016**”. Sobre el particular se solicita que absuelvan las preguntas que a continuación se indica eligiendo la alternativa que considere conveniente, marcando con un aspa(X). La presente investigación es anónima.

VARIABLE INDEPENDIENTE: PERITAJE CONTABLE LABORAL		
Indicador: Fundamentos teóricos		
1.	¿Cree usted que para realizar el peritaje contable laboral es necesario cumplir con normas y técnicas? a. Sí b. No c. No sabe, no opina	 () () ()
2.	¿Cuáles son las normas que generalmente se aplica al peritaje contable laboral? a. Normas b. Peritaje c. ambos d. Ninguna de las anteriores	 () () () ()
Indicador: Procedimiento del Peritaje		
3.	¿Qué técnicas se aplican en el peritaje contable laboral? a. técnica de auditoria b. Técnica contable Judicial c. técnicas de auditoría financiera	 () () ()
4.	Para usted cuál es la parte más importante en un peritaje laboral a. Comprobación y b. Observación c. Indagación d. Análisis o estudio e. Examen	 () () () () ()

Indicador: Fases del peritaje contable		
5.	¿Con qué frecuencia cumple lo establecido para la entrega de los informes periciales? a. Siempre b. Ocasionalmente c. Nunca	() () ()
6.	El tiempo que a usted le toma realizar el peritaje determina el tipo de sentencia por parte de la justicia. a. Siempre b. Ocasionalmente c. Nunca	() () ()
Indicador: Capacitación en peritaje contable laboral		
7.	¿El Poder Judicial brinda las facilidades pertinentes cuando Ud. realiza el peritaje? a. Siempre b. Ocasionalmente c. Nunca	() () ()
8.	¿Cree usted que la administración de justicia toma las decisiones correctas en base a su labor pericial? a. Siempre b. Ocasionalmente c. Nunca	() () ()
VARIABLE DEPENDIENTE: ADMINISTRACION DE JUSTICIA		
Indicador: Confiabilidad		
9.	¿Posee usted conocimientos sobre aspectos del derecho civil penal? a. Básicos b. Intermedio c. Avanzado	() () ()
10.	¿Cuál es el campo en el que actúa con mayor frecuencia? a. Juicios civiles b. Juicios penales	() ()

Indicador: Toma de decisiones		
11.	¿Con que frecuencia se obtiene un resultado favorable de las normas periciales? a. En cada caso b. Cuando el trabajo lo requiera c. Nunca	() () ()
12.	¿Con qué frecuencia utiliza usted los métodos científicos de investigación para realizar su labor pericial? a. En todos los casos b. Solo cuando el caso lo requiera c. No usa el método científico	() () ()
Indicador: Rendimiento justo		
13.	Considera usted que los jueces tienen que cumplir roles jurisdiccionales y a la vez administrativos a. Siempre b. A veces c. Nunca	() () ()
14.	¿Actualmente, los servicios de justicia no representan sus costos reales? a. Sí b. No c. No sabe, no opina	() () ()
Indicador: Calidad		
15.	Usted cree que el perito contable laboral, debe siempre efectuar su labor con profesionalismo y calidad. a. Siempre b. A veces c. Nunca	() () ()

16.	¿Cree usted que el perito contable laboral determina situaciones de controversia laboral?	
	a. Sí	()
	b. No	()
	c. No sabe, no opina	()

ANEXO N° 3. NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA PERICIA CONTABLE JUDICIAL.

1. Ley de Profesionalización N° 13253 del 11 de Septiembre de (1959), artículo 4°.
2. Decreto Supremo N° 28 - Reglamento de la Ley N° 13253, del 26 de agosto de (1960), artículo 4° inc. e).
3. Código de Ética Profesional, aprobado en el IX Congreso Nacional de Contadores Públicos en Puno, en Diciembre de (1984).
4. Reglamento del Ejercicio de la Pericia Contable, aprobado por la Convención Nacional Extraordinaria de presidentes de Peritos Contables del Perú, vigente desde el 01 de Enero de (1997).
5. Normas y Procedimientos aplicables al Peritaje Contable Judicial aprobadas en el 11 Congreso Nacional de Contadores Públicos en Iquitos, en Agosto de (1992).

ANEXO N° 4. LEGISLACIÓN LABORAL APLICADA

1. Asignación familiar

Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar, LEY N° 25129.

2. Gratificaciones

Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad LEY N° 27735. Dictan normas complementarias para el adecuado cumplimiento de la Ley N° 25139 DECRETO SUPREMO N° 061-89-TR.

3. Seguro de vida y bonificación por tiempo de servicios

Aprueba la Ley de consolidación de beneficios sociales Decreto Legislativo N° 688 aprueban normas aplicables al seguro de vida para trabajadores Resolución SBS N° 461-2006.

4. Compensación por tiempo de servicios

Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

5. Lactancia materna

Ley que otorga permiso por lactancia materna LEY N° 27240 Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna, LEY N° 27403. Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del Régimen Privado con el Público, Ley N° 27591.

ANEXO N° 5. NORMAS LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO

1. CARRERA ADMINISTRATIVA:

Ley Marco del Empleo Público **LEY N° 28175**

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público **Decreto Legislativo N° 276**

Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa Decreto Supremo N° 005-90-PCM

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios - **Decreto Legislativo N° 1057.**

2. RÉGIMEN DE REMUNERACIONES:

El gobierno establece el régimen de remuneraciones a todos los trabajadores de la Administración Pública **Decreto Ley N° 22404** Disponen que las escalas remunerativas y reajustes de remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones del Sector Público se aprueben en montos de dinero **Decreto Ley N° 847.**

3. NIVELES REMUNERATIVOS:

Establece en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones **Decreto Supremo N° 051-91-PCM.**