

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**TESIS**

**LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD EN UNA  
EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE URBANO EN LA CIUDAD DE LIMA  
PERIODO 2019**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER**

**ZOILA FLOR QUISPE HUAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADORA PÚBLICA**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

La presente tesis se la dedico a mi familia, pues gracias a su apoyo incondicional pude desarrollarme profesionalmente. También, en memoria de mi madre quien me enseñó a persuadir aun en las adversidades y no descansar, hasta cumplir con mis objetivos y seguir aprendiendo día a día.

## **AGRADECIMIENTOS**

Primero dar gracias a Dios y a la Santísima Virgen María. A mi familia, porque gracias a su apoyo moral me alentaron a continuar con empeño, dedicación, cariño y así, subir un peldaño más de mi vida.

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta tesis es investigar la relación que existe entre informalidad, régimen laboral y la rentabilidad de una empresa de transporte urbano de la ciudad de Lima –Periodo 2019.

La informalidad laboral de la que hablamos en estos últimos años se ha incrementado. Las políticas implementadas por el Estado no han mejorado la situación laboral del transporte urbano.

El desplazarse de un lugar a otro se ha convertido en un verdadero problema, se constata aún más en horas picos, el caos, el desorden, accidentes por estrés o exceso de horas de labor sin descanso.

La informalidad en el transporte urbano afecta directamente a las empresas si quieren ser formales, que invierten en renovación de flota, la construcción de sus terminales con calidad estándar, la formalidad de sus trabajadores.

Es por ello, que mi tema de investigación plantea la hipótesis “La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa de transporte urbano.”

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
ÍNDICE .....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
LISTA DE CUADROS.....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
Capítulo I: Planteamiento del Estudio.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos Generales y Específicos .....	3
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación e Importancia del Estudio.....	3
1.5 Alcance y Limitaciones .....	4
Capítulo II: Marco Teórico-Conceptual .....	5
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	5
2.1.1 Antecedentes Nacionales.....	5
2.1.2 Antecedentes internacionales .....	9
2.2 Bases Teórico-científicas .....	11
2.2.1 Informalidad en el Régimen Laboral.....	11

2.2.1.1 Definición de la Informalidad Laboral.....	11
2.2.1.2 Dimensiones de la Informalidad Laboral.....	14
2.2.1.2.1 Derechos Normas Laborales.....	14
2.2.1.2.2 Beneficios Laborales.....	26
2.2.1.2.3 Entidades Fiscalizadoras.....	31
2.2.1.3 Factores de Informalidad en el Transporte.....	37
2.2.2 Rentabilidad.....	38
2.2.2.1 Definición de Rentabilidad.....	38
2.2.2.2 Dimensiones de la Rentabilidad.....	38
2.2.2.2.1 Estados de situación financieros.....	38
2.2.2.2.2 Estado de resultados.....	39
2.2.2.2.3 Ratios Financieros.....	40
2.3 Definición Términos Básicos.....	41
2.3.1 Normas internacionales de Contabilidad NIC.....	41
2.3.1.1 NIC 1 Presentación de estados financieros de Contabilidad.....	41
2.3.1.2 NIC 19 Beneficios a los Empleados.....	44
2.3.2 Principio laboral de la primacía de la realidad.....	46
2.3.3 Normas legales.....	46
2.3.4 Informalidad.....	47
2.3.5 Fondo de pensiones.....	47
2.3.6 Planillas.....	47
2.3.7 Trabajador independiente.....	47
2.3.8 Recibo por Honorarios.....	48
2.3.9 Sanciones Administrativas.....	48
2.3.10 Falta de Empleo.....	48
2.3.11 Autoempleo.....	48
2.3.12 Productividad.....	49

Capítulo III: Hipótesis y Variables .....	50
3.1 Hipótesis .....	50
3.1.1 Hipótesis General .....	50
3.1.2 Hipótesis Específicas .....	50
3.2 Identificación de Variables o Unidades de Análisis .....	50
3.2.1 Variable Independiente .....	50
3.2.2 Variable dependiente .....	51
3.2.3 Matriz Lógica de Consistencia .....	51
Capitulo IV: Método.....	53
4.1 Tipo y Método de investigación .....	53
4.2 Diseño específico de investigación.....	53
4.3 Población, Muestra o participante .....	54
4.4 Instrumento de recojo de datos .....	55
4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	56
4.6 Procedimiento de ejecución del estudio .....	56
Capítulo V: Resultados y Discusión .....	57
5.1 Datos Cuantitativos.....	57
5.2 Análisis de Resultados.....	58
5.3 Discusión de resultados .....	115
5.4 Caso Práctico.....	116
5.4.1 Antecedentes generales de la empresa de transportes .....	116
5.4.2 Incidencia Contable, Tributaria y Laboral.....	140
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones .....	142
6.1 Conclusiones.....	142
6.2 Recomendaciones .....	143
Referencias .....	144
Apéndice - Cuestionario .....	149

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: ¿En la empresa que usted labora todo el personal está registrado en planilla? .....	58
Tabla 2: ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios profesionales a la empresa? .....	59
Tabla 3: ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal? .....	60
Tabla 4: ¿Conoce usted los sistemas de pensiones público ONP y privado AFP? .....	61
Tabla 5: ¿En su empresa se cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores? .....	62
Tabla 6: ¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas? .....	63
Tabla 7: ¿La empresa tiene una política en seguridad y salud en el trabajo? .....	64
Tabla 8: ¿La empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo? .....	65
Tabla 9: ¿Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual? .....	66
Tabla 10: ¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual? .....	67
Tabla 11: ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad? .....	68
Tabla 12 ¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad? .....	69
Tabla 13 ¿En la empresa cuenta con procedimientos para el tratamiento de datos personales? .....	70
Tabla 14: ¿La empresa protege la confidencialidad en el tratamiento de datos personales?.....	71
Tabla 15: ¿La empresa tiene una política salarial?.....	72
Tabla 16 : ¿El personal tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios?.....	73
Tabla 17: ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa? .....	74
Tabla 18: ¿El personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa? ...	75
Tabla 19: ¿La informalidad incide en la falta de empleo? .....	76
Tabla 20: ¿El autoempleo dificulta la formalidad del empleo?.....	77
Tabla 21: ¿La empresa con personal informal es solvente económicamente? .....	78
Tabla 22: ¿Considera usted que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa? .....	79
Tabla 23: ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?.....	80
Tabla 24: ¿Los gastos por remuneraciones no sustentados con planillas formales no se pueden deducir como tales?.....	81
Tabla 25¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en liquidez de la empresa? .....	82
Tabla 26: ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta la liquidez de la empresa? .	83
Tabla 27: ¿Considera que en la empresa la relación del activo con respecto al pasivo es significativo? .....	84
Tabla 28: ¿Considera que la empresa puede acceder a financiamiento de entidades bancarias? .....	85
Tabla 29: ¿Considera usted que la gerencia analiza la rotación de las cuentas por cobrar y pagar para la toma de decisiones de la empresa? .....	86
Tabla 30: ¿La empresa analiza los ratios de gestión para mejorar el nivel ingresos que maneja la empresa?.....	87
Tabla 31: ¿Los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa? .....	88



Tabla 32: ¿La rentabilidad de su empresa ha disminuido por la informalidad laboral en este último año 2019? .....	89
Tabla 33: Indicador 01: Inscripción Registros .....	90
Tabla 34: Indicador 02: Tributos .....	91
Tabla 35: Indicador 03: Normas Laborales .....	92
Tabla 36: Indicador 04: Normas De Seguridad Y Salud .....	93
Tabla 37: Indicador 05 Normas Acoso Sexual .....	94
Tabla 38: Indicador 06: Normas Ambientales .....	95
Tabla 39: Indicador 07: Normas De Datos Personales .....	96
Tabla 40: Indicador 08: Mejora Ingresos .....	97
Tabla 41: Indicador 09: Independencia .....	98
Tabla 42: Indicador 10: Falta De Empleo .....	99
Tabla 43: Indicador 11: Estado De Situación Financiera: Activo, Pasivo Y Patrimonio..	100
Tabla 44: Indicador 12: Estado de Resultados: Ingresos, Gastos .....	101
Tabla 45: Indicador 13: Ratios de Liquidez .....	102
Tabla 46: Indicador 14: Ratios De Solvencia .....	103
Tabla 47: Indicador 15: Ratios De Gestión .....	104
Tabla 48: Indicador 16: Ratios De Rentabilidad .....	105
Tabla 49: Dimensión Normas Legales .....	106
Tabla 50 : Dimensión 02: Autoempleo.....	107
Tabla 51: Dimensión 03: Estado De Situación Financiera.....	108
Tabla 52: Dimensión 04: Estado De Resultado.....	109
Tabla 53: Dimensión 05: Análisis Financiero .....	110
Tabla 54 : Variable Independiente: Informalidad Régimen Laboral.....	111
Tabla 55 : Variable Dependiente: Rentabilidad .....	112
Tabla 56: Tabla Cruzada Variable Informalidad Laboral Variable Rentabilidad .....	113

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 : ¿En la empresa que usted labora todo el personal está registrado en planilla? .	58
Gráfico 2: ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios profesionales a la empresa? .....	59
Gráfico 3: ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal? .....	60
Gráfico 4: ¿Conoce usted los sistemas de pensiones público ONP y privado AFP? .....	61
Gráfico 5: ¿En su empresa se cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores? .....	62
Gráfico 6¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas? .....	63
Gráfico 7: ¿La empresa tiene una política en seguridad y salud en el trabajo?.....	64
Gráfico 8: ¿La empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo? .....	65
Gráfico 9: ¿Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual? .....	66
Gráfico 10: ¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual? .....	67
Gráfico 11: ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad? .....	68
Gráfico 12: ¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?.....	69
Gráfico 13 ¿En la empresa cuenta con procedimientos para el tratamiento de datos personales?.....	70
Gráfico 14: ¿La empresa protege la confidencialidad en el tratamiento de datos personales?.....	71
Gráfico 15: ¿La empresa tiene una política salarial?.....	72
Gráfico 16: ¿El personal tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios? .....	73
Gráfico 17: ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa? .....	74
Gráfico 18: ¿El personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa? .....	75
Gráfico 19: ¿La informalidad incide en la falta de empleo? .....	76
Gráfico 20: ¿El autoempleo dificulta la formalidad del empleo?.....	77
Gráfico 21: ¿La empresa con personal informal es solvente económicamente? .....	78
Gráfico 22: ¿Considera usted que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa? .....	79
Gráfico 23: ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa .....	80
Gráfico 24: ¿Los gastos por remuneraciones no sustentados con planillas formales no se pueden deducir como tales?.....	81
Gráfico 25: ¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en liquidez de la empresa?.....	82
Gráfico 26: ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta la liquidez de la empresa?.....	83
Gráfico 27: ¿Considera que en la empresa la relación del activo con respecto al pasivo es significativo? .....	84
Gráfico 28: ¿Considera que la empresa puede acceder a financiamiento de entidades bancarias? .....	85
Gráfico 29: ¿Considera usted que la gerencia analiza la rotación de las cuentas por cobrar y pagar para la toma de decisiones de la empresa? .....	86
Gráfico 30: ¿La gerencia analiza los ratios de gestión para mejorar el nivel ingresos que maneja la empresa?.....	87
Gráfico 31: ¿Los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa? .....	88

Gráfico 32: ¿La rentabilidad de su empresa ha disminuido por la informalidad laboral en este último año 2019? .....	89
Gráfico 33: Indicador 01: Inscripción Registros .....	90
Gráfico 34: Indicador 02: Tributos .....	91
Gráfico 35: Indicador 03: Normas Laborales .....	92
Gráfico 36: Indicador 04: Normas De Seguridad Y Salud.....	93
Gráfico 37: Indicador 05 Normas Acoso Sexual.....	94
Gráfico 38: Indicador 06: Normas Ambientales.....	95
Gráfico 39: Indicador 07: Normas De Datos Personales.....	96
Gráfico 40: Indicador 08: Mejora Ingresos .....	97
Gráfico 41: Indicador 09: Independencia .....	98
Gráfico 42: Indicador 10: Falta De Empleo .....	99
Gráfico 43: Indicador 11: Estado De Situación Financiera: Activo, Pasivo Y Patrimonio .....	100
Gráfico 44: Indicador 12: Estado De Resultados: Ingresos, Gastos.....	101
Gráfico 45: Indicador 13: Ratios De Liquidez .....	102
Gráfico 46: Indicador 14: Ratios De Solvencia.....	103
Gráfico 47: Indicador 15: Ratios De Gestión .....	104
Gráfico 48: Indicador 16: Ratios De Rentabilidad .....	105
Gráfico 49: Dimensión 01: Normas Legales .....	106
Gráfico 50: Dimensión 02: Autoempleo .....	107
Gráfico 51: Dimensión 03: Estado De Situación Financiera.....	108
Gráfico 52: Dimensión 04: Estado de Resultado.....	109
Gráfico 53: Dimensión 05: Análisis Financiero .....	110
Gráfico 54: Variable Independiente: Informalidad Régimen Laboral.....	111
Gráfico 55: Variable Dependiente: Rentabilidad .....	112
Gráfico 56 : Tabla Cruzada Variable Informalidad Laboral Variable Rentabilidad .....	114

**LISTA DE CUADROS**

Cuadro 1 : Tipo De Contrato Plazo Fijo.....	16
Cuadro 2 : Resumen Beneficios del Trabajador del Régimen Laboral Actividad Privada.	29
Cuadro 3: Matriz Lógica de Consistencia.....	52
Cuadro 4 : Distribución de la población de la investigación.....	54
Cuadro 5 : Distribución muestra de la investigación.....	55
Cuadro 6 : Relación de Trabajadores por áreas.....	117
Cuadro 7 : De infracciones y sanciones al operador de la flota vehicular.....	119
Cuadro 8 : Calculo de Trabajador conductor en Planilla VS no Trabajador informal.....	121
Cuadro 9 : Cálculo de las infracciones laborales que se aplican a la empresa (1 a 10 trabajadores).....	121
Cuadro 10: Reporte desembolso Caja Mensual Personal No Registrado En Planilla.....	122
Cuadro 11: Reporte de Vueltas Conductores para pago diario al trabajador fuera de Planilla.....	122
Cuadro 12: Diferencia de Caja al 31.12.2019 .....	132

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima periodo 2019”, tiene por objeto determinar en qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, afectó a la rentabilidad de las empresas de servicio de transporte urbano.

“El problema del transporte público conjuntamente con la inseguridad ciudadana son los problemas más grandes que tiene la ciudad de Lima, el sector de transportes urbano de pasajeros, viene padeciendo” (Lucero, 2008) problemas de carácter estructural que, las autoridades no han podido resolver, entre ellas se observa la excesiva superposición de rutas, la falta de fiscalización a la informalidad laboral del sector, entre otros problemas que las empresas de transporte urbano han tenido que afrontar empresarialmente.

Para esta investigación se procedió mediante las técnicas de observación y entrevistas a recoger la opinión de los trabajadores de la empresa a fin de ser aplicados en el análisis de la informalidad laboral y su incidencia en rentabilidad de la empresa que cubre la ruta de Pachacamac - distrito José Gálvez hasta el distrito de La Victoria en Lima.

Se concluye que, la informalidad laboral afecta a la rentabilidad de la empresa de tal forma que, al no estar registrados en planillas los trabajadores, su remuneración es pagada en efectivo sin considerar sus beneficios sociales, lo que no muestra los costos reales, ocasionando el mal desempeño de los trabajadores por las precarias condiciones que afectan el desempeño laboral originando un deficiente servicio al usuario.

Palabras clave: informalidad, normas legales, fiscalización, rentabilidad.

## ABSTRACT

The present research work entitled: "The informality of the labor regime and profitability in a private urban transport company in the city of Lima period 2019", aims to determine to what extent the practice of the informality of the labor regime affected the profitability of urban transport service companies.

The problem of public transport together with citizen insecurity are the biggest problems that the city of Lima has, the urban passenger transport sector, has been suffering from structural problems that the authorities have not been able to solve, among them we observe the excessive overlap of routes, the lack of supervision of labor informality in the sector, among other problems that urban transport companies have had to deal with as a business.

For this research, we proceeded through observation and interview techniques to collect the opinion of the company's workers in order to be applied in the analysis of labor informality and its impact on the profitability of the company that covers the Pachacamac - district route. José Galvez to the district of La Victoria in Lima.

It is concluded that labor informality affects the profitability of the company in such a way that since workers are not registered in payroll, their remuneration is paid in cash without considering their social benefits, which does not show the real costs, causing poor performance of workers due to the precarious conditions that affect job performance, causing poor service to the user.

Keywords: informality, legal norms, inspection, profitability

## Capítulo I

### Planteamiento del Estudio

#### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El transporte público urbano ha sido un problema a nivel mundial, al pasar los años los países con estrategias y políticas de supervisión y ejecución han podido menguar.

En el Perú, la ciudad de Lima presenta grandes problemas, debido a la migración originaria de las zonas rurales, la inadecuada e insuficiente normatividad y la falta de planificación ha motivado la informalidad de los servicios de transporte público urbano.

En la actualidad, Lima cuenta con cinco corredores complementarios las líneas Azul, Rojo, Morado, Amarillo y Verde que se enlazan para atender al público por zonas geográficas delimitadas. Pero lamentablemente no cumplen con las expectativas de transportar adecuadamente a todos los usuarios.

Uno de los principales problemas del transporte urbano es que la contratación del personal necesario para brindar el servicio tales como choferes, cobradores, inspectores, despachadores, personal de limpieza, cajeros y otros no se realiza de acuerdo a la normatividad vigente.

La informalidad en el sector transporte no permite que las empresas que ofrecen ese servicio sean rentables ya que continuamente afrontan deserción de sus colaboradores, robo, multas por incumplir la normatividad laboral.

“En el caso del chofer que es responsable de la unidad y de la vida y seguridad de los usuarios, la informalidad en su contratación no le permite cumplir con sus responsabilidades porque sus condiciones de trabajo no son adecuadas y no le dan un ambiente laboral que le de tranquilidad para su trabajo” (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017) .

Es por ello, que el presente trabajo de investigación trata sobre la relación que existe entre la informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de una empresa de transporte urbano.

La informalidad laboral que se resalta se expresa en el desorden, la inseguridad, mano de obra no calificada, la falta de empleo, permitir el ingreso indiscriminado a las rutas de vehículos de cualquier tipo, sin revisión técnica (piratas) para que operen en cualquier ruta, sin una planificación urbana adecuada.

Este problema se constata aún más en horas punta u horas picos, el caos, el desorden, la bulla, los accidentes, choferes que laboran por más de 16 horas sin descanso y los de edad avanzada 65 o 70 años.

Según el informe de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo -Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL) existe alta informalidad en el sector de Transporte Urbano, "De cada 10 trabajadores, 7 son informales, ya que no están en planilla y por ello no se respeta su jornada laboral de 8 horas" IPE instituto peruano de economía (2020).

Entonces se evidencia que la informalidad en el transporte urbano de pasajeros es un factor que influye negativamente en las empresas privadas que, si invierten en la renovación de su flota, la formalización de sus trabajadores y la construcción de sus terminales con calidad estándar.

Por lo anterior, el problema del presente trabajo de investigación queda formulado en el siguiente apartado.



## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre la informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué características tiene el nivel actual de informalidad del régimen laboral en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019?
- ¿Qué relación existe entre el desempeño productivo y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019?

## **1.3. Objetivos Generales y Específicos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Relacionar la informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Describir características del nivel actual de informalidad del régimen laboral en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019.
- Relacionar el desempeño productivo y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano. en la ciudad de Lima Periodo 2019.

## **1.4 Justificación e Importancia del Estudio**

Es importante erradicar la informalidad laboral en el transporte urbano porque afecta negativamente el crecimiento económico, la productividad de los conductores y el bienestar social. En el Perú, en los últimos años la presencia de transportistas informales en las vías

nacionales, ha generado graves consecuencias, vinculadas a pérdidas económicas de las empresas formales, y al riesgo latente de la inseguridad de los usuarios, lo que sugiere fortalecer la fiscalización, energizar las sanciones y tomar todas las acciones necesarias para reducir los niveles altos de informalidad. También, es necesario incentivar la formalización de las empresas.

## **1.5 Alcance y Limitaciones**

### **Alcance**

El estudio se refiere al impacto de la informalidad régimen laboral en la rentabilidad.

La investigación recopila y analiza información de una empresa de transporte urbano cuyo recorrido es la ruta de Pachacamac-distrito José Gálvez hasta el distrito de La Victoria en Lima.

Los instrumentos para la recolección de datos es la entrevista y la encuesta que se aplicará a los trabajadores de la empresa.

Disciplina : Contabilidad y Finanzas

Línea de investigación : Globalización, Economía y Administración.

Especialidad : Legislación Laboral, Tributación

### **Limitaciones**

Se contó con la información necesaria para la investigación por lo que, no se tuvo limitaciones para la investigación.

La investigación se realizó sobre el año 2019.

## Capítulo II

### Marco Teórico-Conceptual

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo se ha considerado los siguientes antecedentes:

##### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

(Arapa & Quispe, 2018) presento la tesis titulada” *La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de la Empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A.” del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017*” , para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Andina del Cusco - Perú, señaló que tiene por objeto determinar el nivel de la informalidad del régimen laboral, y la incidencia en la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017. La informalidad laboral del sector, se expresa en que los trabajadores laboran sin estar registrados en planillas, por lo que se encuentran en una situación de desventaja, careciendo de derechos y de acceso al sistema de protección social. Asimismo, por la falta o ineficiencia del control de las entidades estatales encargadas de verificar e inspeccionar el cumplimiento laboral que afecta negativamente la productividad de los trabajadores y el crecimiento económico. Desde la perspectiva laboral, la informalidad implica las relaciones de trabajo que no cumplen, parcial o completamente las normas laborales vigentes. El método aplicado en esta investigación radica en la búsqueda de información a través de fuentes confiables el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificado como una investigación cuantitativa; en razón que para su desarrollo se apoyará en verdades estadísticas ya conocidas a fin de ser aplicados en el proceso de análisis de la formalización del Régimen Laboral para mejorar la rentabilidad en la Empresa de transporte Señor de Huerto del distrito de Sicuani - Cusco periodo 2017. El método de investigación aplicada

tiene por objetivo construir, validar y aplicar instrumentos de recolección de datos en forma adecuada, de tal manera que midan y/o establezcan la relación de las variables de estudio entre ellos: Nivel de rentabilidad con la formalización del régimen laboral de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.

El método de investigación tipo básica cuantitativa de diseño no experimental porque no se manipulan las variables; su instrumento técnico de datos que utilizo es análisis documental y entrevista.

De todos los documentos que fueron examinados se pudo verificar la falta en la aplicación de las normas pago de los beneficios Laborales de los conductores y cobradores asimismo se encontró acta de fiscalización denuncias de terceros por la contratación de menores de edad (FALTA GRAVE) explotación a menores de edad.

Llegando a la conclusión que la informalidad laboral afecto la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017, porque está expuesta a multas y la empresa al no contar con beneficios sociales están desprotegidos y desmotivados por lo que trabajan ineficientemente; por una inadecuada administración no tiene una adecuada infraestructura para su desempeño laboral.

(Ticona, 2017) Presento la tesis titulada ***“Incumplimiento de los beneficios laborales según la situación financiera de la empresa de transportes REYCA SAC en el periodo 2016”*** para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Tecnológica del Perú. Señalo que el objetivo es determinar el incumplimiento de los Beneficios Laborales según la Situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA SAC, 2016, la investigación busca analizar el efecto económico y financiero que pudiera

generar multas por una deficiente o mala gestión en cuanto al cumplimiento de los beneficios laborales de sus empleados. El problema de informalidad está presente en todos los sectores económicos de nuestro país, La legislación peruana exige cumplir con el pago de los beneficios de los trabajadores exigiendo a las empresas a tener un control basándose en las normas contables, y un control eficiente en el pasivo por beneficios a los empleados. Entre las causas que generan el incumplimiento de los beneficios sociales en la empresa de transportes REYCA SAC es la falta de liquidez, la incapacidad de pago frente a sus obligaciones laborales financieras, con terceros y otros,

El método de esta investigación es de tipo analítico y cuantitativo. Como resultado de la investigación se pudo definir que la empresa de transportes REYCA SAC debe establecer políticas de crédito, políticas de evaluación de personal basándose en su experiencia, habilidad, actitud técnica y desempeño laboral. Establecer un cronograma de pagos, deudas pendientes con el personal cesado. Realizar un inventario de sus activos analizar la cuenta de activos si se requiere la venta de unidades por antigüedad según el rendimiento que brindan a la empresa. Aumentando la cartera de clientes, ingresando a nuevos mercados a nivel nacional e internacional.

(Urquiza, 2015) Presentó la tesis titulada “*Formalización Del Régimen Laboral Y Tributario Para Mejorar La Rentabilidad De La Empresa De Transportes San Pedro De Mala S.A.C*” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Autónoma del Perú. Señaló que el objetivo principal de esta tesis es hablar de la informalidad en el régimen laboral y tributario debido a la gran demanda que tiene la empresa de transporte SAN PEDRO DE MALA, la informalidad es un problema constante en las empresas de transporte.

Esta informalidad de la que hablamos se expresa en el desorden, la inseguridad, la inestabilidad, vehículos sin revisión técnica, para que operen en cualquier ruta, y sin

establecer requerimientos mínimos, ni capacitación del servicio que ofrecen, asimismo permite que los choferes cometan actos delictuosos ya que no están registrados como trabajadores. Este proyecto de investigación es de tipo análisis de datos, herramientas útiles de organizar métodos de recolección, codificación, tabulación de datos explicativo y descriptivo que ha permitido medir las variables en este caso, la informalidad y el desarrollo desigual de la empresa San Pedro de Mala mediante el análisis de cuadros estadísticos. Llegando a la conclusión que la formalización del régimen laboral y tributario de la Empresa de Transportes San Pedro De Mala S.A.C mejorará la rentabilidad, la formalidad laboral con sus trabajadores, el uso eficiente y eficaz de los recursos de la empresa, asimismo una gestión eficiente. Como resultado de ello, se va a prevenir, identificar y eliminar los actos incorrectos del personal contra la empresa.

(Reinoso, 2018) Presentó la tesis titulada “*Informalidad Laboral Y Su Incidencia En La Situación Financiera De La Empresa Distribuciones S.A.C. En El Año 2017*” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Cesar Vallejo. Señaló que la presente investigación se realizó con la finalidad de analizar las variables y determinar cuál es la incidencia que tiene la informalidad laboral en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C. dentro del periodo 2017. La investigación es estadística descriptiva, no experimental de corte transversal y tuvo como población de estudio a la empresa Distribuciones S.A.C. cuya muestra se tuvo en el periodo 2017. Se analizó la informalidad laboral, características de un trabajador informal en la empresa Distribuciones S.A.C pudiendo ocasionar infracciones laborales, así como su repercusión en los saldos de caja, diferencia en la caja contable, la caja física y la pérdida del gasto por pago al personal que no está registrado en planilla. Gasto a considerar para la deducción del impuesto a la renta durante el periodo 2017.

### 2.1.2 Antecedentes internacionales

(Maya, 2015) Presentó la tesis titulada “*Mejoramiento de la rentabilidad mediante la estimación de costos en Transporte Unicornio S.A.*” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. Señaló que el objetivo principal de esta tesis se centra en la estimación de costos, conocer los valores reales de las operaciones es plantear la elaboración de una estructura de costos, que permita generar organismos de control, establecer sus gastos fijos o variables. Esta elaboración de estructura de costos eficiente permitirá a la empresa evaluar sus costos de los servicios de manera real, creando márgenes de utilidad razonables en beneficios de los empresarios que les permitirá tomar las mejores decisiones para que puedan enfrentar su negocio rigiéndose de las normas contables vigentes en el Ecuador. La administración sin haber evaluado sus propios cálculos de precio de venta toma de referencia los precios de sus competidores. Muchas empresas caen en el error de no realizar los cálculos correctos en consecuencia no alcanzan su rentabilidad necesaria para su funcionamiento. Los métodos que se utilizaron para la ejecución de la investigación, fueron los diseños de investigación cuantitativa descriptivos en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado o una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Se ha llegado a la conclusión que la rentabilidad de una empresa radica en una buena estructura de costos, La gerencia para la toma de decisiones precisó conocer los costos fijos y costos variables. No tener una política de trabajo en el área contable, conlleva a incurrir en gastos innecesarios.

(Krause, 2018) Presentó la tesis titulada “*La evasión laboral como pasivo contingente y su impacto en los resultados de las empresas. Argentina 2017*” para optar al título profesional de Contador Público en la Universidad Siglo 21 –Argentina. El objetivo del presente trabajo de investigación, describe la evasión de las obligaciones laborales de los empleadores y muestra como perjudica tanto al trabajador como al Estado en sus recaudaciones, y al empleador en los costos ocultos de los pasivos probables no considerados. El objetivo de este trabajo es estimar el daño económico en el patrimonio empresarial, riesgos económicos y penales surgidos de los pasivos contingentes y sus consecuencias producido por la evasión laboral, multas de AFIP, intereses de aportes no realizados etc. Se ha tomado de muestra a siete empresas con casos reales expuestas a litigios laborales que expresaron las devastadoras consecuencias del empleo informal.

La metodología utilizada en el trabajo es de tipo cuantitativa representa un conjunto de procesos secuencial y probatorio. Este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica. Se expusieron las consecuencias económicas de las sanciones por la detección de anomalías en la inspección del Ministerio de Trabajo y resultantes de fallos judiciales por incumplimiento laboral. Se realizó una comparación entre una liquidación final de un empleado registrado y cuando lo está deficientemente. La comparación, evidencia una elevada pérdida económica para el empleador, con respecto a fallos judiciales.

(Tirape & Velasquez, 2016). Presentó la tesis titulada “*Incidencia De La Cultura Tributaria En El Sector Informal De La Provincia De Santa Elena, Año 2016*” para optar al título profesional de ECONOMISTA en la Universidad Católica de Guayaquil – Ecuador. Señaló que el objetivo principal de esta tesis es cuantificar los efectos de la cultura tributaria sobre la actividad económica del sector informal de la provincia de Santa Elena Cantón La Libertad, mediante la elaboración de un modelo econométrico a partir de



la información de corte transversal. El diseño de investigación utilizó un enfoque mixto y el diseño de investigación transversal de tipo correlacional debido a que partió de una investigación exploratoria y finalizó con una investigación concluyente. Es necesario el asesoramiento acerca de los impuestos para mejorar la recaudación tributaria.

Se llegó a la conclusión, que la provincia de Santa Elena no ha recibido una educación acerca de las obligaciones tributarias y los beneficios de estos aportes para con la sociedad, como construcción de hospitales, carreteras y el crecimiento económico repercutirá en la reducción a la informalidad.

## **2.2 Bases Teórico–científicas**

### **2.2.1 Informalidad en el Régimen Laboral**

#### **2.2.1.1 Definición de la Informalidad Laboral**

“El sector informal es un acumulado de empresas, trabajadores y actividades que operan omitiendo las normas legales y normativas que está regida por el dinamismo económico. Asimismo, pertenecer al sector informal se presume que están por fuera de las cargas tributarias y normas legales, sino también, implica no disponer del amparo y los servicios que el estado puede brindar” (De Soto, 1986)

(Loayza, 1997) Señala:

“El ser informal es una elección en que los agentes evalúan los costos y beneficios de ser formal o completamente informal”.

(Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017) Describen:

El Perú está dentro de los 12 países de Latinoamérica con más altas porcentajes de incumplimiento a partir de la omisión del registro de la actividad en la SUNAT.

Igualmente, toda empresa que no está registrada ni como ente natural ni como ente jurídico, es calificada “informal”.

“La informalidad laboral afecta negativamente el desarrollo económico, el rendimiento de los trabajadores y la seguridad social, dificulta el acceso a los créditos y, reduciría el recaudo tributario, que induce una menor cobertura y eficacia en la provisión de beneficios y servicios públicos” (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017).

(Salinero, 2015) Define:

“El conocimiento mismo de informalidad ha cambiado en las últimas décadas y los estudiosos del trabajo señalan que la informalidad ha corrompido el trabajo formal en los países en progreso implícitamente en los desarrollados. Ha contribuido a ello, en unos casos, la desregulación del trabajo con la representación de los denominados empleos atípicos que dan método a la flexibilidad laboral, y para atender la alteración de mercados globalizados en contextos de desconfianza y, en otros casos, por la urgencia de fenómenos de mercado y volatilidad de empleos “.

Schneider & Enste (2000) Describe:

Dos definiciones que han sido utilizadas con relativa continuidad: la primera, al sector informal como “toda actividad económica que contribuye con el PBI observado o calculado de modo oficial, pero que no se encuentra registrada” y la segunda, como “la productividad en el mercado, legal o ilegal, de recursos y servicios que escapan al registro del PBI oficial”

(De la Roca & Hernandez, 2006) Precisan:

Que la economía informal tiene 03 componentes son:

1. Evasión tributaria pura.
2. Trabajadores informales
3. Economía irregular (Hogares)

(MTPE, 2004) Boletín de Economía Laboral p 28-29

El sector informal está formado por unidades productivas que no poseen personería jurídica ni llevan procedimiento de contabilidad.

(El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI ,2019) “informó que en el Perú unas 239 mil personas obtuvieron un empleo informal entre abril del 2018 y marzo del 2019. ... Así, el empleo formal en el país se mantiene en 27,4% a nivel nacional, mientras que el empleo informal se ubica en 72,6%”.

(Loayza, 1997) “La informalidad en el Perú es uno de los principales y álgidos problemas desde años anteriormente, no se ha podido determinar decisiones los gobiernos de turno no han podido optimizar esta realidad”.

Actualmente y en contexto de mayor diligencia económico la informalidad se mantiene en niveles terriblemente elevados. En el 2020, la pandemia ha demostrado que somos una república endémicamente informal, como resultado de una organización institucional ineficiente, régimen jurídico complicado, deshonesto e ineficiente.

Asimismo, todos los ciudadanos debemos comprender, saber, fiscalizar y que la formalidad es clave para reforzar la capacidad que tiene el estado para brindar mejores servicios y de operar mejor. El Estado tiene que estimular la formalidad ya que actualmente, es más abaratado ser informal. Los permisos, trámites administrativos, costos, etc., son tan engorrosos que dificulta la formalidad. En el Perú, el 75% de los peruanos son informales,

es imprescindible tomar acciones para reducirla y reducir sus efectos perniciosos. De forma general, se requiere optimizar la normatividad bajo la que opera el mercado de trabajo en el Perú, para corregir elementos que inhiben la contratación formal. De igual modo, es necesario endurecer la fiscalización laboral y realizar la producción de los trabajadores (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017).

## **2.2.1.2 Dimensiones de la Informalidad Laboral**

### **2.2.1.2.1 Derechos Normas Laborales**

(Porto y Merino 2012). Señalan

El Derecho Laboral es un conjunto de reglas jurídicas que avalan el desempeño de las necesidades del trabajo humano.

#### **✓ Contrato De Trabajo**

TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

**(Decreto Supremo N° 003-97-TR).** Acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador.

#### ○ Elementos Del Contrato De Trabajo:

1. El servicio debe ser personal (no puede ser delegado).
2. Relación de subordinación entre el trabajador y el empleador.
3. Salario que el empleado recibe por el trabajo realizado.

#### ○ Periodo De Prueba. (Art. 10°):

El periodo de prueba es de tres meses, durante este plazo el empleado no tiene derecho a indemnización en caso de despido. Se puede extender este periodo por 6 meses para los trabajadores de cargo de confianza y 12 meses para el personal directivo.

#### ○ Tipo De Contrato.

1. Contratos A Plazo Fijo (escrito) Art 47°

Para este tipo de contratación, debe ser por escrito prueba de una causa objetiva que permita esta condición, tipos de contratos a plazo fijo:

- Contratos de carácter temporal (p.ej. Por inicio o puesta en marcha de un nuevo negocio).
- Contratos de naturaleza accidental (p.ej. tiempo de reemplazo de un empleado).
- Contratos para una obra o servicio específico (p.ej. servicios de temporada).

2. Contratos A Plazo Indeterminado (Verbal o escrito) Art 46°, no tienen una duración expresamente definida.

- Causas de extinción Del Contrato De Trabajo (Art. 16°).
- El fallecimiento del trabajador o del empleador, si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria o vencimiento del plazo en el contrato.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- El despido en los términos permitidos por la ley.

**Cuadro 1: Tipo De Contrato Plazo Fijo<sup>1</sup>**

TIPO DE CONTRATO	TIPOS	DURACIÓN MÁXIMA	OBJETO	BASE LEGAL DS.003-97 TR.
DE NATURALEZA TEMPORAL	-Por inicio de actividad	03 años	Inicio de nueva Actividad	ART 57°
	-Por Necesidad de mercado	05 años	Atender aumento de Producción no prevista	ART 58°
	-Por Reversión empresarial	02 años	Sustitución o modificación empresarial	ART 59°
DE NATURALEZA ACCIDENTAL	-Ocasional	06 meses al año	Atender necesidades distintas a las habituales	ART 60°
	-Suplencia	Según circunstancias	Cubrir el puesto de un trabajador ausente	ART 61 °
	-De emergencia	Lo que dure la emergencia	Caso fortuito o fuerza mayor	ART 62 °
POR OBRA O SERVICIO	-Para obra determinada o servicio específico.	Según Circunstancia	Para una obra determinada o servicio específico	ART 63 °
	-Intermitente	Según Circunstancia	Cubrir necesidades permanentes pero discontinuas	ART 64 °
	-De temporada	Según la naturaleza de la Actividad	Por necesidad solo en periodos de temporada	ART 67 °

Fuente: Elaboración propia

### ✓ **Remuneración Mínima Vital**

El Decreto Supremo N.º 004-2018, artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la reglamentación del salario mínimo, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores; La RMV es la remuneración mínima a la que tiene derecho el trabajador por sus servicios en dinero o especie, y de libre disposición que labora en todo el territorio de la República. A partir del 01 de abril rige la remuneración mínima vital de 930 soles, aprobada por el expresidente Pedro Pablo Kuczynski. Mediante un Decreto Supremo, publicado el 22 de marzo en el Diario Oficial El Peruano, se oficializó el aumento del sueldo mínimo en 80 soles.

✓ **Asignación Familiar**

La Asignación Familiar se encuentra normado en la Ley N.º 25129 del 06/12/1989, ésta norma establece que todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. (Art 2º de la Ley No. 25129). El pago de la Asignación Familiar se tomará en cuenta el 10% de la RMV vigente a la fecha de otorgar este derecho, este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador. (Art 4º del DS. No. 035-90-TR.)

La Asignación Familiar deberá ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a los trabajadores. (Art 10º del DS. No. 035-90-TR.)

El derecho al pago por concepto de Asignación Familiar es para ambos padres. Art 7º del (DS. No. 035-90-TR.) El trabajador que labore en varias empresas, y acredite tener el derecho de percibir la asignación familiar, el empleador de cada empresa deberá cumplir con el pago de la asignación familiar indistintamente. (Art No. 8º del DS. No. 035-910-TR.)

La asignación familiar es un concepto remunerativo y por ende forma parte del cálculo de beneficios laborales. Art No. 3 del DS. No. 035-90-TR.

✓ **Jornada de Trabajo**

En el Perú las normas que reconocen y regulan la Jornada de Trabajo en el Perú son las siguientes: Artículo 24º de la Constitución Política del Perú; el Decreto Legislativo N.º

854 (01.10.1996) modificado por la Ley N.º 27671 (21.02.2002), el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo N.º 007-2002-TR (04.07.2002) y su Reglamento el Decreto Supremo N.º 008-2002-TR. La jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho (08) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete (07) días, no obstante, se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. (Art 1 del DS No. 007-2002-TR)

La jornada de trabajo de los menores adolescentes se regula por el Código del Niño y del Adolescente, Ley No. 27337. Las actividades que realicen los menores no deben afectar su integridad física, ni emocional, así como deberá permitir su asistencia al centro de estudios, debiendo contar en todo momento con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para los adolescentes la jornada de trabajo será de acuerdo a la edad:

- 12 a 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales como máximo
- 15 a 17 años: 6 horas diarias o 36 horas semanales como máximo.

Se encuentran excluidos de la jornada máxima legal (es decir pueden trabajar más o menos horas de las máximas establecidas por Ley) los trabajadores de dirección (gerentes, directores, etc.), los trabajadores de confianza sin horario, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata (aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes), los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia



(quienes regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad). Art 5 del DS No. 007-2002-TR

- La jornada de trabajo es el turno mientras el trabajador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentran obligados en calidad de contrato de trabajo celebrado.

-El horario de trabajo es la medida de la jornada, desde la hora de ingreso hasta la salida en cada día de trabajo. En los centros de trabajo en que rijan jornadas menores de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana, el empleador adicionara en función si se extendiera el tiempo de labor. Art 3 del DS No. 007-2002-TR.

El empleador puede cambiar el horario de labor sin variar el número de horas trabajadas. Si la reforma colectiva del horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviese de acuerdo, los trabajadores podrán concurrir a la Autoridad Administrativa del Trabajo para que se pronuncie sobre la medida adoptada. En ese sentido, el empleador debe comunicarle dicha medida al sindicato o a los trabajadores afectados con ocho (08) días de anticipación indicando la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan. Luego, la parte afectada puede solicitarle al empleador una reunión, a fin de plantear una medida diferente a la propuesta.

En caso no haya acuerdo, el empleador tiene la potestad de introducir la medida prevista y los trabajadores de impugnarla ante el MTPE. Art 6 del DS No. 007-2002-TR

✓ **Horas Extras**

Horas Extras es el trabajo realizado más allá de la faena ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes o después de la hora de ingreso o salida establecida. El trabajo en

sobretiempo es voluntario, únicamente es forzoso en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor, que pongan en riesgo las personas, los bienes de la actividad productiva. La hora extra se entenderá otorgada tácitamente, cuando el colaborador acredite haber laborado en sobretiempo, aunque sin permiso expresa del empleador. Las horas extras deben ser remuneradas en la misma ocasión de pago de las remuneraciones y su monto debe ser siempre registrado en las planillas electrónicas, así como en la boleta de pago (Art 1 del DS No. 012-2002-TR.)

Las horas extras se pagan con un recargo a convenir del 25% adicional del valor hora para las dos primeras horas y un 35% adicional del valor hora a partir de la tercera hora en adelante.

El trabajador con el empleador puede convenir por escrito que trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, deberá figurar por escrito, debiendo realizarse tal resarcimiento, dentro del mes calendario sucesivo a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo acuerdo en contrario. Art 10 del DS. No. 007-2002-TR.

✓ **Horario Refrigerio**

El horario de refrigerio turno señalado por Ley para que el trabajador lo destine al paro dentro de su jornada, en dicho turno se realiza la ingesta de su nutrición primordial cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio convenientemente. Cuando las jornadas se cumplan en horario corrido, el tiempo de refrigerio no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio entre del horario de labor, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del equivalente. El horario de refrigerio no forma parte de

la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto particular se disponga lo inverso. Art 7 del DS. No. 007-2002-TR

✓ **Descansos Remunerados**

Mediante D.L. N.º 713 del 7 de noviembre de 1991 se reguló el descanso semanal pagado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. El salario por el día de descanso necesario de los trabajadores remunerados semanalmente es semejante a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente conforme al número de días verdaderamente trabajados en dicho período.

En el caso de los trabajadores que prestan servicios a destajo, su remuneración es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

Por excepción, y solo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:

- ❖ Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias.
- ❖ Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- ❖ Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- ❖ Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

✓ **Descanso en Días Feriados**

El descanso de los días feriados trasladables, a que se refieren los Artículos 6° y 7° del Decreto Legislativo, se hará eficaz el lunes inmediato siguiente a la fecha que corresponda, salvo que coincida con el día lunes, en cuyo caso el descanso se efectivizará en el mismo tiempo. De existir dos feriados en una misma semana, sin que ninguno coincida con el lunes, el descanso de ambos días se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguiente. Siempre que el Día del Trabajo, 1 de mayo, coincida con el día de descanso regular inapelable, se debe pagar al trabajador un día de salario por el mencionado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semana.

✓ **Vacaciones**

El descanso vacacional anual es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral.

*“El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”.* (Decreto Legislativo N° 713, 1991).

Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas. Según el Art. 23 del D.S. N.º 713 los colaboradores en caso de no disfrutar el descanso vacacional dentro del plazo establecido por la Ley tienen derecho a:

- ❖ Una remuneración por el trabajo realizado en el periodo de descanso.
- ❖ Una remuneración por el descanso vacacional no gozado.
- ❖ Una indemnización equivalente a una remuneración no sujeta a ninguna aportación, contribución o tributo.

Requisitos indispensables que deben darse un año completo de servicios y cumplir con el récord vacacional al artículo 13° del Decreto Legislativo N.º 713.

### **Vacaciones Truncas**

El empleador deberá reconocer, al momento de liquidar al trabajador lo siguiente: Los pagos pendientes por concepto de vacaciones ordinarias y/o truncas generado por el récord vacacional, mismo que deberá ser abonado a razón de tantos dozavos y treintavos de salario computable como meses y días haya laborado, respectivamente. Indispensable el trabajador debe haber laborado 1 mes en la entidad empleadora para el abono de vacaciones truncas. En caso el trabajador que, cumpliendo con los requisitos para gozar del derecho a descanso vacacional, no disfrute del mismo durante su relación laboral o no lo haga dentro de los 12 meses siguientes haber adquirido el derecho, la entidad empleadora deberá considerar el abono correspondiente los cuales reciben el nombre de “triple remuneración” o “triple vacacional”. (Hurtado y Dávila, 2016)

La infracción por no cumplir con la normativa de vacaciones es calificada como leves, graves o muy graves, siendo con ello posibles a ser sancionado por SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.5 UIT (S/ 1,975.00) y 100 UIT (S/ 395,000.00), equivalente al número de trabajadores afectados. (Hurtado y Dávila, 2016).

### **Gratificaciones Ordinarias**

Según Ley N.º 27735 y Decreto Supremo N.º 005 -2002 TR

- El trabajador percibe sus gratificaciones ordinarias, al haber laborado 1 mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde cumplir con el abono de la gratificación. Asimismo, el trabajador deberá encontrarse laborando durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente.
- Las gratificaciones ordinarias se paga acuerdo al tiempo de trabajo efectivo. Los días que no se consideren efectivamente laborados se deducirán a razón de treintavos de la fracción proporcionada a pagar.
- Tiempo efectivamente laborado se entiende: Periodo de descanso vacacional, licencias con goce de haberes, descansos o licencias que originen el pago de subsidios, días considerados como laborados para todo efecto legal.
- El pago de las gratificaciones ordinarias: equivale a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (enero - junio, julio - diciembre), Gratificación ordinaria proporcional; si el trabajador ha laborado por un período menor a un semestre, se reducirán proporcionalmente y tenga laborado 1 mes en el semestre correspondiente.
- El sueldo computable para el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente y todos aquellos conceptos remunerativos que reciba el trabajador ya en dinero o en especie.

- Las remuneraciones principales y variables, se considerará como sueldo computable al promediar de las remuneraciones percibidas en el semestre correspondiente.

### **Gratificaciones Truncas**

Según lo dispuesto en la Ley N.º 27735 y Decreto Supremo N.º 005 -2002 TR tenemos:

- Las gratificaciones truncas se generan al momento de cese del trabajador, Requisito mínimo de laborado 1 mes en el semestre respectivo.
- La gratificación trunca se calcula de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados hasta la fecha que se produce el cese.
- La remuneración computable de gratificaciones truncas es la remuneración vigente al mes inmediato anterior a la fecha de cese del trabajador.
- El pago se realiza junto con todos los beneficios dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

### **✓ Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se define la Seguridad y Salud en el Trabajo como la actividad orientada a crear un ambiente para que el trabajador pueda desenvolverse eficientemente y sin riesgos, sucesos y o daños que puedan perturbar su salud o integridad

Normas Legales:

- R.M. 50-2013-TR, Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- R.M. 375-2008-TR, Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.

#### **2.2.1.2.2 Beneficios Laborales**

##### ✓ **Compensación Por Tiempo De Servicios**

Esta subvención tiene como propósito primordial, desempeñarse como un seguro de desempleo que proteja al trabajador cuando este se encuentre sin trabajado; siempre que tenga de labor como mínimo un mes en el semestre respectivo, el empleador se encuentra obligado a realizar 02 depósitos semestrales dentro del plazo establecido en el D.S. N.º 001-97-TR. La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N.º 650 aprobado por Decreto Supremo N.º 001-97-TR, Donde se determina que:

- El cálculo de la CTS se considerará el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador y que mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora. Son computables solo los días de trabajo efectivo, las inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.
- Se considera como días efectivamente: Inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o por enfermedades debidamente comprobadas serán consideradas como efectivamente laboradas en todos los casos hasta por 60 días al año, los cuales deberán computarse en cada periodo anual, los días de descanso pre y posnatal, los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por la entidad empleadora, los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- La remuneración computable para el cálculo de la CTS, es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador ya sea en dinero o en especie



de su libre disposición, así como la alimentación principal (el desayuno, almuerzo, y la cena o comida pagado por la entidad empleadora.

- La empresa está obligado a realizar el depósito de la CTS en la institución financiera elegida por el trabajador dos veces al año, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre.
- La Ley N° 30334, se estableció que los trabajadores puedan disponer, libremente del 100% del excedente a 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS y estén acumulados en su cuenta a la fecha de disposición.

### **CTS ante Casos de Desvinculación Laboral**

Según TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio y el Decreto Supremo N.º 001-97-TR. Tenemos:

- El Pago de CTS se realizará dentro de las 48 horas de producido el cese período menor a un semestre pago directamente por la empresa con efecto cancelatorio.
- El empleador asimismo entregará al ex trabajador una certificación para que pueda retirar su CTS depositada en el sistema financiero. Artículo 45° del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS (Decreto Supremo 001-97-TR)

Las entidades empleadoras de no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas a la CTS, GRATIFICACION contenidas en la normativa de la materia podría constituir infracciones calificadas como leves o graves, siendo sancionadas por la SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.5 UIT y 50 UIT según número de trabajadores afectados.

✓ **Liquidaciones De Beneficios Sociales**

Al término de la relación laboral todos los trabajadores que estén sujetas al régimen de actividad privada laboral tienen derecho a los beneficios sociales (Compensación por Tiempo de Servicio TUO D. Leg. N.º 650 y su D.S. 01-97-TR, Gratificación Legales Ley N.º 27735 y su D.S. N.º 005-2002-TR, Vacaciones TUO D. Leg. N.º 713, Utilidades, Asignación familiar Ley 25129).

El empleador está obligado al pago de la liquidación de beneficios producido el cese.

*“El término del vínculo laboral puede darse por cualquiera de las causas estipuladas en el Art. 12º del D.S. N.º 003-97-TR: Despido por causa justa, renuncia, jubilación, etc. La liquidación al cese variara dependiendo de la causa que motivo el término del vínculo laboral.”* (Díaz, 2016)

Pasado las 48 horas del cese del trabajador y no se ha realizado la cancelación de los Beneficios Sociales se aplicarían intereses legales y se procedería a adoptar las acciones legales como remitir una carta notarial y solicitar una conciliación administrativa o entablar una demanda laboral.

**Cuadro 2 : Resumen Beneficios del Trabajador del Régimen Laboral Actividad Privada**

BENEFICIOS DEL TRABAJADOR	DEFINICION	REGIMEN LABORAL GENERAL	NORMA
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	La retribución mínima a la que tiene derecho el trabajador por sus servicios en dinero o especie, libré disposición.	930.00 SOLES	Art 6° TUO del Decreto Legislativo N.º 728
ASIGNACION FAMILIAR	Pago remunerativo los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.	Equivalente al 10% RMV	Ley N.º 25129- Asignación Familiar
JORNADA LABORAL	La jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú.	08 horas diarias o 48 horas semanales	Art 1° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR
HORAS EXTRAS (Sobre tiempo)	Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal. Puede ser antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida. Es voluntario.	25% (2 Primeras horas) 35% (Horas restantes)	Art. 9° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR
HORARIO REFRIGERIO	Este es el tiempo establecido por ley para el descanso del trabajador dentro de su jornada y en el cual esta toma sus alimentos. Este no forma parte de la jornada laboral, salvo mutuo acuerdo.	No puede ser menor a 45 minutos cuando las jornadas son de horario corrido	Art. 7 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR
JORNADA NOCTURNA	Es el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. deben ser en lo posible rotativos. La remuneración de estos trabajadores	No puedes ser inferior RMV + 35%.	Art 8° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR y Decreto Supremo No. 007-2012-TR
VACACIONES	Es el derecho luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendario de descanso físico por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. El pago vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador.	30 días, reducción a 15 días de (compras vacaciones)	Art. 10° del Decreto Legislativo 713.
VACACIONES _ TRUNCAS	El cese sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios. El récord trunco vacacional del trabajador debe acreditar por lo menos un 01 mes de servicios a su empleador.	El récord trunco es compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computados	Art 22° del Decreto Legislativo 713 y Artículo 23 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR.
GRATIFICACIONES	Tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, El importe a pagar por gratificación es la remuneración vigente al 30 de junio y/o la del 30 de noviembre, respectivamente. Calculo computable de enero a junio y de Julio a diciembre	02 gratificación al año por Fiestas Patrias y Navidad	Artículo 1° de la Ley No. 27735 y el artículo 1° del Decreto Supremo No. 005-2002-TR
GRATIFICACIONES_ TRUNCAS	Relación laboral menor a 6 meses con el empleador, su cálculo como mínimo un mes en el semestre respectivo. Se paga con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas producido el cese.	Se calcula de manera % a los meses calendarios completos laborales. Se calcula con la remuneración al mes inmediato anterior al cese.	Ley N.º 27735 y Decreto Supremo N.º 005 -2002
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	Es un beneficio social que se otorga al trabajador luego de la extinción del vínculo laboral. El cálculo de la CTS, es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición.	Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.	Artículo 1° 9°del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS _TRUNCAS	Relación laboral menor a 6 meses con el empleador, su cálculo como mínimo un mes en el semestre respectivo. Se paga con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas producido el cese. El deposita de CTS se efectúa en los meses de noviembre y Mayo	Para el computo de este beneficio se tomará en cuenta los periodos desde: -El 01 noviembre hasta el 30 de abril. Y desde - El 01 mayo hasta 31 de octubre.	Artículo 21 del Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

REGIMEN DE SALUD	Seguro Social de salud, otorga bienestar, promoción social y prestaciones económicas a los trabajadores que tienen vínculo Laboral y a sus derechohabientes.	Aportación 9 % Remuneración	Ley N.º 27056, Ley de Seguro Social de Salud DS. N.º 002-99-TR
SEGURO VIDA LEY	Este beneficio se otorga al trabajador en forma obligatoria desde el inicio de labores. Es contratado por el empleador quien paga la prima mensual en función a la remuneración del trabajador.	Coberturas: Muerte Natural: 16 remuneraciones Muerte Accidental: 32 remuneraciones Invalidez Total o Permanente: 32 remuneraciones	El DS. N.º 009-2020-TR DS. Urgencia N.º 044-2019.

### 2.2.1.2.3 Entidades Fiscalizadoras

#### ✓ Sunafil

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, comprometido a supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, constituido por conjunto de normas, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado desempeño de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, explotación al trabajo infantil, promoción del empleo y alineamiento para el trabajo, así como brindar asesoría conocimiento, efectuar investigaciones y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia” (Resolución de Superintendencia N° 039-2016-Sunafil, 2016).

“El 15 de enero de 2013 se promulgó la Ley N° 29981, ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Esta misma ley modifica la Ley N° 28806 “Ley General de Inspección del Trabajo” y también la Ley N° 27867 “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”

#### **Funciones y atribuciones de SUNAFIL**

- Supervisar el cumplimiento de la normativa socio-laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.

- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio-laboral que se refieran al régimen de común aplicación a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio-laborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden socio-laboral.
- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.

Y otras funciones que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que lo señala la ley.

✓ **Ministerio de Trabajo**

Entidad que se encarga de promover el empleo decente y productivo, así como proteger los derechos laborales de los trabajadores, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía.  
(Decreto supremo N° 019-2019-TR)

**Funciones Exclusivas:**

- Ejercer la potestad sancionadora cuando corresponde.
- Elaborar, aprobar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales.
- Resolver, en instancia de revisión, sobre los procedimientos y materias que se determinen por norma legal o reglamentaria.
- Promover y suscribir convenios internacionales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Planificar y regular los asuntos en materia de migración laboral a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los migrantes y de sus familiares.
- Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú
- Promover y ejercer la coordinación en materia de seguridad social. (LEY N° 29381, 2009)

**Funciones Compartidas: Las Sigüientes Funciones Compartidas Con Gobiernos Regionales:**

- Promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales.
- Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el nivel nacional, que permitan el fomento del autoempleo en el ámbito de los gobiernos regionales y gobiernos.
- Ejercer funciones ejecutoras en materia de difusión de la normativa laboral y de mecanismos de defensa ante el incumplimiento de la normativa laboral, mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral y promoción del empleo en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos regionales y gobiernos locales respectivos (LEY N° 29381 ,2009).

Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

✓ **Sunat**

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) es una institución pública descentralizada, creada en mayo 1988 con la Ley N°24829 teniendo facultades como administración aduanera y tributaria.

**Funciones SUNAT:** tienes las siguientes funciones

- Administrar, recaudar y fiscalizar los tributos internos del Gobierno Nacional, con excepción de los municipales, así como las aportaciones al Seguro Social de Salud



(ESSALUD) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), y otros cuya recaudación se le encargue de acuerdo a ley.

- Proponer al Ministerio de Economía y Finanzas la reglamentación de las normas tributarias y aduaneras.
- Expedir, dentro del ámbito de su competencia, disposiciones en materia tributaria y aduanera, estableciendo obligaciones de los contribuyentes, responsables o usuarios del servicio aduanero, disponer medidas que conduzcan a la simplificación de los regímenes y trámites aduaneros, así como normar los procedimientos que se deriven de estos.
- Sistematizar y ordenar la legislación e información estadística de comercio exterior, a fin de brindar información general sobre la materia conforme a Ley, así como la vinculada con los tributos internos y aduaneros que administra.
- Proponer al Poder Ejecutivo los lineamientos tributarios para la celebración de acuerdos y convenios internacionales, así como emitir opinión cuando ésta le sea requerida.
- Celebrar acuerdos y convenios de cooperación técnica y administrativa en materia de su competencia.
- Promover, coordinar y ejecutar actividades de cooperación técnica, de investigación, de capacitación y perfeccionamiento en materia tributaria y aduanera, en el país o en el extranjero.
- Otorgar el aplazamiento o fraccionamiento para el pago de la deuda tributaria o aduanera, de acuerdo con la Ley.
- Solicitar, y de ser el caso ejecutar, medidas destinadas a cautelar la percepción de los tributos que administra y disponer la suspensión de las mismas cuando corresponda.
- Controlar y fiscalizar el tráfico de mercancías, cualquiera sea su origen y naturaleza a nivel nacional.

- Inspeccionar, fiscalizar y controlar las agencias de aduanas, despachadores oficiales, depósitos autorizados, almacenes fiscales, terminales de almacenamiento, consignatarios y medios de transporte utilizados en el tráfico internacional de personas, mercancías u otros.
- Prevenir, perseguir y denunciar al contrabando, la defraudación de rentas de aduanas, la defraudación tributaria, el tráfico ilícito de mercancías, así como aplicar medidas en resguardo del interés fiscal.
- Desarrollar y aplicar sistemas de verificación y control de calidad, cantidad, especie, clase y valor de las mercancías, excepto las que estén en tránsito y transbordo, a efectos de determinar su clasificación en la nomenclatura arancelaria y los derechos que le son aplicables.
- Desarrollar y administrar los sistemas de análisis y fiscalización de los valores declarados por los usuarios del servicio aduanero.
- Resolver asuntos contenciosos y no contenciosos y, en este sentido, resolver en vía administrativa los recursos interpuestos por los contribuyentes o responsables; conceder los recursos de apelación y dar cumplimiento a las Resoluciones del Tribunal Fiscal, y en su caso a las del Poder Judicial.
- Sancionar a quienes contravengan las disposiciones legales y administrativas de carácter tributario y aduanero, con arreglo a Ley.
- Ejercer los actos y medidas de coerción necesarios para el cobro de deudas por los conceptos indicados en el inciso precedente.
- Mantener en custodia los bienes incautados, embargados o comisados, efectuando el remate de los mismos cuando ello proceda en el ejercicio de sus funciones.
- Adjudicar directamente, como modalidad excepcional de disposición de mercancías, aquellas que se encuentren en abandono legal y en comiso administrativo. La adjudicación

se hará a las entidades estatales y a aquellas a las que oficialmente se les reconozca fines asistenciales o educacionales, sin fines de lucro.

- Desarrollar programas de información, divulgación y capacitación en materia tributaria y aduanera.
- Editar, reproducir y publicar oficialmente el Arancel Nacional de Aduanas actualizado, los tratados y convenios de carácter aduanero, así como las normas y procedimientos aduaneros para su utilización general.
- Determinar la correcta aplicación y recaudación de los tributos aduaneros y de otros cuya recaudación se le encargue de acuerdo a ley, así como de los derechos que cobre por los servicios que presta.
- Participar en la celebración de Convenios y Tratados Internacionales que afecten a la actividad aduanera nacional y colaborar con los Organismos Internacionales de carácter aduanero.
- Crear, dentro de su competencia, administraciones aduaneras y puestos de control, así como autorizar su organización, funcionamiento, suspensión, fusión, traslado o desactivación cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
- Ejercer las demás funciones que sean compatibles con la finalidad de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.
- Como consultar un RUC en la página de la SUNAT

### **2.2.1.3 Factores de Informalidad en el Transporte**

Los factores de la informalidad son la prevalencia del autoempleo, actividad laboral informal creada para que la persona trabaje para ella misma, el cobro diario por comisión de los conductores obteniendo entre comillas más ingresos y la falta de cobertura al sistema de

pensiones (jubilación y salud) son factores de informalidad en el transporte urbano. El grado de informalidad en el Perú es alarmantemente elevado y mucho mayor al de Chile y Estados Unidos según todos los indicadores.

Además, de acuerdo con el porcentaje existente de producción informal (Schneider, 2004) y de auto empleo, es también muy superior al de México y Colombia. Considerando el valor nominal de estos indicadores, en el Perú el 60% de la producción se realiza informalmente; el 40% de la fuerza laboral está autoempleo en microempresas informales; y sólo el 20% de la fuerza laboral está afiliado a algún plan de pensiones formal, incluso si se incluye a aquellos trabajadores que laboran para empresas grandes. Indicador autoempleo (Organización Internacional del Trabajo) y de fuerza laboral que no aporta al sistema de pensiones de jubilación informe de Indicadores Mundiales de Desarrollo (Loayza, 1997).

## **2.2.2 Rentabilidad**

### **2.2.2.1 Definición de Rentabilidad**

La rentabilidad es la capacidad que tiene una empresa para generar sus beneficios para sostenerse en relación con sus ventas, activos o recursos propios, para ser considerada rentable.

#### **2.2.2.2 Dimensiones de la Rentabilidad**

##### **2.2.2.2.1 Estados de situación financieros**

Definición: (Santos, 2014)

“El estado de situación financiera refleja la situación financiera a una fecha determinada de una corporación privada o pública, y que permite el análisis comparativo de la misma; incluye el activo, el pasivo y el capital contable”

- **ACTIVOS** – Se denomina así al total de recursos que dispone la empresa para llevar a cabo sus operaciones; representa todos los bienes y derechos que son propiedad del negocio.
- **PASIVOS** -Es el total de deudas y obligaciones presente de la empresa a raíz de sucesos pasados contraídas por la empresa y al vencimiento del cual la entidad espera desprenderse de recursos que incorporen beneficios económicos.
- **PATRIMONIO CONTABLE** -Es el valor residual de los activos de la entidad, una vez deducidos todos los pasivos. ( Candiotti, 2014 ).

#### **2.2.2.2.2 Estado de resultados**

“Este estado muestra los ingresos y gastos a un determinado periodo asimismo nos muestra la utilidad o pérdida del ejercicio” (Espinoza, 2015)

a) **Ingresos** son incrementos de las operaciones beneficios económicos producidos a lo largo del periodo contable, Es el incremento de los activos o disminución del pasivo que dan como resultado aumento del patrimonio neto.

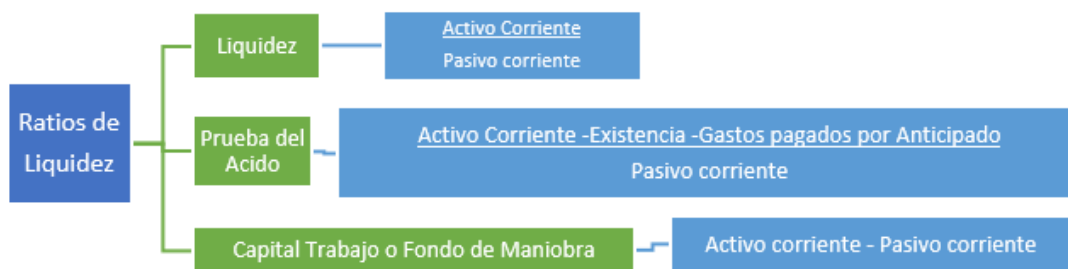
b) **Gastos** Es la disminución de beneficios económicos producidos a lo largo de un periodo económico, disminución de los activos y el aumento del pasivo. Se va reflejar en el estado de resultado el gasto cuando ha surgido disminución en los activos beneficios económicos futuros y además puede medirse con fiabilidad.

### 2.2.2.2.3 Ratios Financieros

Las ratios financieras sirven para evaluar las debilidades fortalezas de una empresa sirve básicamente para determinar la solidez económica y para evaluar la distribución de los recursos con que cuenta, base fundamental para los planes futuros de una empresa en la toma de decisiones.

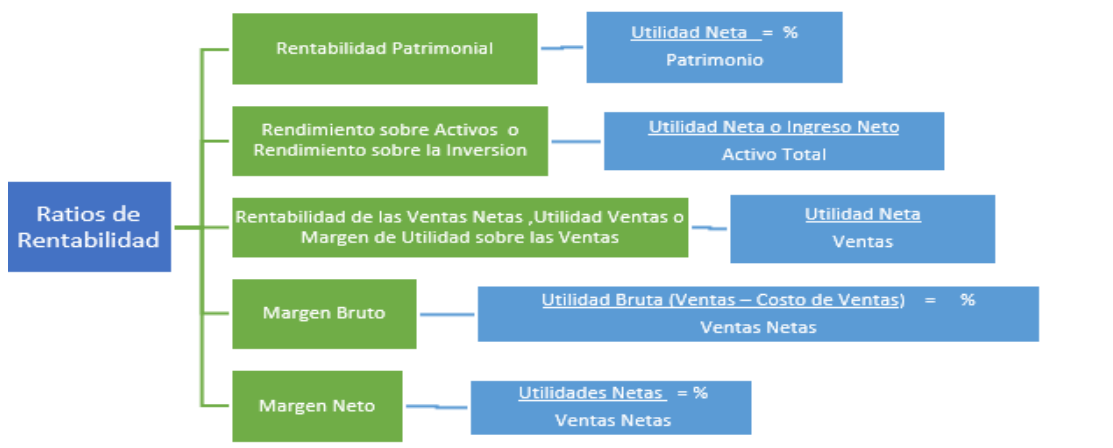
#### a) Ratios De Liquidez

La ratio de Liquidez mide la capacidad de la empresa para hacer frente a sus pagos de deudas en el corto plazo e importante para medir y estimar el estado de tu tesorería la capacidad efectiva a corto plazo de una empresa. Tenemos:



#### b) Ratios De Rentabilidad

Expresan la utilidad de la organización en comparación con sus ventas, activo o capital. Estas ratios nos demuestran el desempeño de la empresa en cuanto al resultado de los beneficios sobre lo invertido. (Guzman, 2005)



## 2.3 Definición Términos Básicos

### 2.3.1 Normas internacionales de Contabilidad NIC.

Conjunto de normas internacionales reglas que se aplican en la información y que debe proporcionar los estados financieros y que garantizara la transparencia y calidad sobre los recursos económicos de la empresa. Información importante para los gerentes accionistas para la toma de decisiones asimismo para los inversores, prestamistas y otros acreedores. Decisiones conllevan a comprar, ofrecer o conservar patrimonio e instrumentos de compromiso, y aportar o pagar préstamos y otras formas de crédito.

#### 2.3.1.1 NIC 1 Presentación de estados financieros de Contabilidad

El objetivo de la NIC 1 es establecer las bases para presentar los Estados Financieros con propósitos de información generales a fin de asegurar que los mismos sean comparables con los informes de periodos anteriores como también puedan compararse con otras entidades. Los estados financieros son una representación estructurada de la situación financiera y también del rendimiento financiero que sea útil para los usuarios a la hora de poder tomar decisiones económicas.

Los objetivos de los estados financieros en las cuales suministrar información acerca de cómo se encuentra la empresa Financieramente ya sea por obligaciones, ingresos obtenidos o como también los gastos que se produce y como consecuencia se obtiene ganancia utilidades y/o pérdidas generadas por la empresa.

### **Alcance**

La NIC 1 se aplica a todo tipo de estados financieros con propósito de información general la cual se ha preparado y presentados, así mismo, debe ir de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF.

### **Finalidad de los Estados Financieros**

Representan una estructurada información de la situación y desempeño de la empresa y que esto sea útil para los usuarios en la toma de decisiones

Los estados financieros proporcionan información acerca de una entidad, en cuanto a:

- Activo
- Pasivo
- Patrimonio
- Ingresos y Gastos, en los que se incluyen ingresos extraordinarios y pérdidas extraordinarias.
- Aportes de los propietarios y distribuciones a los mismos si corresponde.
- Flujo de Efectivo.

### **Componentes**

La documentación completa que debe contener los estados financieros son:

- Un Estado de Situación Financiera.



- Un Estado de Rendimiento Financiero
- Un Estado de Cambios en el Patrimonio Neto.
- Un Estado de Flujos de Efectivo del periodo.
- Notas a los EEEF.

### **Característica**

Políticas contables, la gerencia debe seleccionar y aplicar las políticas contables de manera que los estados financieros cumplan con el requerimiento y cumplimiento de las NIC.

Negocios en marcha, cuando se elabora los estados financieros el gerente debe evaluar la situación de seguir en funcionamiento. Cuando la gerencia al realizar la evaluación vea que hay incertidumbre procederá a revelar en los estados financieros.

Base contable de acumulación, reconocer el gasto de las operaciones cuando se produce y no cuando se cobra o pagó.

Materialidad o importancia relativa, consiste en que las partidas similares, pero con montos significativos sean presentada por separado y que la suma de las omisiones que resulten ya sea por montes significativos no se debe omitir.

Compensación, consiste en que la entidad pueda presentar los resultados compensando los ingresos o los gastos que generen la misma operación.

Frecuencia de información consiste presentar todos los estados financieros en conjunto al menos una vez al año por la razón para el periodo de utilización inferior o superior también es importante presentarlos y totalmente comparables es decir comparando un año con otro.

Información comparativa nos dice que los estados financieros un año actual y el otro año anterior se pueda comparar su utilidad y de esta manera los usuarios puedan tomar decisiones económicas.

Uniformidad en la presentación nos dice que consiste en que la entidad debe presentar los estados financieros un año a otro con la misma estructura a menos que hayan cambiado la naturaleza.

### **2.3.1.2 NIC 19 Beneficios a los Empleados**

Díaz, Capuñay y Casinelli (2014). “NIC 19 Beneficios a los empleados”. Esta norma pretende indicar el tratamiento contable y los datos más relevantes sobre los beneficios a los empleados. La norma requiere una sustancia para señalar: a) una obligación cuando el representante ha dado a las administraciones a cambio de ventajas para los trabajadores que se pagarán más adelante; y b) un costo cuando la sustancia gasta el beneficio económico de la administración dado por el trabajador a cambio de las ventajas para los representantes. (p. 2)

#### **Alcance**

Los beneficios a los empleados comprenden:

- ✓ Beneficios a los empleados a corto plazo
- ✓ Beneficios post empleo
- ✓ Beneficios a los empleados a largo plazo
- ✓ Beneficios por terminación contrato

**Beneficios a los empleados**

Son todas las formas de contraprestación concebidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnización por cese.

**Beneficios a corto plazo**

Beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los 12 meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados como: sueldos salarios y aportaciones, gratificaciones, vacaciones, permisos justificados, beneficios no monetarios, participación en ganancias, licencias por maternidad se registrarán como gasto en el mes en que se incurren.

**Beneficios post- empleo**

Son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo.

Es el acuerdo entre el empleador y el colaborador donde no existe una obligación legal, por ejemplo, los seguros de vida y otras pensiones aportados a compañías de seguros, beneficios por retiro (permiso y pagos únicos por retiros)

**Otros Beneficios a los empleados a largo plazo**

Los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

Beneficios obtenidos después al periodo de empleo como premios por antigüedad, Vacaciones por haber prestado largos periodos de servicio, Participación en ganancias e incentivos y beneficios por invalidez permanente

### **Beneficios por Terminación**

Beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de:

Decisión de la entidad de resolver el contrato

Decisión del empleado de aceptar la oferta,

### **Planes de Beneficios post empleo**

Son acuerdos formales e informales en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

### **2.3.2 Principio laboral de la primacía de la realidad.**

Este principio permite primacía a los hechos, es decir, la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un “contrato-realidad”. Prescinde de las formas para hacer predominar lo que indudablemente sucedió (Grisolia, 2004)

### **2.3.3 Normas legales**

“La norma legal o ley es toda disposición normativa emanada de un cuerpo legislativo estatal. Las leyes son generales y obligatorias y tiene sanción en caso de que no sean cumplidas.

Legal es todo lo relativo a la ley, lo que está conforme a ella, como término opuesto a ilegal, que es lo que no se adecua a la norma jurídica” D Conceptos.Com (2020).

### **2.3.4 Informalidad**

“La informalidad es entendida principalmente como la actividad que evita regulaciones gubernamentales e impuestos “(Gërxhani, 2004, p. 269). Por otra parte “También, se ha definido al sector informal como el conjunto de actividades que operan fuera de los marcos legales y están al margen de cargas tributarias como de la protección y servicios que el estado pueda ofrecer “(Loayza, 2008, p. 44).

### **2.3.5 Fondo de pensiones**

Un fondo de pensiones es un tipo de fondo de inversión cuya finalidad es gestionar los flujos monetarios de los planes de pensiones. Los fondos de pensiones se nutren del dinero que los clientes de un plan de pensiones aportan. Ese dinero se invierte. Y para invertirlo en distintos productos como acciones o bonos se utiliza el fondo de pensiones. El cual se encarga de rentabilizar esos ahorros (López ,2019).

### **2.3.6 Planillas**

Planilla es un término frecuente en América Latina. Se trata del diminutivo de plana y puede utilizarse como sinónimo de nómina (Pérez ,2010).

### **2.3.7 Trabajador independiente**

“Trabajador independiente: Es el sujeto que trabaja en forma personal o asociada, explotando una compañía, oficio o profesión y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo” (Solís, 2013).

### **2.3.8 Recibo por Honorarios**

Los Recibos por Honorarios son un tipo de comprobante de pago que deben emitir las personas naturales por cada servicio que prestan en forma independiente. Los profesionales y técnicos independientes entregan Recibo por Honorarios a sus clientes y pacientes.

Actualmente toda la emisión de recibos por honorarios es vía electrónica (Berreto 2019).

### **2.3.9 Sanciones Administrativas**

Las sanciones administrativas son una clase de acto administrativo que consiste en una sanción como consecuencia de una conducta ilícita del administrado. Han sido definidas como cualquier mal infringido por la Administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal, a resultas de un procedimiento administrativo (Ley N° 27444 –Ley Del Procedimiento Administrativo General ,2019).

### **2.3.10 Falta de Empleo**

Según este enfoque el problema en nuestros países no es de falta de trabajo, sino que los ingresos derivados del trabajo son bajos. Entonces –se preguntan– ¿por qué llamar problema de empleo a un problema de bajos ingresos o de pobreza? (Figuroa, p. 12).

### **2.3.11 Autoempleo**

Según Valdés, (2000) señala el autoempleo como un "desarrollo personal de una actividad económica lucrativa de forma habitual, por cuenta propia, con independencia y sin percibir contraprestación alguna de naturaleza salarial"

Monzón, (1996) los denominados nuevos trabajadores autónomos del que formarían parte profesiones como diseñador, publicista, auditor, informático... y otras de mayor tradición, que habitualmente se denominan profesionales liberales, junto a estos estarían aquellas personas que habitualmente desarrollan actividades más tradicionales, que mantienen su nivel competitivo en mercados tecnológicamente poco desarrollados, entre ellos están los que tienen una dedicación en el sector primario, la construcción, el transporte y el comercio por cuenta propia.

### **2.3.12 Productividad**

“importante e indispensable elevar la productividad del trabajador promedio. La productividad está relacionada, por ejemplo, con el nivel educativo, con la cobertura y calidad de los servicios de salud, con el desarrollo de la infraestructura y de procesos o productos innovadores. Por lo tanto, es necesario continuar apoyando las mejoras en cada uno de estos aspectos. La mayor productividad resultante facilita insertarse en el sector formal de la economía pues favorece el escape de regulaciones laborales que pueden ser restrictivas, entre ellas el salario mínimo. (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017).

## **Capítulo III**

### **Hipótesis y Variables**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019. Dado que se ha verificado la validez de las Hipótesis específicas 1,2 y 3 de manera inmediata se ha validado la Hipótesis General.

##### **3.1.2 Hipótesis Específicas**

Hipótesis específica 1

El nivel actual de informalidad del régimen laboral en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima Periodo 2019 presenta irregularidades.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el desempeño productivo y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima 2019.

#### **3.2 Identificación de Variables o Unidades de Análisis**

##### **3.2.1 Variable Independiente**

La informalidad Régimen laboral es el resultado de las normas costosas, costos mayores a los beneficios que percibieran los emprendedores y los complicados y largos procesos



administrativos a la formalidad. La alta informalidad en las empresas deriva de que los trabajadores laboralmente se encuentren desprotegidos por el Estado, la gran mayoría son poco productivos, su labor lo realizan en lugares inadecuados. Este problema de informalidad se ha podido reflejar el alto porcentaje a la fecha, la poca capacidad del Estado, el inadecuado control de las áreas productivas. La informalidad limita el crecimiento de la economía de un país.

El Estado, debe incentivar la formalidad, las entidades Fiscalizadoras Sunat, Ministerio de Trabajo y Sunafil fiscalizan más a las empresas formales, asimismo el estado ha dado salud a todos a costo cero SIS (Seguro Integral de Salud) si el porcentaje de informalidad es un 75% (Linares, Publicación Económica, 2019) que se refleja en la deficiente atención o servicio que podamos exigir.

### **3.2.2 Variable dependiente**

Es el retorno del mayor valor invertido en la empresa (rentabilidad del patrimonio y rentabilidad del activo total).

### **3.2.3 Matriz Lógica de Consistencia**

#### **Cuadro 3: Matriz Lógica de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema Principal</p> <p>¿Existe relación entre la informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Relacionar la informalidad del régimen laboral y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima. Periodo 2019.</p>	<p>Independiente</p> <p>INFORMALIDAD LABORAL</p>	<p>DERECHOS LABORALES</p>	<p>Contrato de Trabajo Remuneración Mínima Vital Asignación Familiar Jornada De Trabajo Horas Extras Horario Refrigerio Descansos Remunerados Descanso En Días Feriados Vacaciones Gratificaciones Seguro Vida Ley. Inscripción y aportación Fondo de Pensiones Normas de Seguridad y Salud en Trabajo</p>
<p>Problema Secundario</p>	<p>Objetivo Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicos</p>		<p>BENEFICIOS LABORALES</p>	<p>Compensación Por Tiempo De Servicios Liquidaciones De Beneficios Sociales</p>
<p>Problema Especifico 1</p> <p>¿Qué características tiene el nivel actual de informalidad del régimen laboral en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019?</p>	<p>Objetivo Especifico 1</p> <p>Describir características del nivel actual de informalidad del régimen laboral en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicos 1</p> <p>El nivel actual de informalidad del régimen laboral en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019 presenta irregularidades</p>	<p>Dependiente</p> <p>RENTABILIDAD</p>	<p>ENTIDADES FISCALIZADORAS</p>	<p>Sunafil Ministerio De Trabajo Sunat</p>
<p>Problema Especifico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño productivo y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019?</p>	<p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Relacionar el desempeño productivo y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima Periodo 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicos 2</p> <p>Existe relación entre el desempeño productivo y la rentabilidad de una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de lima 2019.</p>		<p>ESTADOS DE SITUACIÓN FINANCIEROS</p>	<p>Activos Pasivos Patrimonio Contable</p>
				<p>ESTADO DE RESULTADOS</p>	<p>Ingresos Gastos</p>
				<p>RATIO FINANCIEROS</p>	<p>Ratios De Liquidez Ratios De Rentabilidad</p>

## Capítulo IV

### Método

#### 4.1 Tipo y Método de investigación

La metodología para esta investigación es de enfoque correlativo ya que solo se analizó y se midió la relación que existe entre la variable independiente y dependiente.

El presente trabajo corresponde al tipo de investigación Básica (Muntane 2010), donde se refiere “La investigación básica se denomina investigación pura teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él” (p. 221).

La información anteriormente descrita favorece en tanto que se incrementa los conocimientos y por tanto un mejor entendimiento de las dimensiones de la informalidad laboral y rentabilidad. Es por ello que se optó por el estudio de la relación entre las dimensiones de la informalidad laboral y rentabilidad de una empresa de transporte.

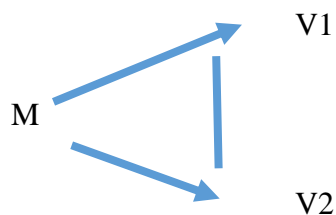
#### 4.2 Diseño específico de investigación

La investigación se alineó hacia el diseño de investigación no experimental de tipo transversal y correlacional.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiere que una investigación es transversal cuando “recolectan datos en un solo momento de un tiempo único. Su propósito es analizar describir las variables en el momento dado “(p.154).

Y es correlacional cuando el autor Cancela (2010), indica que “comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación.

Diseño: Descriptivo y correlacional



Donde:

M = Muestra

V1 = Observaciones de la Variable de informalidad Laboral

V2 = Observaciones de la Variable de la Rentabilidad.

#### 4.3 Población, Muestra o participante

Esta investigación se realizó en una empresa de transporte urbano de Lima

Para el desarrollo de la investigación se ha elegido como muestra al personal de gerencia, directivos, personal de las áreas financieras, contables, tesorería y administrativa por el período 2019, para lo cual se realizó la encuesta a 50 trabajadores

La muestra de la población es no probabilística es accidentadas o intencionadas. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de una empresa de transporte.

A continuación, se presenta el cuadro 4 donde se describe la cantidad de la población que labora en una empresa de transporte.

#### Cuadro 4: Distribución de la población de la investigación

Trabajadores de una empresa de transporte	F	%
Trabajadores de una empresa de transporte		100
Total		100

Fuente: Planilla de trabajadores de una empresa de transporte.

La muestra es de tipo no probabilística porque se delimitó bajo criterios acordes a la investigación por lo que se utilizó criterios de inclusión y de exclusión.

El autor Cuesta en el año (2009) refiere que es no probabilística porque no es un producto de un proceso de selección aleatoria son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional.

La cantidad fue de 50 trabajadores de una empresa de transporte entre sexo masculino y femenino y oscilan entre las edades de 23 a 68 que fueron contratados para prestar servicios en una empresa de transporte. En el cuadro 5 se presenta la distribución de la muestra de la investigación.

#### **Cuadro 5: Distribución muestra de la investigación**

Trabajadores de una empresa de transporte	f	%
Trabajadores de una empresa de transporte		50
Total		50

Fuente: Datos según encuesta aplicada.

#### **Criterios de Inclusión**

Se consignó a los trabajadores que laboraron en una empresa de transporte en los años 2019 y 2020. Principalmente aquellas personas que aseguraron participar en la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

Aquellas personas que no completaron todos los ítems de la encuesta. Así, como los que laboraron antes del 2019 o 2020.

#### **4.4 Instrumento de recojo de datos**

El instrumento de recogida de datos se ha dado mediante un cuestionario cuya medición fue la escala tipo Likert.

#### 4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento utilizada en esta investigación fue efectuada a través del Sistema SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, edición IBM SPSS) Asimismo, se utilizó el programa Microsoft Excel para ordenar los resultados de la encuesta de manera ordenada para poder hacer la interpretación y prepararlos para el análisis estadístico en una matriz de 32 preguntas distribuidas con sus respectivos resultados.

En el caso de las respuestas de tipo Likert, se realizó una asignación numérica consignando números por cada opción, el número 1 para la opción inferior “totalmente en desacuerdo” o “nunca” y el número 5 para la opción superior “totalmente de acuerdo” o “siempre”.

#### 4.6 Procedimiento de ejecución del estudio

El procedimiento de la ejecución del estudio fue con dirección del especialista iniciando con la elaboración de las preguntas para la encuesta teniendo las variables, dimensiones indicadoras.

La Encuesta fue desarrollada por el personal que se desempeñan en las áreas de Contabilidad, Finanzas, Legal, Tesorería, Almacén y Caja.

Cargos	No Trabajadores
Asistente Administrativo	5
Contador	1
Asistente Contable	4
Almacenero	5
Abogado	2
Asistentes legal	6
Secretarias	3
Cajeros	8
Jefe de Áreas	8
Supervisores	8
	50

Los datos recolectados mediante las encuestas procedieron a ser analizados a través del programa estadístico SPSS con la asesoría del experto en la materia.

## **Capítulo V**

### **Resultados y Discusión**

#### **5.1 Datos Cuantitativos.**

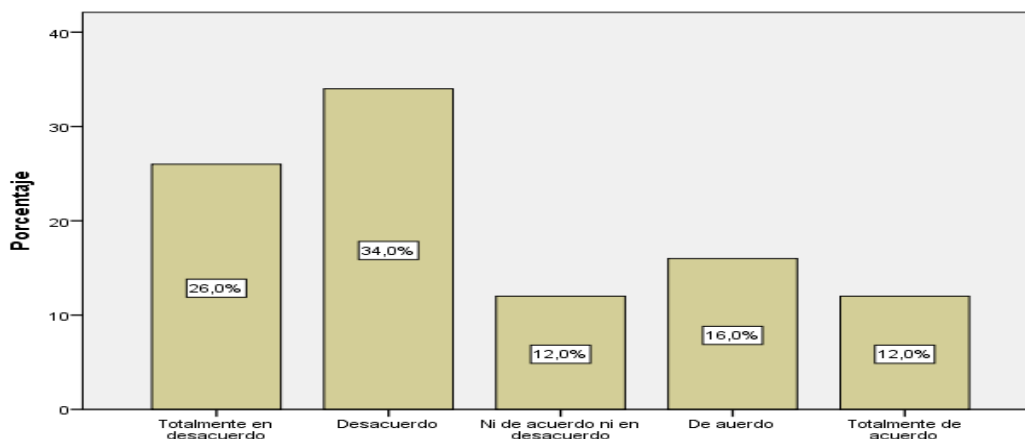
La encuesta realizada brindó datos que podrán ser usados para el análisis cuantitativo estadístico, para ello se presentan a continuación los resultados obtenidos por cada pregunta.

## 5.2 Análisis de Resultados

**Tabla 1:** ¿En la empresa que usted labora todo el personal está registrado en planilla?

1. ¿EN LA EMPRESA QUE USTED LABORA TODO EL PERSONAL ESTÁ REGISTRADO EN PLANILLA?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	26,0	26,0
	Desacuerdo	17	34,0	60,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	72,0
	De acuerdo	8	16,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 1 :** ¿En la empresa que usted labora todo el personal está registrado en planilla?

### Descripción:

Se observa en la Tabla 1 que el 34% del personal encuestado está en desacuerdo, el 26% respondieron: totalmente en desacuerdo, asimismo, el 16% de los encuestados respondieron: de acuerdo mientras tanto, el 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el restante 12% totalmente de acuerdo. Por lo manifestado 72% de los encuestados manifiestan que no todo el personal está registrado en planilla.

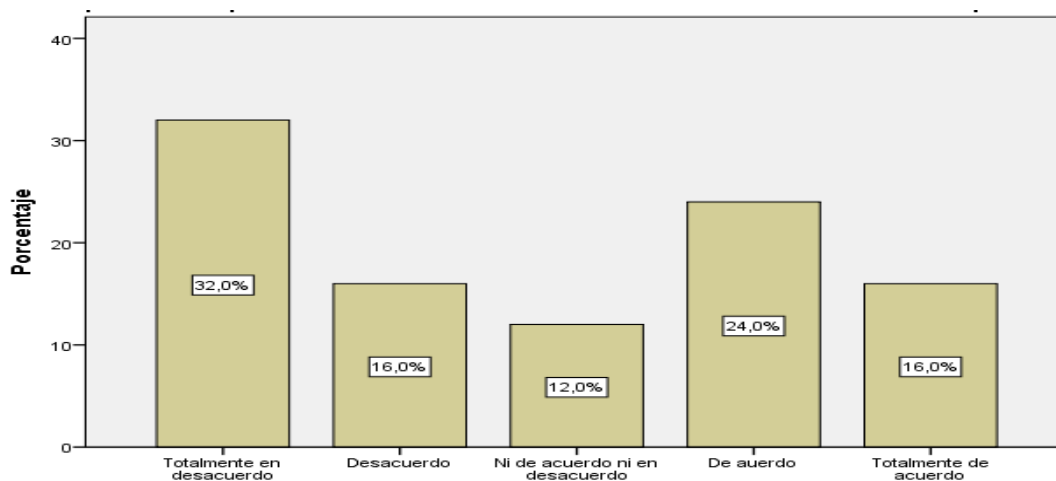


**Tabla 2:** ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios profesionales a la empresa?

2. ¿LAS PERSONAS QUE BRINDAN SERVICIOS EMITE RECIBO POR HONORARIOS PROFESIONALES A LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0
	Desacuerdo	8	16,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	60,0
	De acuerdo	12	24,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	8	16,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 2:** ¿Las personas que brindan servicios emiten recibo por honorarios profesionales a la empresa?

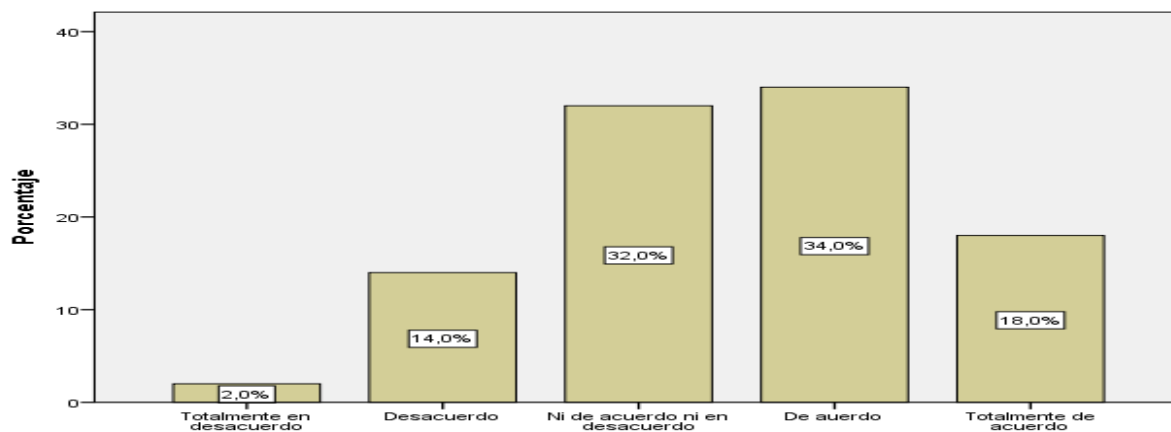
**Descripción:**

Según la “tabla 2”, el 32% están totalmente en desacuerdo, el 24% de acuerdo y el 16% en desacuerdo, el 16% totalmente de acuerdo y por último el 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo. En conclusión, el 60% de los encuestados comunican que el personal que brinda servicio no emite recibo de honorarios.

**Tabla 3:** ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?

3. ¿LA EMPRESA PAGA Y DECLARA LOS TRIBUTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
	Desacuerdo	7	14,0	16,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0	48,0
	De acuerdo	17	34,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

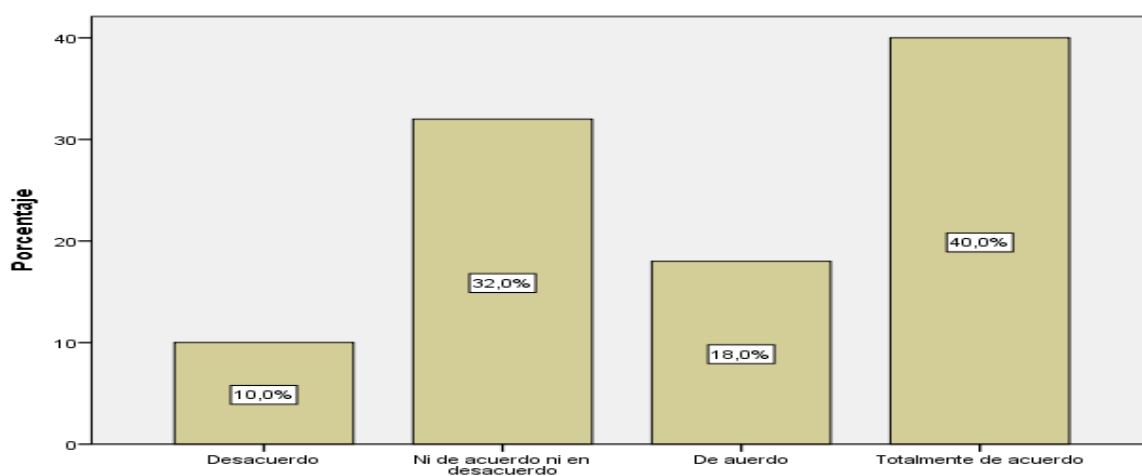
**Gráfico 3:** ¿La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?**Descripción:**

Según la “tabla 3”, en esta pregunta podemos apreciar que una mayoría de los encuestados el 34% manifiesta estar de acuerdo que la empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal, y un 32% ni de acuerdo ni en desacuerdo el 18% totalmente de acuerdo el 2% totalmente en desacuerdo. En total el 52% de los entrevistados comunican que la empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal.

**Tabla 4:** ¿Conoce usted los sistemas de pensiones público ONP y privado AFP?

4. ¿CONOCE USTED LOS SISTEMAS DE PENSIONES PÚBLICO ONP Y PRIVADO AFP?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	5	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0	42,0
	De acuerdo	9	18,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	20	40,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

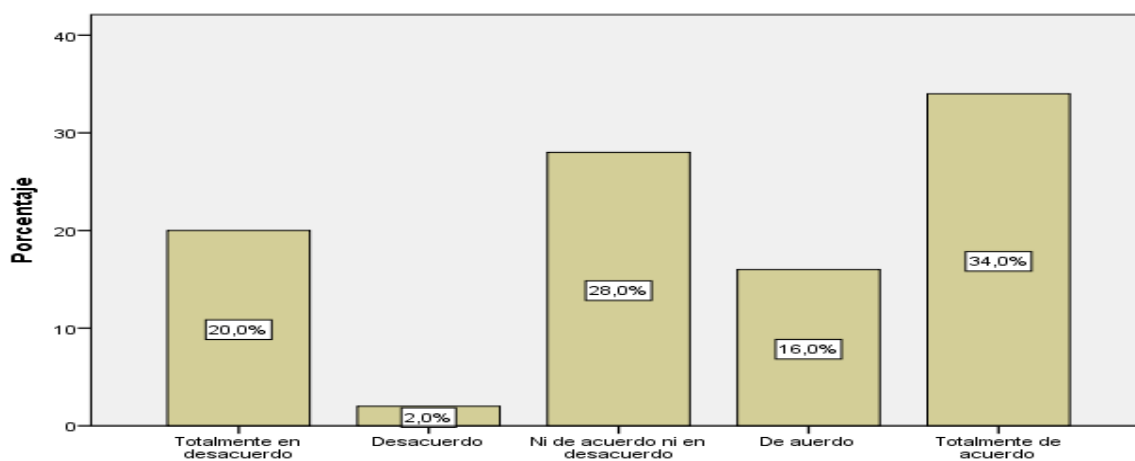
**Gráfico 4:** ¿Conoce usted los sistemas de pensiones público ONP y privado AFP?**Descripción:**

La “tabla 4”, el 40% de encuestados acepta tener conocimiento sobre los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP, mientras que el 32% ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero, el 18% de acuerdo y el 10% desacuerdo. En conclusión, el 58% de los encuestados conoce los sistemas de pensiones públicos ONP y privado AFP.

**Tabla 5:** ¿En su empresa se cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores?

¿EN SU EMPRESA SE CUMPLE CON LAS LEYES LABORALES Y SE RECONOCEN TODOS LOS BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	20,0	20,0
	Desacuerdo	1	2,0	22,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0	50,0
	De acuerdo	8	16,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	17	34,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 5:** ¿En su empresa se cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores?

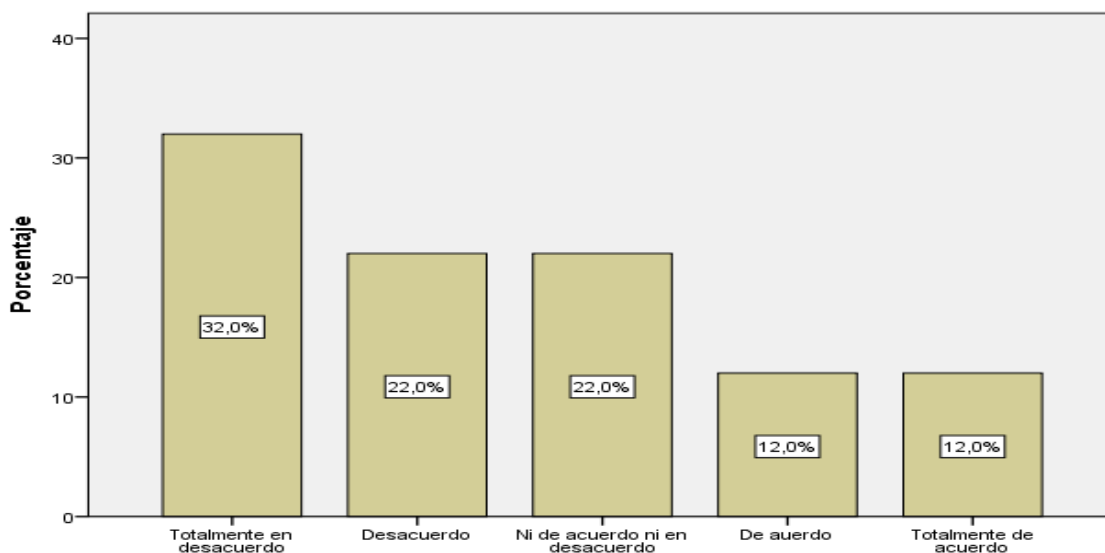
### Descripción:

La “tabla 5” el 34% de los encuestados manifiesta estar en totalmente de acuerdo que en su empresa se cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores. El 28% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 20% totalmente en desacuerdo y el 16% de acuerdo, el 2% en desacuerdo. Resultando el 50% de los encuestados que su empresa cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores.

**Tabla 6:** ¿El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?

6. ¿EL PERSONAL DE LA EMPRESA LABORA EN JORNADA LABORAL DE 8 HORAS?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0
	Desacuerdo	11	22,0	54,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0	76,0
	De acuerdo	6	12,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 6:** ¿el personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas?

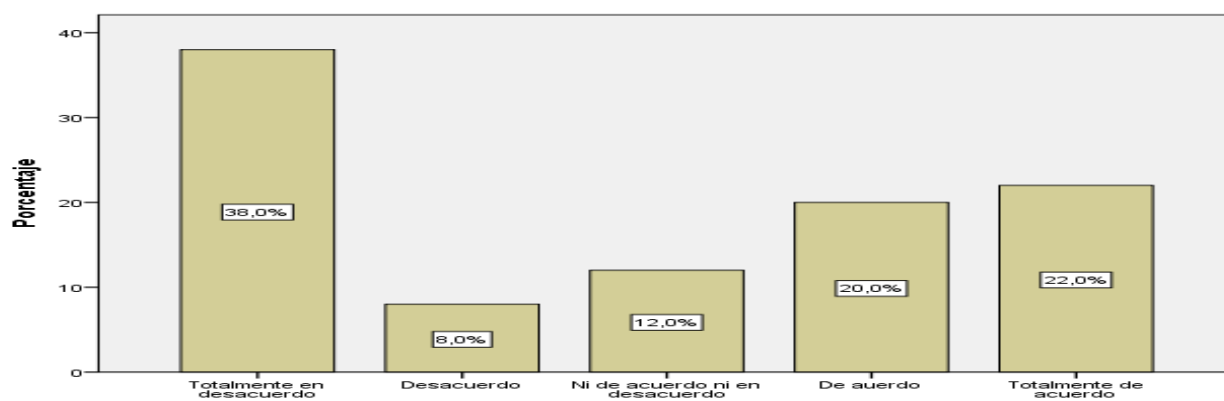
### Descripción:

En la “tabla 6” podemos observar que el 32% de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo; que el personal labora jornada de 08 horas y un 22% en desacuerdo, el 22% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 12% de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo. En resumen, el 76% de los encuestados manifiesta que el personal de la empresa labora en jornadas mayores a 08 horas.

**Tabla 7: ¿La empresa tiene una política en seguridad y salud en el trabajo?**

7. ¿LA EMPRESA TIENE UNA POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	38,0	38,0
	Desacuerdo	4	8,0	46,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	58,0
	De acuerdo	10	20,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

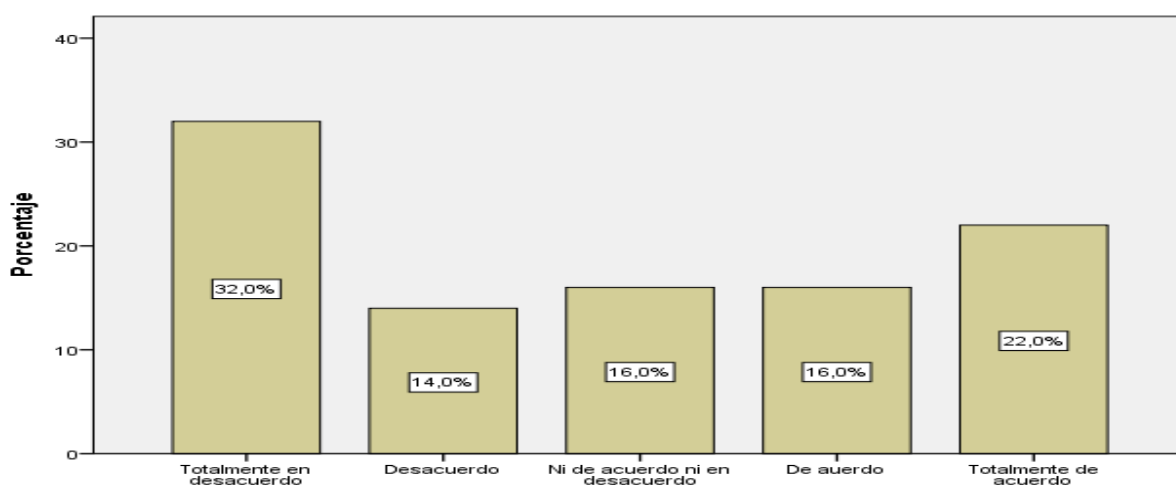
**Gráfico 7: ¿La empresa tiene una política en seguridad y salud en el trabajo?****Descripción:**

Según la “tabla 7”, observamos que un 38% de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo con la pregunta, un 22% está totalmente de acuerdo; el 20% de acuerdo; 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 8% en desacuerdo. El 58% de los encuestados (totalmente desacuerdo, desacuerdo y ni de acuerdo ni desacuerdo) concluyeron que la empresa no tiene una política en seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 8:** ¿La empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo?

8. ¿LA EMPRESA CUENTA CON UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0
	Desacuerdo	7	14,0	46,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	62,0
	De acuerdo	8	16,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 8:** ¿La empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo?**Descripción:**

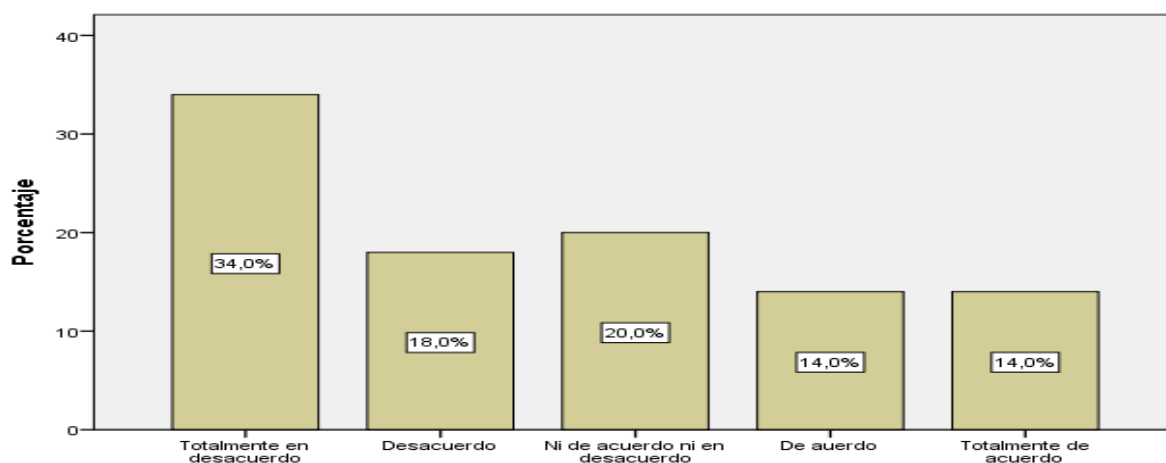
El 62% de los encuestados manifiesta la empresa no cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, la cual está reflejada en la “tabla 8”, podemos apreciar que el porcentaje comprendido entre los que están totalmente en desacuerdo es el 32% ,14% desacuerdo y 16% ni en acuerdo ni en desacuerdo. Asimismo, el 22% totalmente de acuerdo y 16% de acuerdo.

**Tabla 9:** ¿Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual?

9. ¿DISPONE LA EMPRESA DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	34,0	34,0
	Desacuerdo	9	18,0	52,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	72,0
	De acuerdo	7	14,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 9:** ¿Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual?

**Descripción:**

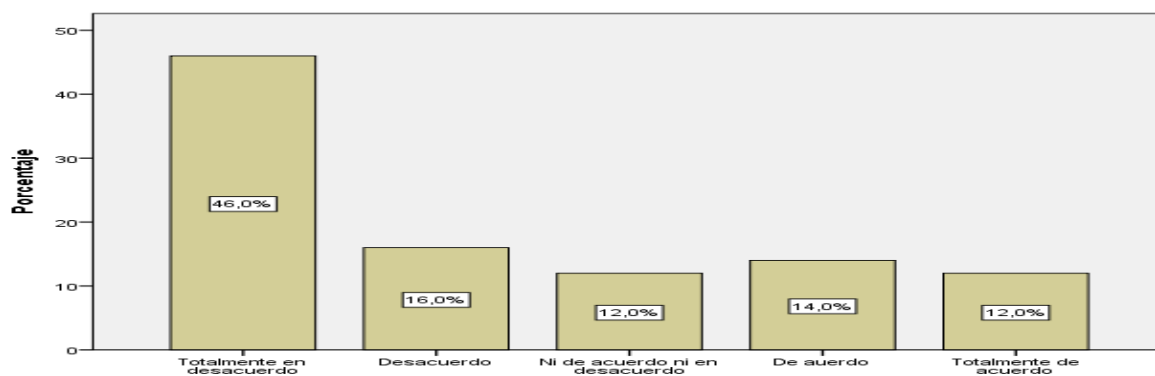
Según la “tabla 9”, el resultado de esta pregunta es que el 72% están en desacuerdo con la existencia de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, el 34% totalmente en desacuerdo, 18% desacuerdo y 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Y el 14% de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo.



**Tabla 10:** ¿La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?

10. ¿LA EMPRESA REALIZA CAPACITACIONES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	46,0	46,0
	Desacuerdo	8	16,0	62,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	74,0
	De acuerdo	7	14,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 10:** ¿la empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual?

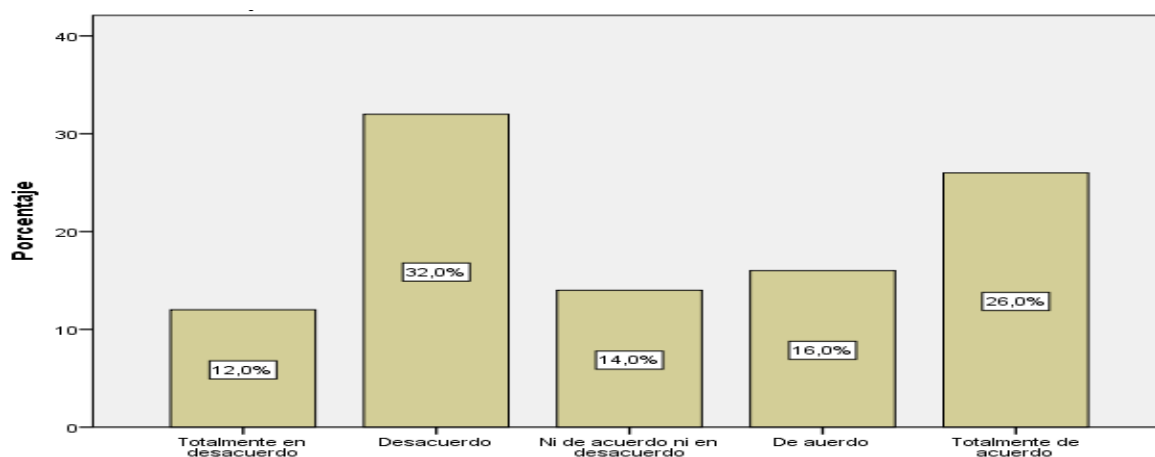
### Descripción:

Según la tabla 10, el 46% de los encuestados están totalmente en desacuerdo que empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual, el 16% desacuerdo y 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 26% está de acuerdo, el 14% de acuerdo y 12% totalmente de acuerdo. En conclusión, el 74% de los encuestados la empresa no realiza capacitación de acoso sexual.

**Tabla 11:** ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?

11. ¿LA EMPRESA CONOCE LAS NORMAS AMBIENTALES DE SU ACTIVIDAD?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	12,0	12,0
	Desacuerdo	16	32,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,0	58,0
	De acuerdo	8	16,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 11:** ¿La empresa conoce las normas ambientales de su actividad?

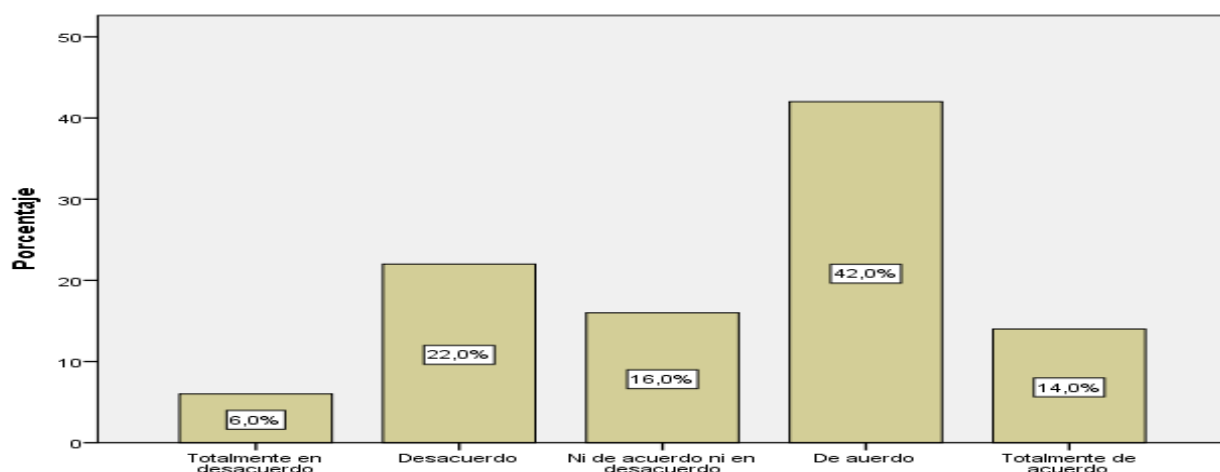
### Descripción:

La “tabla 11” el 32% de los encuestados están en desacuerdo, el 26% totalmente de acuerdo el 16% de acuerdo asimismo de los entrevistados el 14% y el 12% totalmente en desacuerdo. En conclusión, el 58% de los encuestados comunican que la empresa no conoce las normas ambientales de su actividad.

**Tabla 12** ¿La empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?

12. ¿LA EMPRESA CUMPLE CON LAS NORMAS AMBIENTALES DE SU ACTIVIDAD?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0
	Desacuerdo	11	22,0	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	44,0
	De acuerdo	21	42,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 12:** ¿la empresa cumple con las normas ambientales de su actividad?**Descripción:**

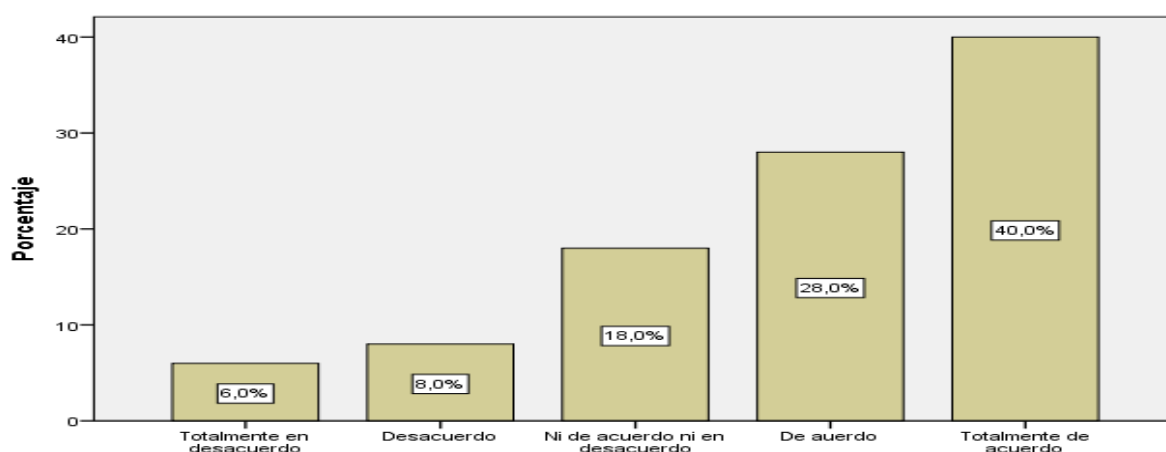
En la tabla 12 el resultado en esta pregunta el 56% de los encuestados seleccionaron la alternativa de acuerdo, totalmente de acuerdo, esto quiere decir que la empresa cumple con las normas ambientales de su actividad.

**Tabla 13** ¿En la empresa cuenta con procedimientos para el tratamiento de datos personales?

13. ¿EN LA EMPRESA CUENTA CON PROCEDIMIENTOS PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0
	Desacuerdo	4	8,0	14,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0	32,0
	De acuerdo	14	28,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	20	40,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 13** ¿en la empresa cuenta con procedimientos para el tratamiento de datos personales?**Descripción:**

Si observamos la “tabla 13” podemos apreciar que el 40% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 28% respondieron que están regularmente de acuerdo mientras que el 6% totalmente en desacuerdo, el 8% desacuerdo y el 18% ni en acuerdo ni en desacuerdo

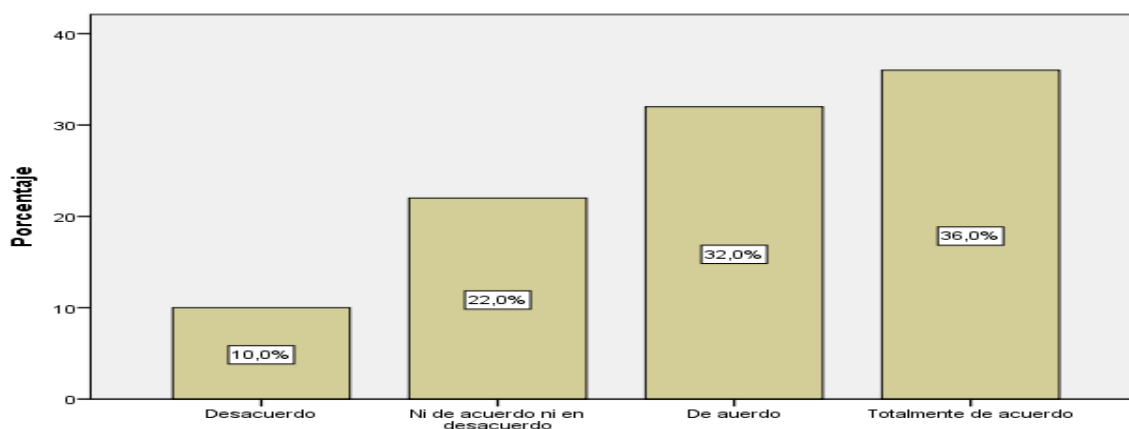
Mayoritariamente los encuestados han manifestado que están de acuerdo que la empresa cuenta con procedimiento para el tratamiento de datos personales, los mismos que representan un 68% del total de encuestados.

**Tabla 14:** ¿La empresa protege la confidencialidad en el tratamiento de datos personales?

## 14. LA EMPRESA PROTEGE LA CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	5	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0	32,0
	De acuerdo	16	32,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

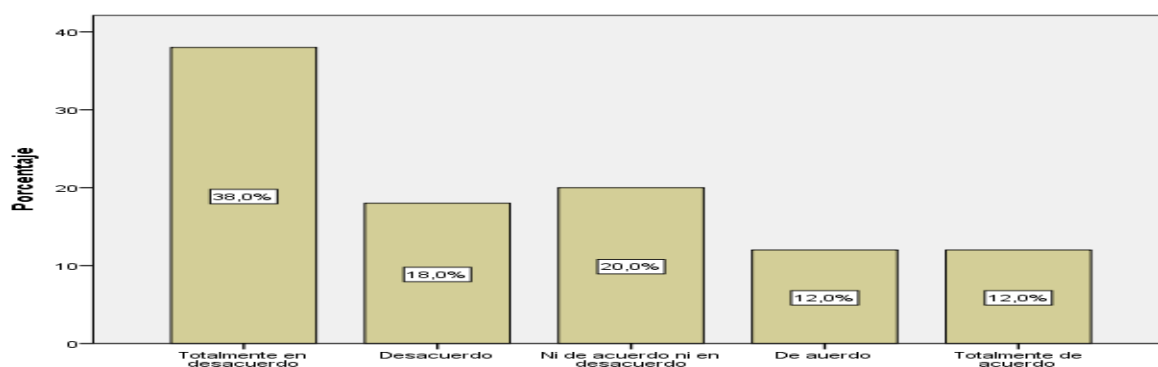
**Gráfico 14:** ¿la empresa protege la confidencialidad en el tratamiento de datos personales?**Descripción:**

En la “tabla 14” podemos observar que el 36% de las personas encuestadas están seguras de que la empresa protege la confidencialidad en el tratamiento de datos personales, un 32% esta regularmente de acuerdo y un 32% están en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 15:** ¿La empresa tiene una política salarial?

15. ¿LA EMPRESA TIENE UNA POLITICA SALARIAL?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	38,0	38,0
	Desacuerdo	9	18,0	56,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	76,0
	De acuerdo	6	12,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 15:** ¿la empresa tiene una política salarial?**Descripción:**

En la “tabla 15” podemos observar que el 38% de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo que la empresa tiene una política salarial, un 20% está ni en acuerdo ni en desacuerdo y un 18 % están en desacuerdo o desconocen si la empresa tiene política salarial. Mientras un 12% totalmente de acuerdo y 12% de acuerdo. Esto es porque ninguno de estos encuestados considera que haya política salarial clara el 76%.

**Tabla 16** : ¿El personal tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios?

16. ¿EL PERSONAL TIENE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A PRÉSTAMOS BANCARIOS?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	10,0	10,0
	Desacuerdo	9	18,0	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0	58,0
	De acuerdo	7	14,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

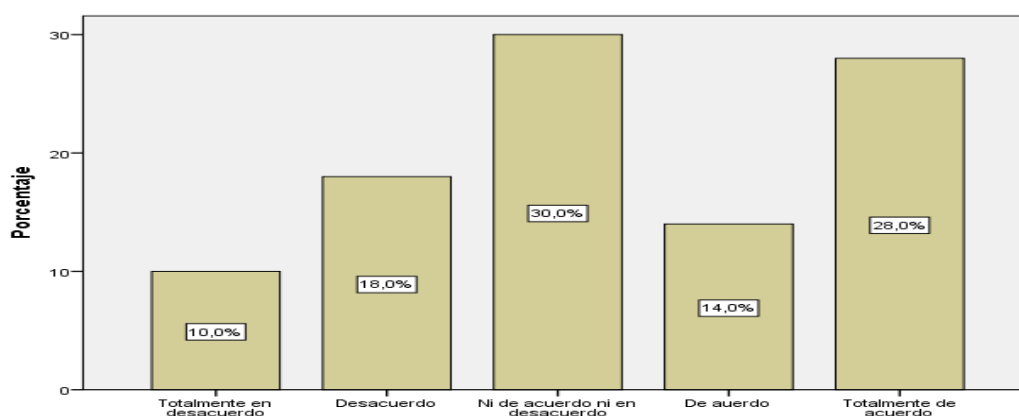


Gráfico 16: ¿El personal tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios?

### Descripción:

Con respecto a la “tabla 16” el personal tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18 % en desacuerdo y 10% totalmente en desacuerdo a la pregunta. Un 28. % se mostró de acuerdo y un 14% regularmente de acuerdo. En conclusión, el 58% el personal no tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios.

**Tabla 17:** ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?

17. ¿CONSIDERA USTED QUE EL AUTOEMPLEO AFECTA LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	Desacuerdo	6	12,0	16,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	36,0
	De acuerdo	25	50,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

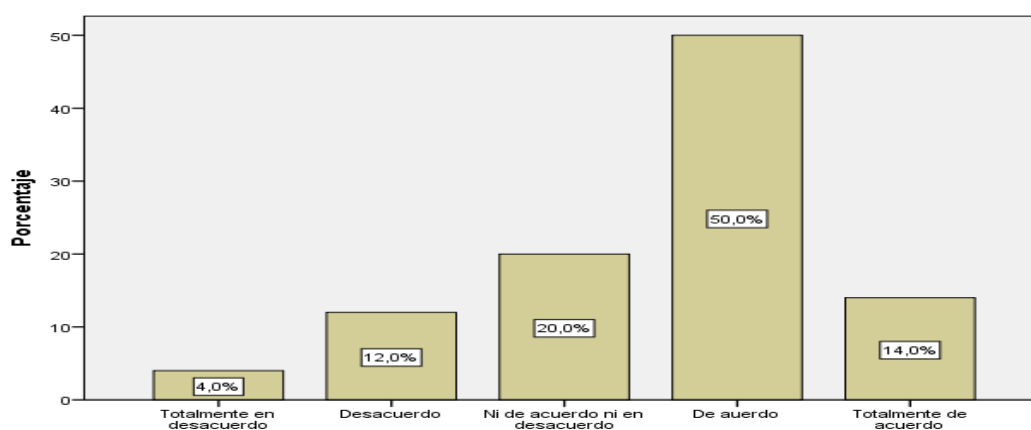


Gráfico 17: ¿Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?

### Descripción:

En la “tabla 17”, se obtiene un 64 % (entre personas de acuerdo y regularmente de acuerdo) con respecto que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa. Un 16 % respondió “desacuerdo y totalmente desacuerdo”.



**Tabla 18:** ¿El personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa?

18. ¿EL PERSONAL INDEPENDIENTE NO SE IDENTIFICA CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	10,0	10,0
	Desacuerdo	10	20,0	30,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36,0	66,0
	De acuerdo	14	28,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

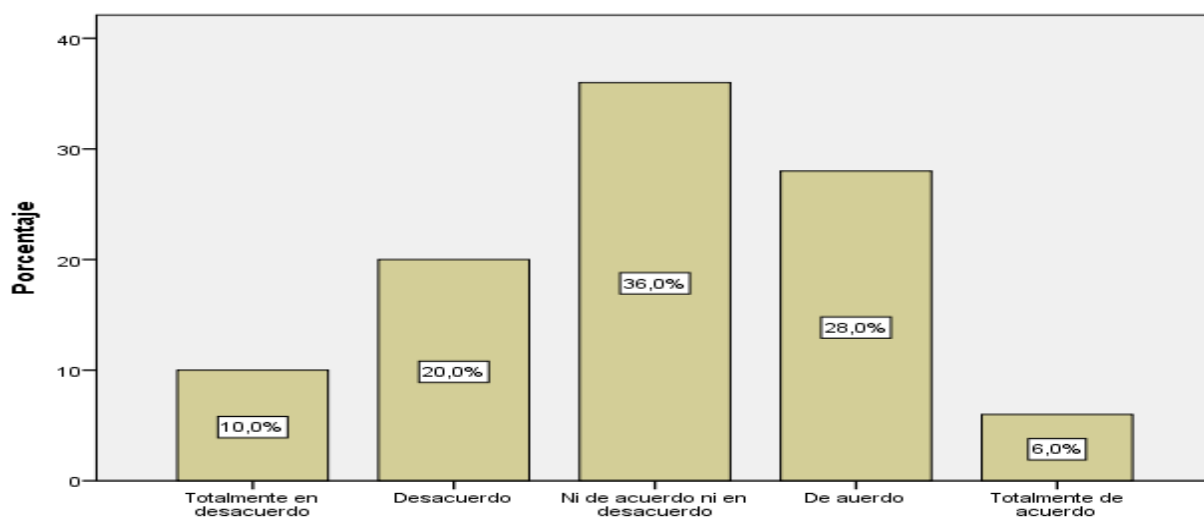


Gráfico 18: ¿El personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa?

### Descripción:

En la tabla 18 observamos que el 66% de los encuestados comunican que el personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa. El 36% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20% en desacuerdo, totalmente en desacuerdo el 10%, mientras que el 28% de acuerdo y el 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla 19:** ¿La informalidad incide en la falta de empleo?

19. ¿LA INFORMALIDAD INCIDE EN LA FALTA DE EMPLEO?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	Desacuerdo	3	6,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	20,0
	De acuerdo	22	44,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

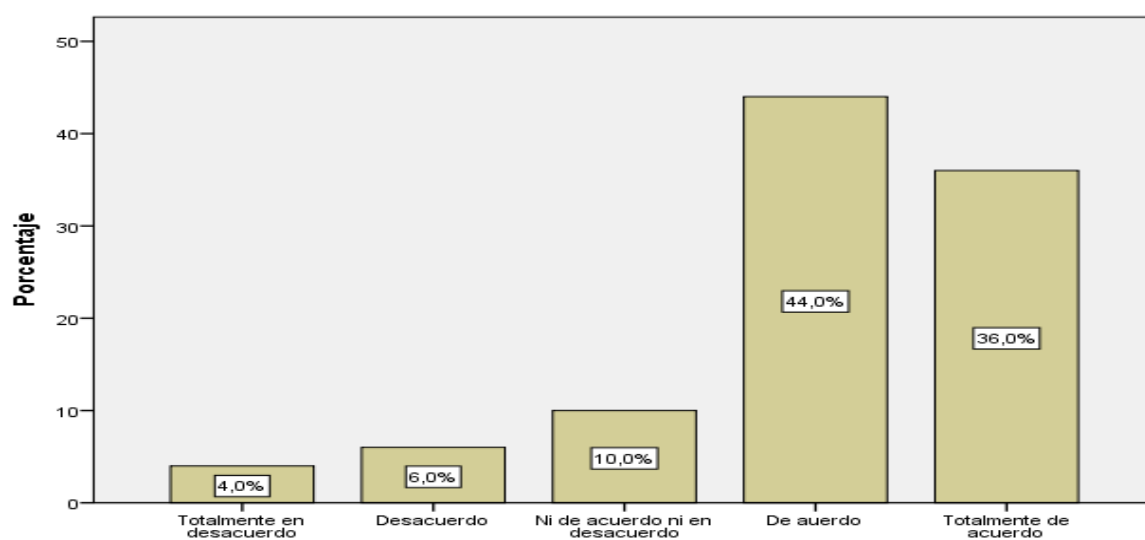


Gráfico 19: ¿La informalidad incide en la falta de empleo?

### Descripción:

La pregunta planteada en la tabla 19. El 80% de las personas encuestadas considera que la informalidad incide en la falta de empleo, el 44% de acuerdo, 36% total de acuerdo y el 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo a diferencia del 6% se muestra desacuerdo y 4% totalmente desacuerdo.

**Tabla 20:** ¿El autoempleo dificulta la formalidad del empleo?

20. ¿EL AUTOEMPLEO DIFICULTA LA FORMALIDAD DEL EMPLEO?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0
	Desacuerdo	7	14,0	22,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0	40,0
	De acuerdo	16	32,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

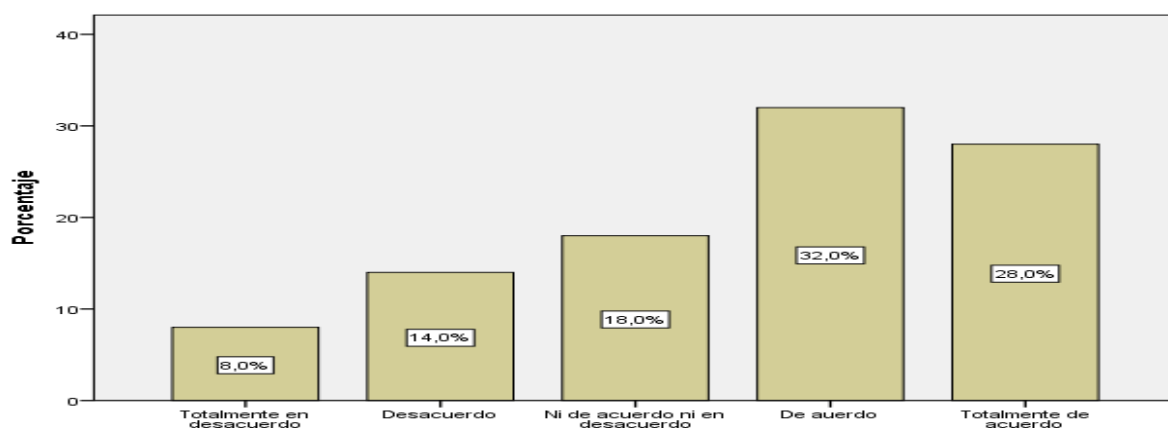


Gráfico 20: ¿El autoempleo dificulta la formalidad del empleo?

### Descripción:

Este resultado mostrado en la tabla 20, nos indica que el 60% está de acuerdo que el autoempleo dificulta la formalidad del empleo. El 40% de los encuestados está en desacuerdo y totalmente desacuerdo.

**Tabla 21:** ¿La empresa con personal informal es solvente económicamente?

21. ¿LA EMPRESA CON PERSONAL INFORMAL ES SOLVENTE ECONÓMICAMENTE?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	20,0	20,0
	Desacuerdo	18	36,0	56,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	76,0
	De acuerdo	9	18,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

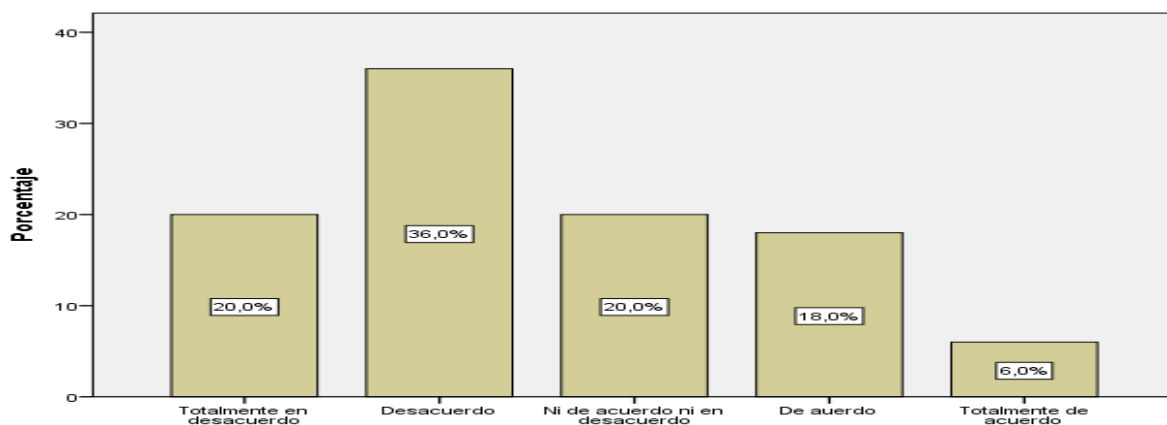


Gráfico 21: ¿La empresa con personal informal es solvente económicamente?

### Descripción:

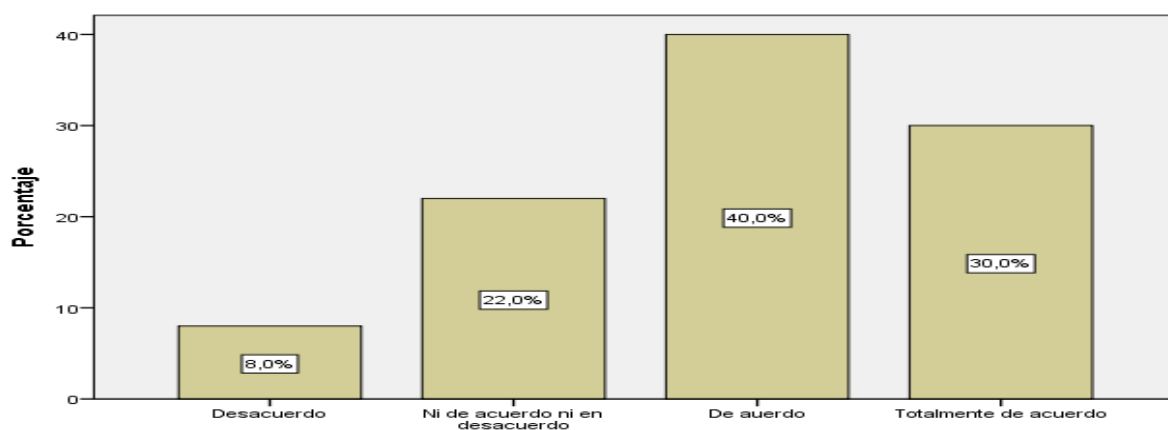
En la tabla 21 se puede apreciar que el 56% de los encuestados eligió la opción desacuerdo, esto quiere decir que la empresa con personal informal no es solvente económicamente.

**Tabla 22:** ¿Considera usted que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?

22. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INFORMALIDAD LABORAL AFECTA EL PATRIMONIO DE LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0	30,0
	De acuerdo	20	40,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	15	30,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

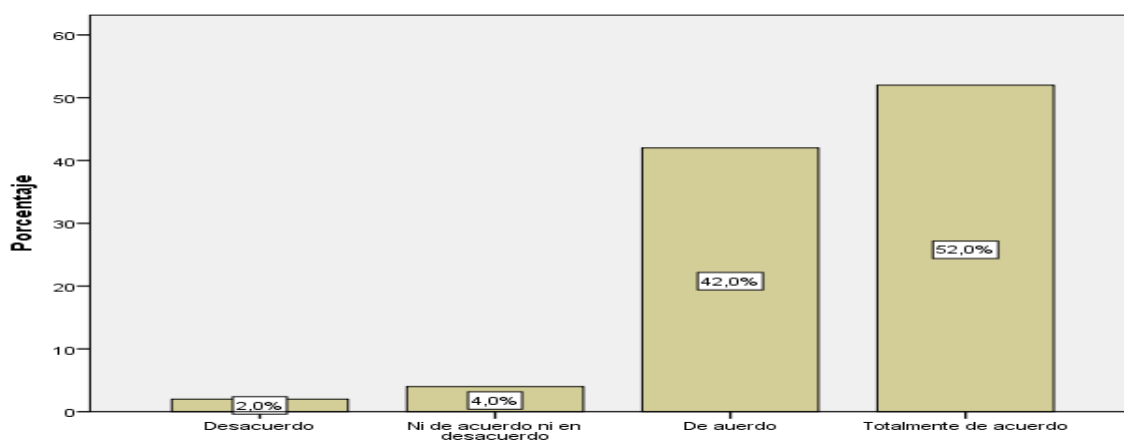
**Gráfico 22:** ¿Considera usted que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?**Descripción:**

Según la tabla 22, el 70% de personas encuestadas está de acuerdo con la pregunta planteada, mientras que el 22% ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 8% desacuerdo.

**Tabla 23:** ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?

23. ¿LA INFORMALIDAD GENERA MAYORES GASTOS COMO MULTAS A LA EMPRESA?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,0	6,0
	De acuerdo	21	42,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	26	52,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 23:** ¿La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa**Descripción:**

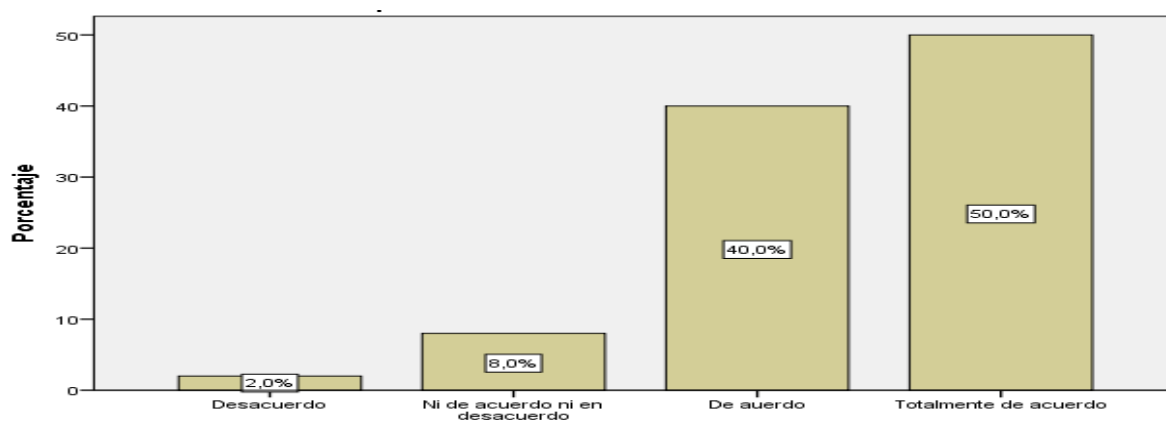
La tabla 23 podemos apreciar que el 42% de los encuestados está de acuerdo y 52% totalmente de acuerdo con la pregunta que la informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa, mientras que un 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2% desacuerdo.

**Tabla 24:** ¿Los gastos por remuneraciones no sustentados con planillas formales no se pueden deducir como tales?

24. ¿LOS GASTOS POR REMUNERACIONES NO SUSTENTADOS CON PLANILLAS FORMALES NO SE PUEDEN DEDUCIR COMO TALES?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	10,0
	De acuerdo	20	40,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0	100,0
Total		50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 24:** ¿Los gastos por remuneraciones no sustentados con planillas formales no se pueden deducir como tales?

### Descripción:

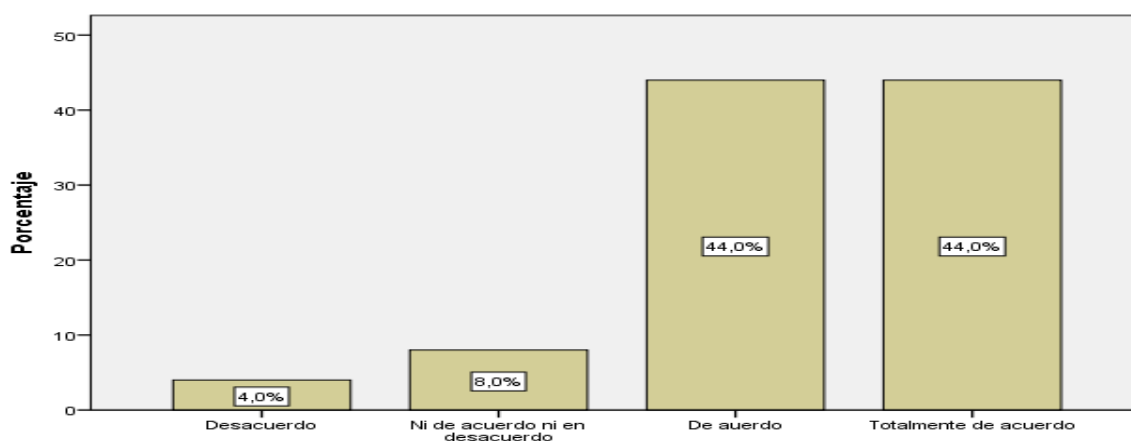
Sobre lo que plantea la pregunta en la tabla 24. Los gastos por remuneraciones no sustentados con planillas formales no se pueden deducir como tales. El 90% de las personas encuestadas considera que no se pueden deducir. El 10% se muestra en desacuerdo.

**Tabla 25** ¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en liquidez de la empresa?

25. ¿CONSIDERA QUE LA INFORMALIDAD LABORAL TIENE INCIDENCIA EN LIQUIDEZ DE LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	12,0
	De acuerdo	22	44,0	56,0
	Totalmente de acuerdo	22	44,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 25:** ¿Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en liquidez de la empresa?**Descripción:**

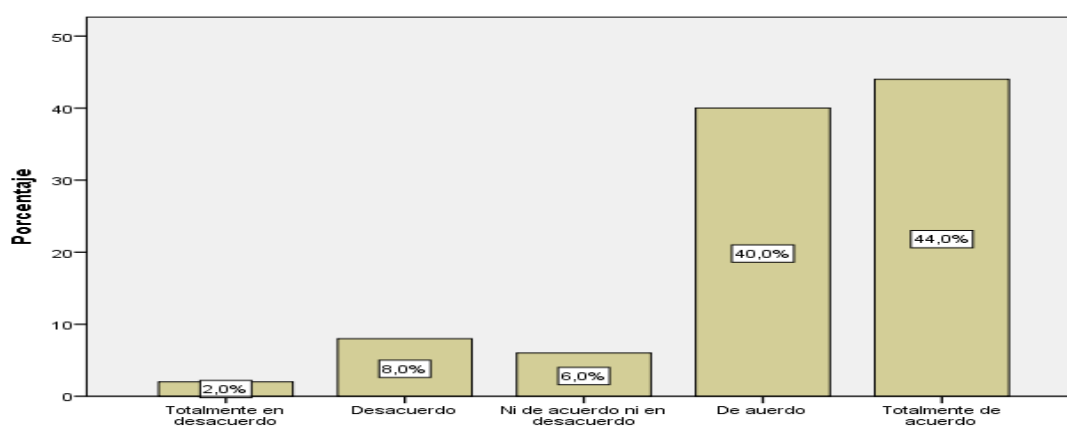
Se puede apreciar que el 88% de los encuestados en la tabla 25 eligió la opción de acuerdo y totalmente de acuerdo, esto quiere decir que la informalidad laboral tiene incidencia en liquidez de la empresa. A diferencia de los encuestados que el 12% está en desacuerdo.



**Tabla 26:** ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta la liquidez de la empresa?

26. ¿EL PAGO DE MULTAS POR INFORMALIDAD LABORAL AFECTA LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
	Desacuerdo	4	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,0	16,0
	De acuerdo	20	40,0	56,0
	Totalmente de acuerdo	22	44,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 26:** ¿El pago de multas por informalidad laboral afecta la liquidez de la empresa?

### Descripción:

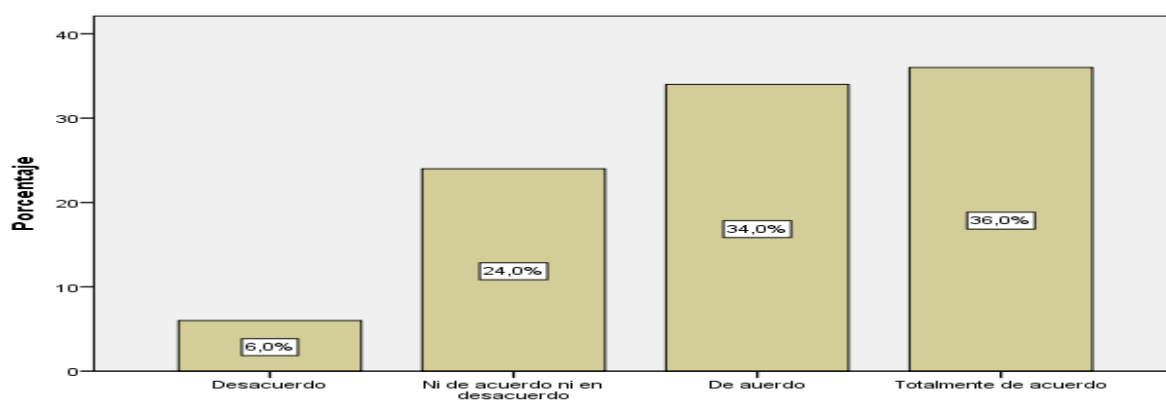
En la tabla 26 el 44% está en totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo a diferencia del 8% desacuerdo y 2% totalmente desacuerdo. En conclusión, el 84% de los encuestados comunica que el pago de multas por informalidad laboral afecta la liquidez de la empresa,

**Tabla 27:** ¿Considera que en la empresa la relación del activo con respecto al pasivo es significativo?

27. ¿CONSIDERA QUE EN LA EMPRESA LA RELACIÓN DEL ACTIVO CON RESPECTO AL PASIVO ES SIGNIFICATIVO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	6,0	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24,0	30,0
	De acuerdo	17	34,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	18	36,0	100,0
Total		50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 27:** ¿Considera que en la empresa la relación del activo con respecto al pasivo es significativo?

### Descripción:

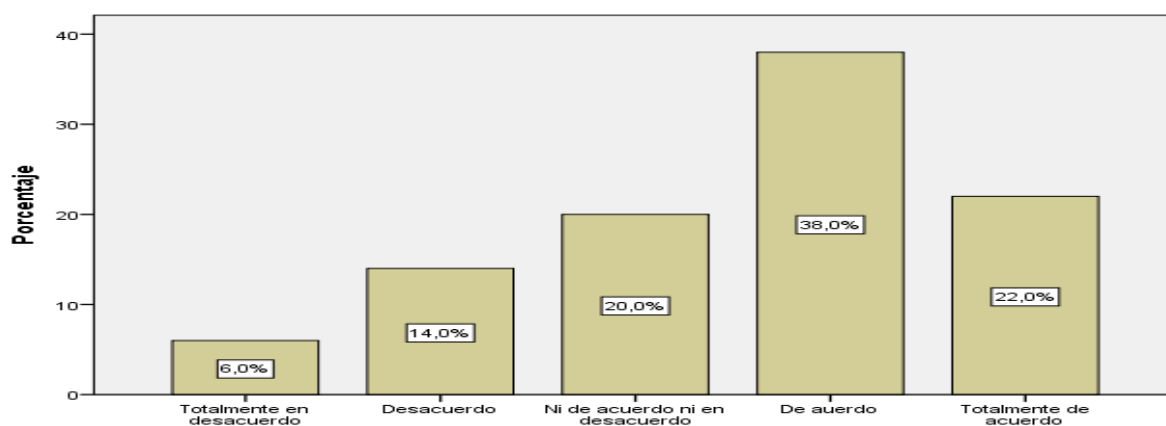
En la “tabla 27” podemos observar que el 70% de los encuestados considera que en la empresa la relación del activo con respecto al pasivo es significativo, mientras que un 24% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y 6% desacuerdo de los encuestados

**Tabla 28:** ¿Considera que la empresa puede acceder a financiamiento de entidades bancarias?

28. ¿CONSIDERA QUE LA EMPRESA PUEDE ACCEDER A FINANCIAMIENTO DE ENTIDADES BANCARIAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0
	Desacuerdo	7	14,0	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	40,0
	De acuerdo	19	38,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 28:** ¿Considera que la empresa puede acceder a financiamiento de entidades bancarias?

### Descripción:

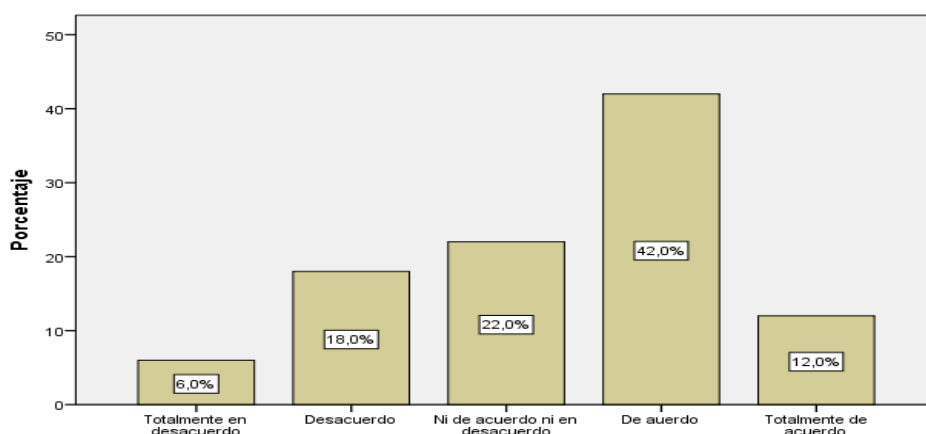
En la tabla 28, el 38% de los encuestados eligió la opción de acuerdo, 22% totalmente de acuerdo sobre la pregunta planteada la empresa puede acceder a financiamiento de entidades bancarias, por ende 20% consideran estar en desacuerdo.

**Tabla 29:** ¿Considera usted que la gerencia analiza la rotación de las cuentas por cobrar y pagar para la toma de decisiones de la empresa?

29. ¿CONSIDERA USTED QUE LA GERENCIA ANALIZA LA ROTACIÓN DE LAS CUENTAS POR COBRAR Y PAGAR PARA LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA?

		Frecuencia	PORCENTAJE	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0
	Desacuerdo	9	18,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0	46,0
	De acuerdo	21	42,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 29:** ¿Considera usted que la gerencia analiza la rotación de las cuentas por cobrar y pagar para la toma de decisiones de la empresa?

### Descripción:

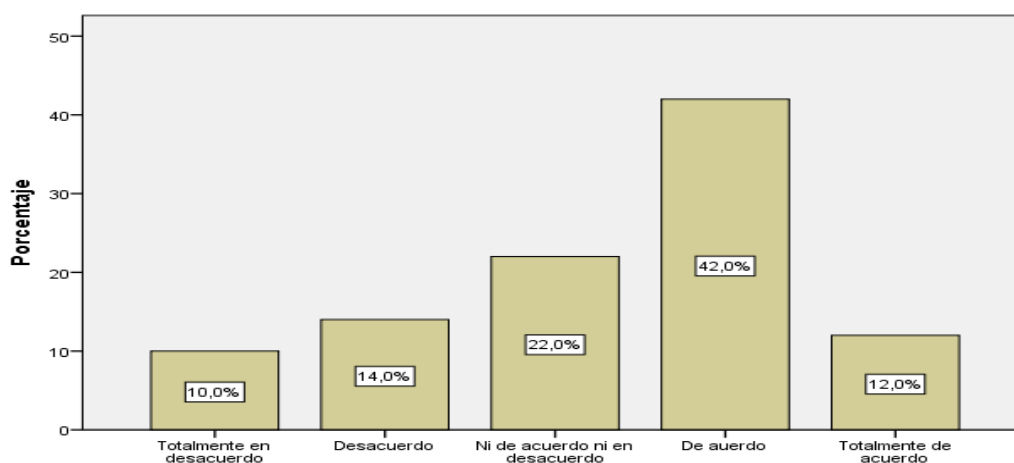
En la tabla 29 Los resultados en esta pregunta demuestra que el 52% de encuestados eligió la alternativa de acuerdo y totalmente de acuerdo, esto quiere decir que gerencia analiza la rotación de las cuentas por cobrar y pagar, para la toma de decisiones de la empresa. A diferencia de 24% estar en desacuerdo 18% y 6% totalmente en desacuerdo.

**Tabla 30:** ¿La empresa analiza las ratios de gestión para mejorar el nivel ingresos que maneja la empresa?

30. ¿LA EMPRESA ANALIZA LOS RATIOS DE GESTION PARA MEJORAR EL NIVEL INGRESOS QUE MANEJA LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	10,0	10,0
	Desacuerdo	7	14,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0	46,0
	De acuerdo	21	42,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 30:** ¿la gerencia analiza las ratios de gestión para mejorar el nivel ingresos que maneja la empresa?

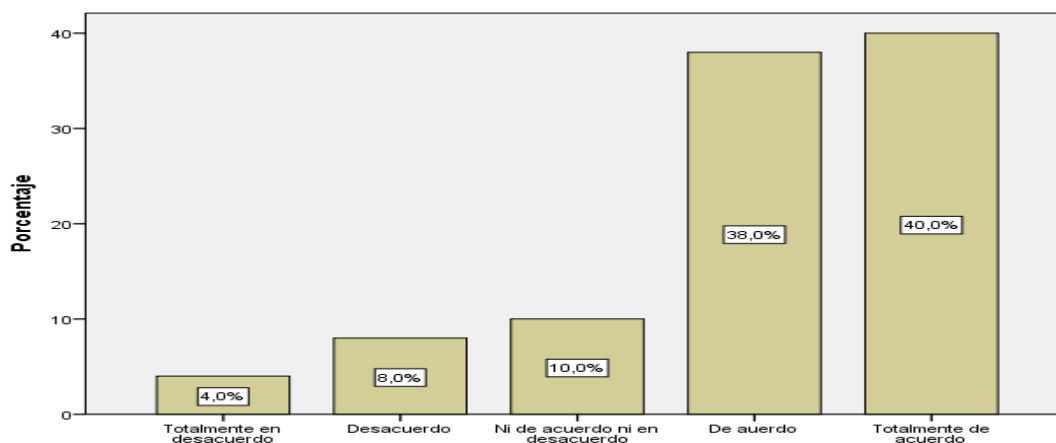
### Descripción:

Los resultados en esta pregunta tabla 30 muestra que el 54% de los encuestados eligió la alternativa de 42% de acuerdo y 12 % totalmente de acuerdo, esto quiere decir que la gerencia analiza las ratios de gestión para mejorar el nivel ingresos que maneja la empresa. A diferencia de 22% estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo 14% y 10% totalmente en desacuerdo.

**Tabla 31:** ¿Los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?

31. ¿LOS COSTOS LABORALES INCIDEN EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	Desacuerdo	4	8,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	22,0
	De acuerdo	19	38,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	20	40,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 31:** ¿Los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa?**Descripción:**

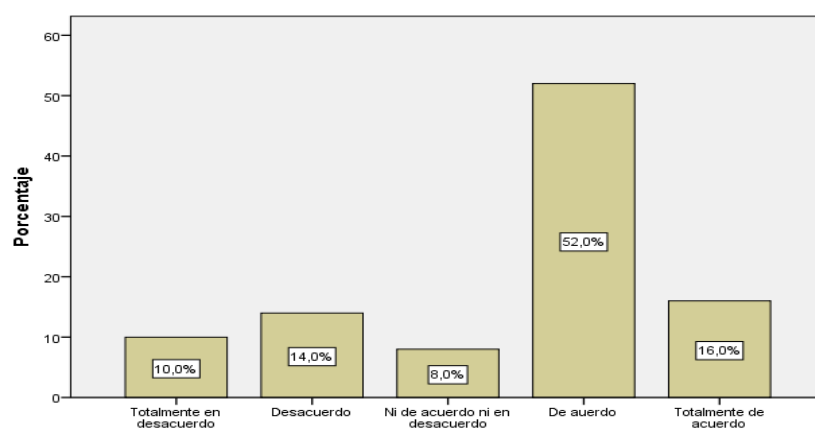
Los resultados en esta pregunta demuestran que el 78% de encuestados en la tabla 31 eligió la alternativa de acuerdo, esto quiere decir que los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa.

**Tabla 32:** ¿La rentabilidad de su empresa ha disminuido por la informalidad laboral en este último año 2019?

32. ¿LA RENTABILIDAD DE SU EMPRESA HA DISMINUIDO POR LA INFORMALIDAD LABORAL EN ESTE ÚLTIMO AÑO 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	10,0	10,0
	Desacuerdo	7	14,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	32,0
	De acuerdo	26	52,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	8	16,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación



**Gráfico 32:** ¿La rentabilidad de su empresa ha disminuido por la informalidad laboral en este último año 2019?

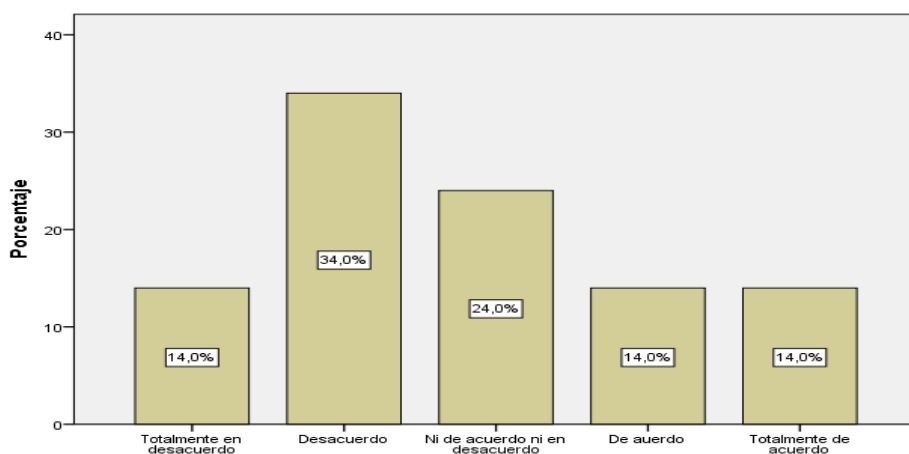
### Descripción:

El 68% de los encuestados de la tabla 32 seleccionaron la alternativa de acuerdo, esto quiere decir que la rentabilidad de su empresa ha disminuido por la informalidad laboral en este último año 2019, y el 14% seleccionaron estar en desacuerdo y 10% totalmente en desacuerdo.

**Tabla 33:** Indicador 01: Inscripción Registros

INDICADOR 01: INSCRIPCIÓN REGISTROS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0
	Desacuerdo	17	34,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24,0	72,0
	De acuerdo	7	14,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 33:** Indicador 01: Inscripción Registros**Descripción:**

Según la tabla 33, el 72% de los encuestados eligió la opción que está desacuerdo con que se realice la inscripción registros del personal. A diferencia del 14% estar de acuerdo y el 14% totalmente de acuerdo.



**Tabla 34:** Indicador 02: Tributos

INDICADOR 02: TRIBUTOS				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0	30,0
	De acuerdo	22	44,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	100,0
Total		50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

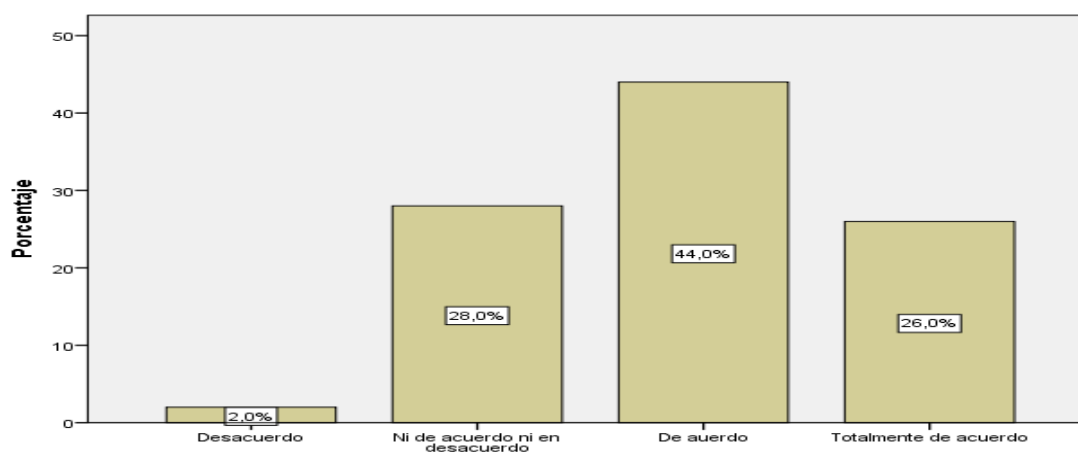


Gráfico 34: Indicador 02: Tributos

**Descripción:**

Según la tabla 34, el 44% de los encuestados eligió la opción estar de acuerdo, el 26% totalmente de acuerdo que la empresa paga tributos. Y el 28% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2% desacuerdo.

**Tabla 35:** Indicador 03: Normas Laborales

INDICADOR 03: NORMAS LABORALES				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
	Desacuerdo	15	30,0	32,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0	66,0
	De acuerdo	10	20,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

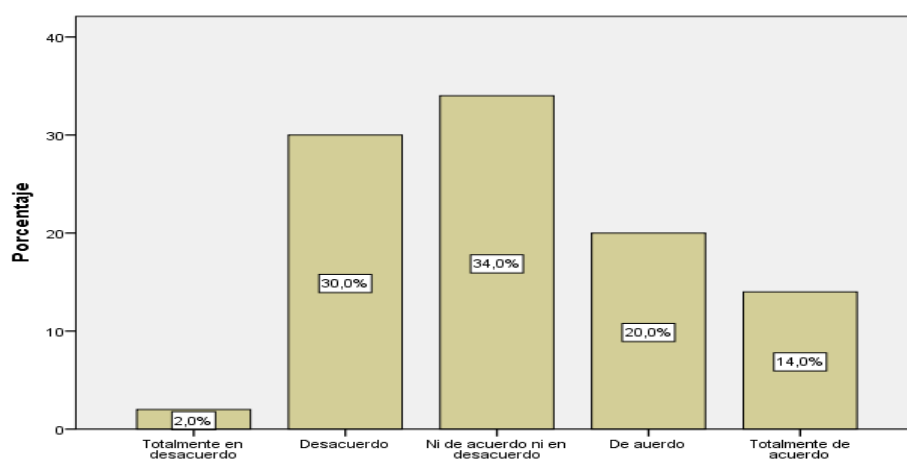


Gráfico 35: Indicador 03: Normas Laborales

**Descripción:**

El 66% de los encuestados de la tabla 35 eligió la opción estar en desacuerdo que la empresa aplica las normas laborales.

**Tabla 36:** Indicador 04: Normas de Seguridad y Salud

## INDICADOR 04: NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0
	Desacuerdo	13	26,0	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0	70,0
	De acuerdo	8	16,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

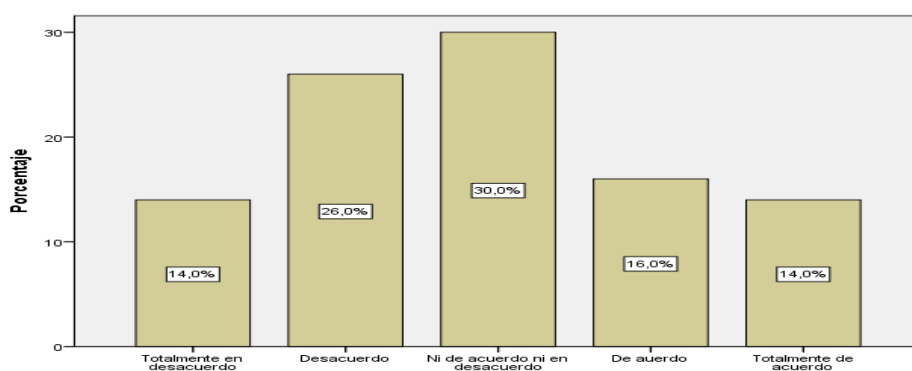


Gráfico 36: Indicador 04: Normas De Seguridad Y Salud

**Descripción:**

En la Tabla 36, el 70% de los encuestados eligió la opción estar en desacuerdo que la empresa no tiene una política de sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

**Tabla 37:** Indicador 05 Normas Acoso Sexual

INDICADOR 05: NORMAS ACOSO SEXUAL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	20,0	20,0
	Desacuerdo	17	34,0	54,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0	80,0
	De acuerdo	3	6,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

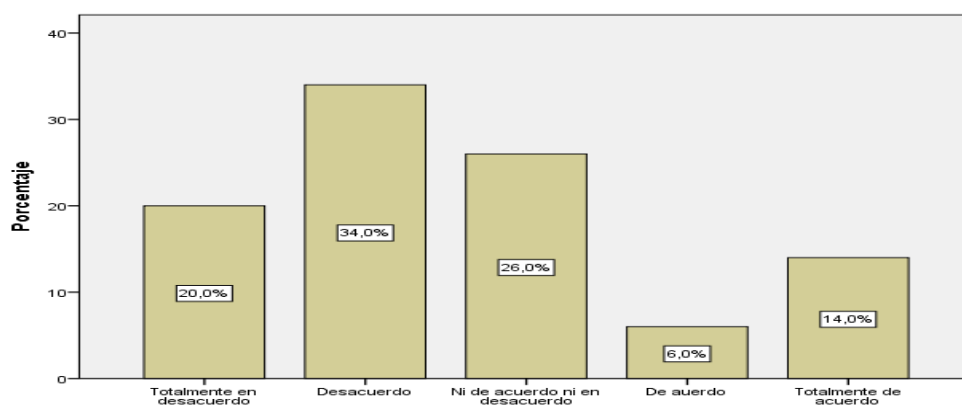


Gráfico 37: Indicador 05 Normas Acoso Sexual

**Descripción:**

El 80% de los encuestados de la tabla 37 eligió la opción estar en desacuerdo que la empresa no tiene un protocolo de normas acoso sexual.

**Tabla 38:** Indicador 06: Normas Ambientales

## INDICADOR 06: NORMAS AMBIENTALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	12	24,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0	54,0
	De acuerdo	12	24,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

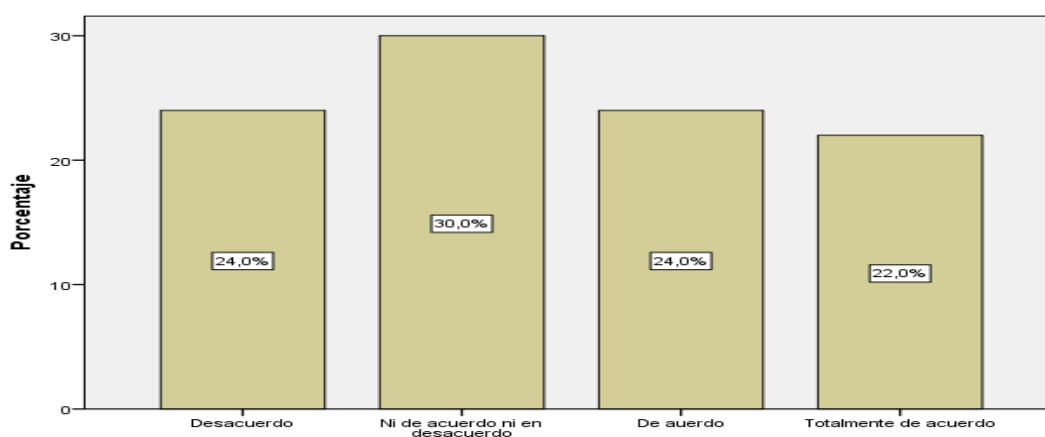


Gráfico 38: Indicador 06: Normas Ambientales

**Descripción:**

En la tabla 38, el 54% de los encuestados eligieron la opción estar en desacuerdo que la empresa no aplica las normas ambientales a diferencia el 24%, están de acuerdo y el 22% en totalmente de acuerdo.

**Tabla 39:** Indicador 07: Normas de Datos Personales

## INDICADOR 07: NORMAS DE DATOS PERSONALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0	26,0
	De acuerdo	18	36,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

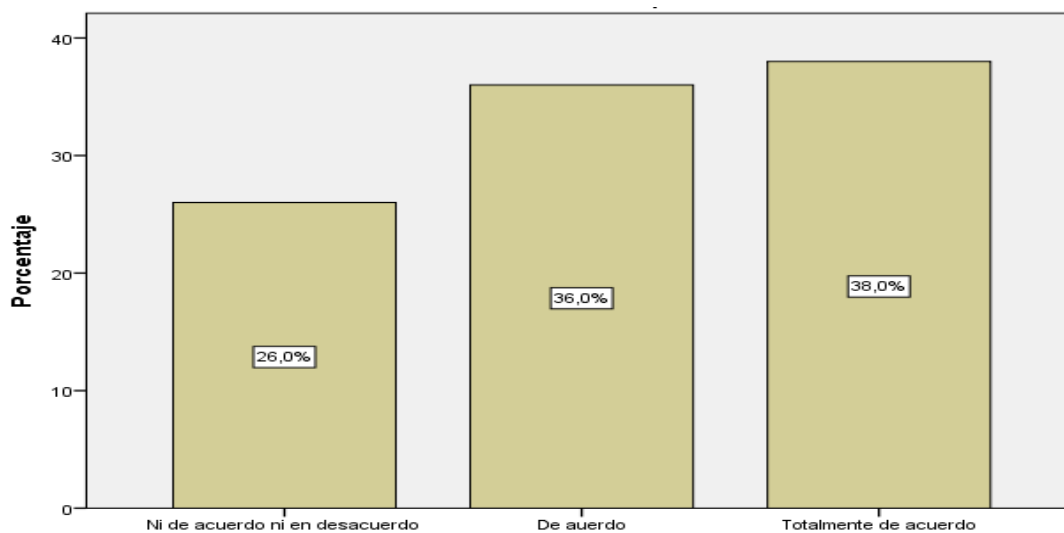


Gráfico 39: Indicador 07: Normas De Datos Personales

**Descripción:**

En la tabla 39, el 74% de los encuestados eligieron la opción estar en acuerdo y totalmente de acuerdo que la empresa si tiene una política de las normas de datos personales.

**Tabla 40:** Indicador 08: Mejora Ingresos

INDICADOR 08: MEJORA INGRESOS				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
	Desacuerdo	14	28,0	32,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0	66,0
	De acuerdo	12	24,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

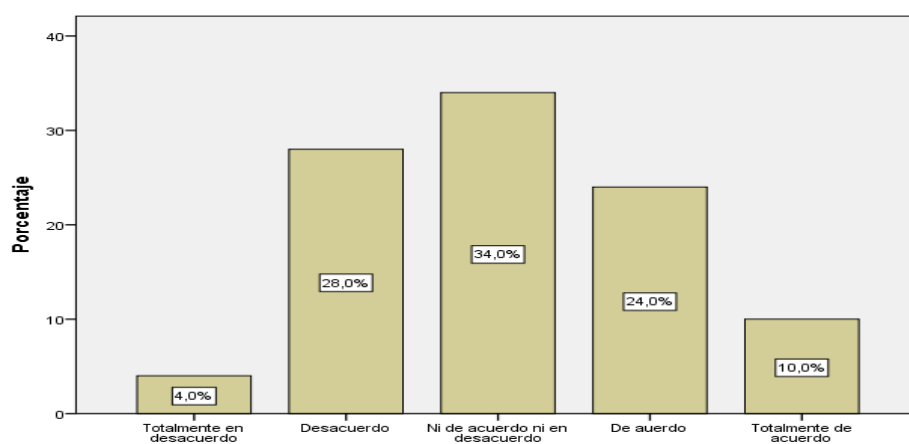


Gráfico 40: Indicador 08: Mejora Ingresos

**Descripción:**

En la tabla 40, el 66% manifiestan que la empresa no tiene política de remuneración salarial.

De los encuestados eligieron la opción estar en total mente en desacuerdo 4%, desacuerdo el 28%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 34% que la empresa no aplica una política de mejora de ingresos.

**Tabla 41:** Indicador 09: Independencia

INDICADOR 09: INDEPENDENCIA				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
	Desacuerdo	2	4,0	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0	38,0
	De acuerdo	30	60,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

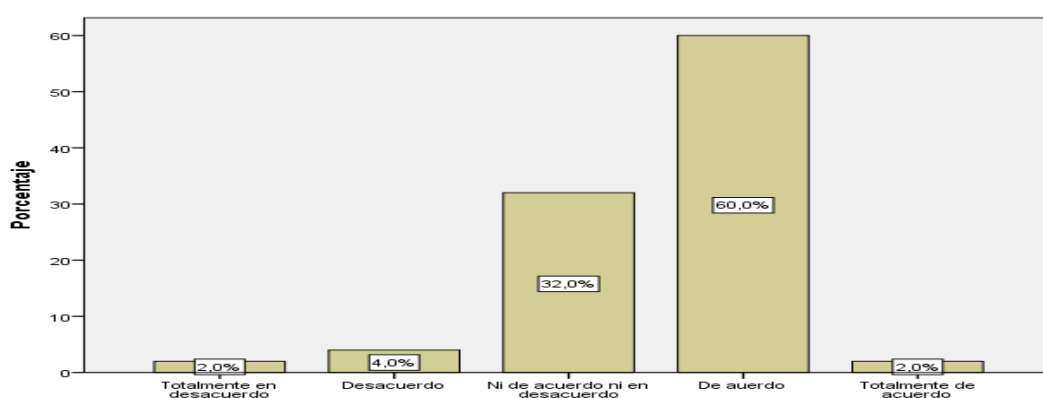


Gráfico 41: Indicador 09: Independencia

**Descripción:**

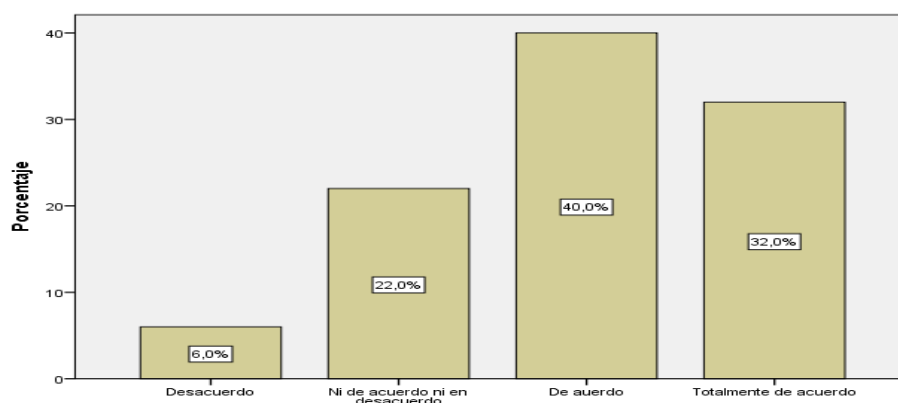
Según la tabla 41, el 62% de los encuestados están de acuerdo que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa, el 38% de los encuestados están ni de acuerdo ni desacuerdo 32%, el 6 % en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.



**Tabla 42:** Indicador 10: Falta De Empleo

INDICADOR 10: FALTA DE EMPLEO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	6,0	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0	28,0
	De acuerdo	20	40,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

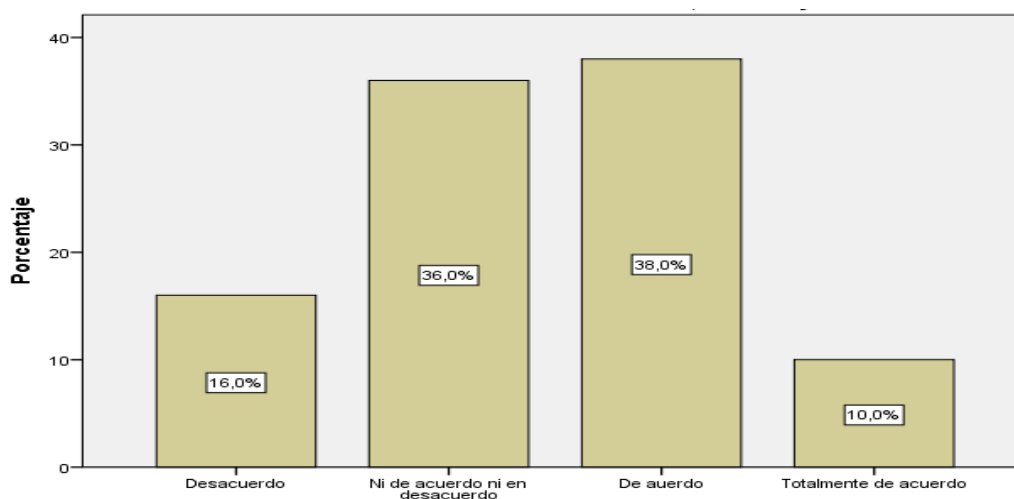
**Gráfico 42:** Indicador 10: Falta De Empleo**Descripción:**

En la tabla 42, el 72% los encuestados indican que la falta de empleo incide en la rentabilidad de la empresa. Asimismo, el 6% contestaron estar en desacuerdo, 22% ni de acuerdo ni en desacuerdo y por el otro lado de la contestación 40% de acuerdo y 32% totalmente de acuerdo.

**Tabla 43:** Indicador 11: Estado de Situación Financiera: Activo, Pasivo y Patrimonio

INDICADOR 11: ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA: ACTIVO, PASIVO Y PATRIMONIO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	8	16,0	16,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36,0	52,0
	De acuerdo	19	38,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

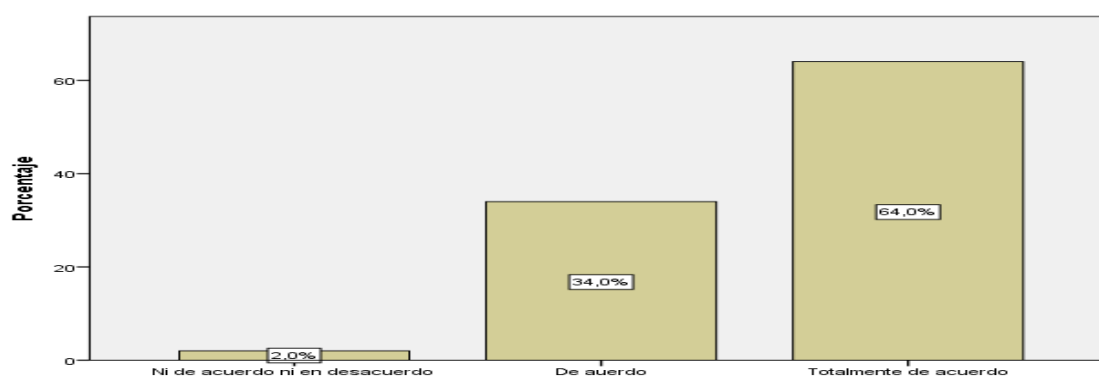
**Gráfico 43:** Indicador 11: Estado De Situación Financiera: Activo, Pasivo Y Patrimonio**Descripción:**

En la tabla 43, el 52% de las personas encuestadas desconocen los estados de situación financiera de la empresa, el 36% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16% están en desacuerdo.

**Tabla 44:** Indicador 12: Estado de Resultados: Ingresos, Gastos

INDICADOR 12: ESTADO DE RESULTADOS: INGRESOS, GASTOS				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0	2,0
	De acuerdo	17	34,0	36,0
	Totalmente de acuerdo	32	64,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

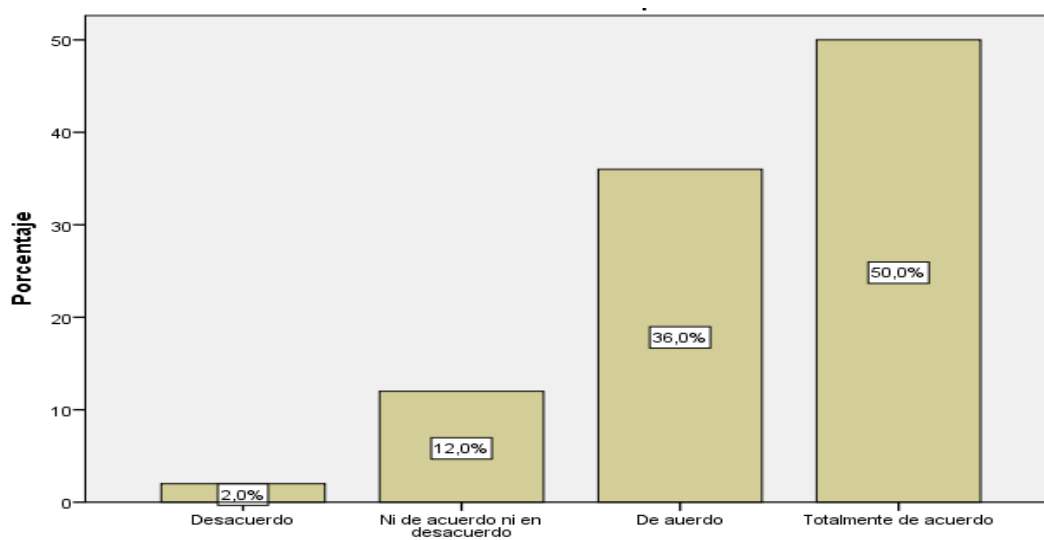
**Gráfico 44:** Indicador 12: Estado De Resultados: Ingresos, Gastos**Descripción:**

En la tabla 44, el 64% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo que conocen el indicador de estado de resultados ingreso, gastos. El 34% de acuerdo y el 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 45:** Indicador 13: Ratios de Liquidez

INDICADOR 13: RATIOS DE LIQUIDEZ				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	14,0
	De acuerdo	18	36,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

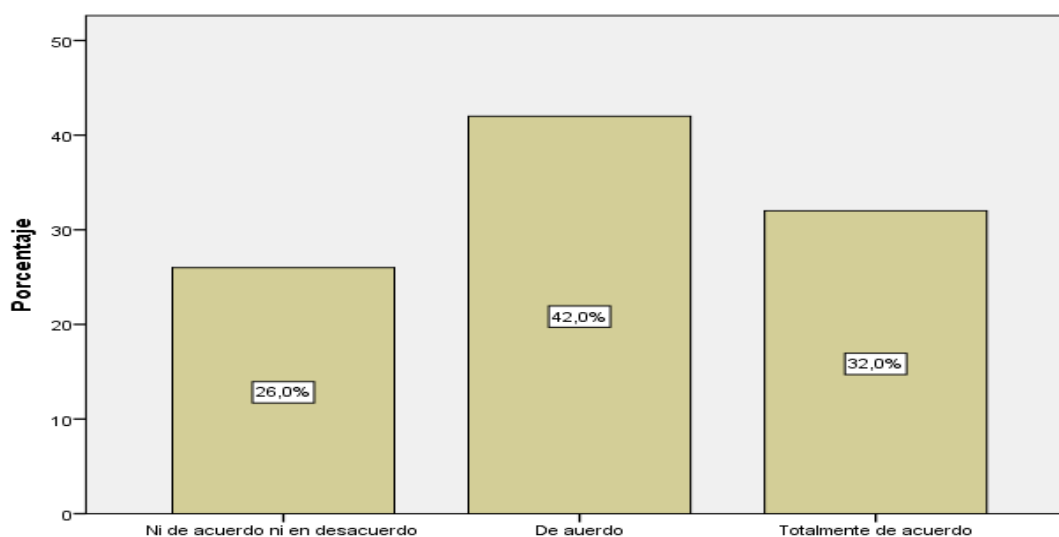
**Gráfico 45:** Indicador 13: Ratios De Liquidez**Descripción:**

En la tabla 45, el 50%, 36% conoce la importancia del indicador del ratio de liquidez, mientras que un 12% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 2% desacuerdo.

**Tabla 46:** Indicador 14: Ratios De Solvencia

INDICADOR 14: RATIOS DE SOLVENCIA				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0	26,0
	De acuerdo	21	42,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 46:** Indicador 14: Ratios De Solvencia

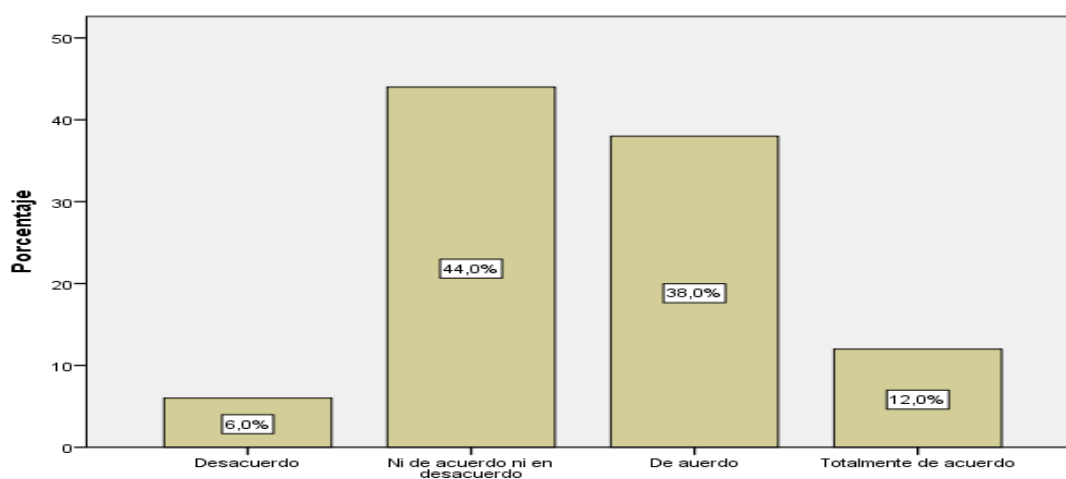
### Descripción:

En la tabla 46, observamos que el 42% de las personas encuestadas están de acuerdo, el 32% totalmente de acuerdo con la importancia de la ratio de solvencia, mientras que un 26% ni de acuerdo ni desacuerdo de esta ratio.

**Tabla 47:** Indicador 15: Ratios De Gestión

INDICADOR 15: RATIOS DE GESTIÓN				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	6,0	6,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	44,0	50,0
	De acuerdo	19	38,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

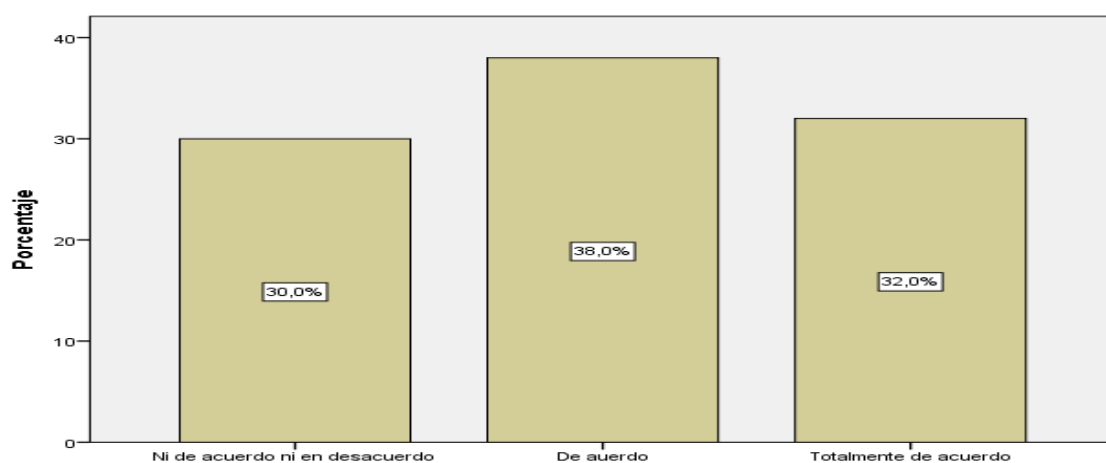
**Gráfico 47:** Indicador 15: Ratios De Gestión**Descripción:**

En la tabla 47, observamos que el 6% están en desacuerdo, el 44% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia indicador ratio gestión, mientras que un 38% están de acuerdo y un 12% totalmente de acuerdo.

**Tabla 48:** Indicador 16: Ratios De Rentabilidad

INDICADOR 16: RATIOS DE RENTABILIDAD				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0	30,0
	De acuerdo	19	38,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

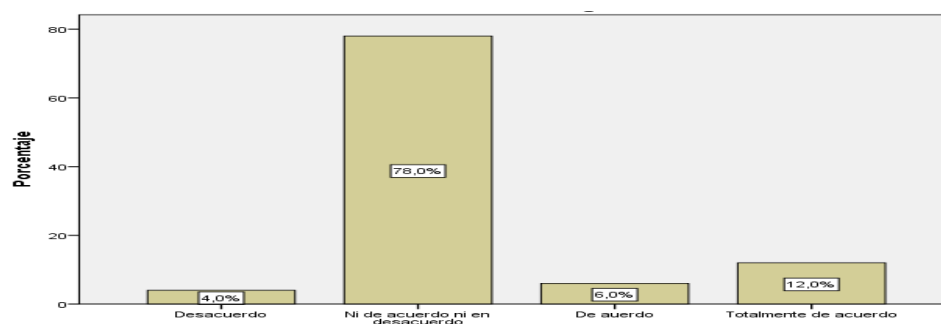
**Gráfico 48:** Indicador 16: Ratios De Rentabilidad**Descripción:**

En la tabla 48, observamos que el 38% de los encuestados están de acuerdo con la existencia del indicador ratios de rentabilidad, mientras que un 30% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 32% totalmente de acuerdo la importancia de esta ratio.

**Tabla 49:** Dimensión Normas Legales

DIMENSIÓN 01: NORMAS LEGALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	78,0	82,0
	De acuerdo	3	6,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 49:** Dimensión 01: Normas Legales**Descripción:**

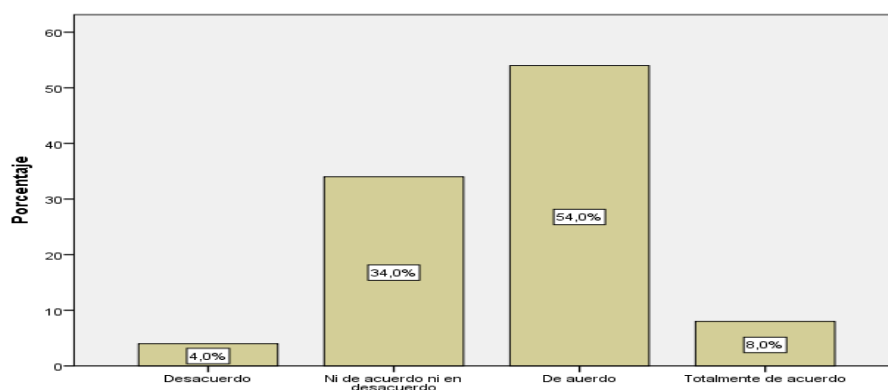
Descripción que respecto a la dimensión Normas Legales 4,0 % el afirma que están desacuerdo, el 78 % no está en desacuerdo con el manejo de dimensión normas legales. Es decir que 82% de los encuestados que el manejo de esta dimensión no es el apropiado y el 6% afirma estar de acuerdo y el 12% afirma estar totalmente de acuerdo



**Tabla 50 :** Dimensión 02: Autoempleo

DIMENSIÓN 02: AUTOEMPLEO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0	38,0
	De acuerdo	27	54,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	4	8,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

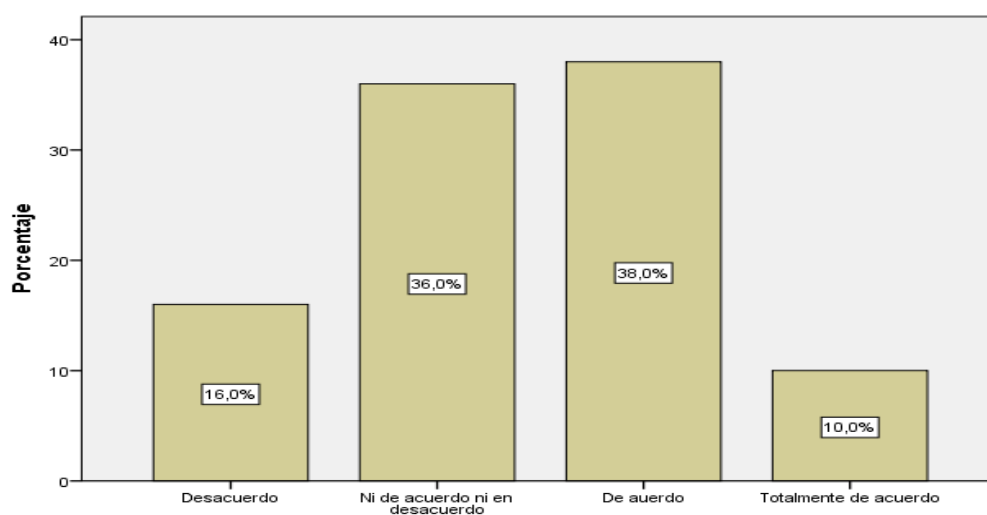
**Gráfico 50:** Dimensión 02: Autoempleo**Descripción:**

En la tabla 50, observamos que el 54% de los encuestados está de acuerdo, 8% totalmente de acuerdo que la dimensión autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa, mientras que un 34% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 4% desacuerdo.

**Tabla 51:** Dimensión 03: Estado De Situación Financiera

DIMENSIÓN 03: ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	8	16,0	16,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36,0	52,0
	De acuerdo	19	38,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

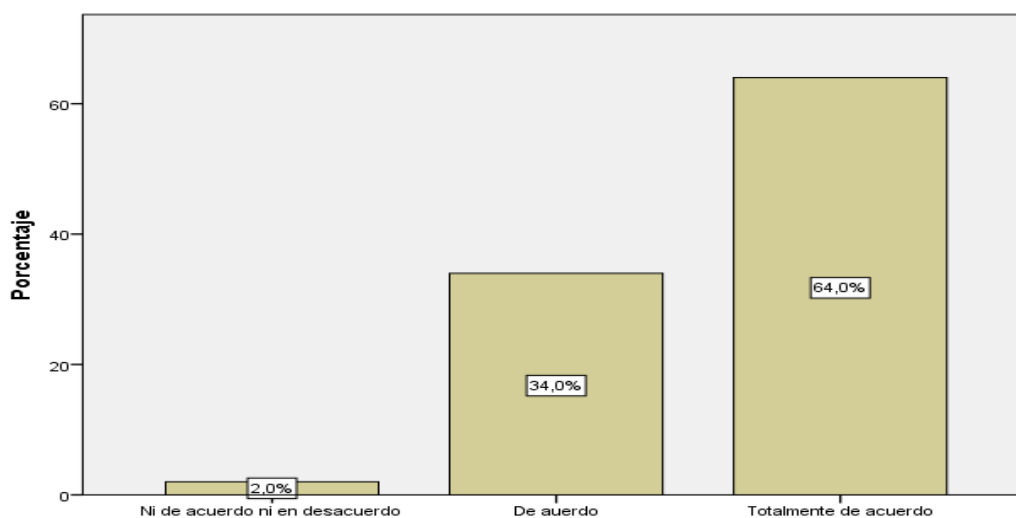
**Gráfico 51:** Dimensión 03: Estado De Situación Financiera**Descripción:**

Referente a la dimensión de estados de situación financiera, el 52% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16% desacuerdo, y el 19% está de acuerdo y el 5% totalmente de acuerdo conocen sobre este tema.

**Tabla 52:** Dimensión 04: Estado De Resultado

DIMENSIÓN 04: ESTADO DE RESULTADO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0	2,0
	De acuerdo	17	34,0	36,0
	Totalmente de acuerdo	32	64,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

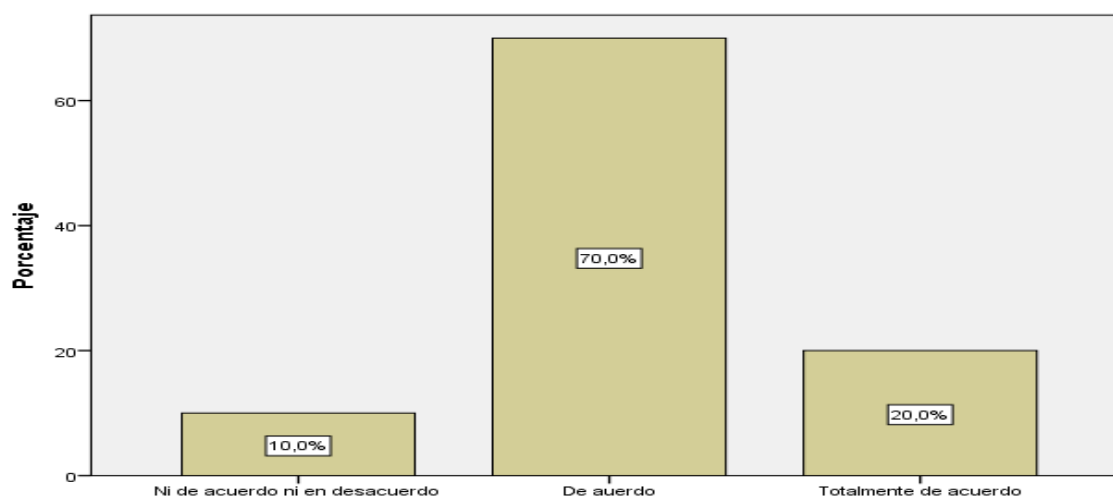
**Gráfico 52:** Dimensión 04: Estado de Resultado**Descripción:**

Sobre la dimensión de estados de resultados, el 64% están totalmente de acuerdo, el 34% de acuerdo, y el 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo conocen sobre este tema.

**Tabla 53:** Dimensión 05: Análisis Financiero

DIMENSIÓN 05: ANALISIS FINANCIERO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	10,0
	De acuerdo	35	70,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

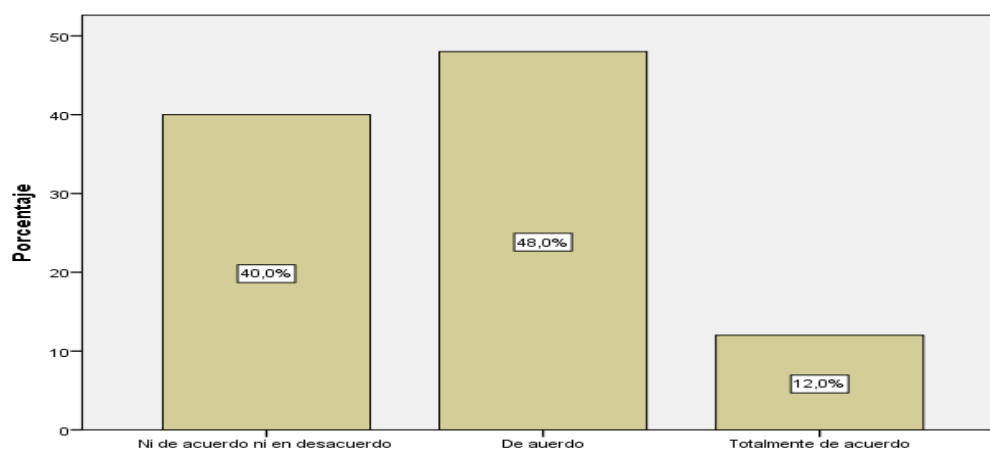
**Gráfico 53:** Dimensión 05: Análisis Financiero**Descripción:**

Sobre la dimensión Análisis Financiero, el 70% de los encuestados están de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% está en totalmente de acuerdo desconoce sobre esta dimensión.

**Tabla 54** : Variable Independiente: Informalidad Régimen Laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE: INFORMALIDAD LABORAL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	40,0	40,0
	De acuerdo	24	48,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 54:** Variable Independiente: Informalidad Régimen Laboral

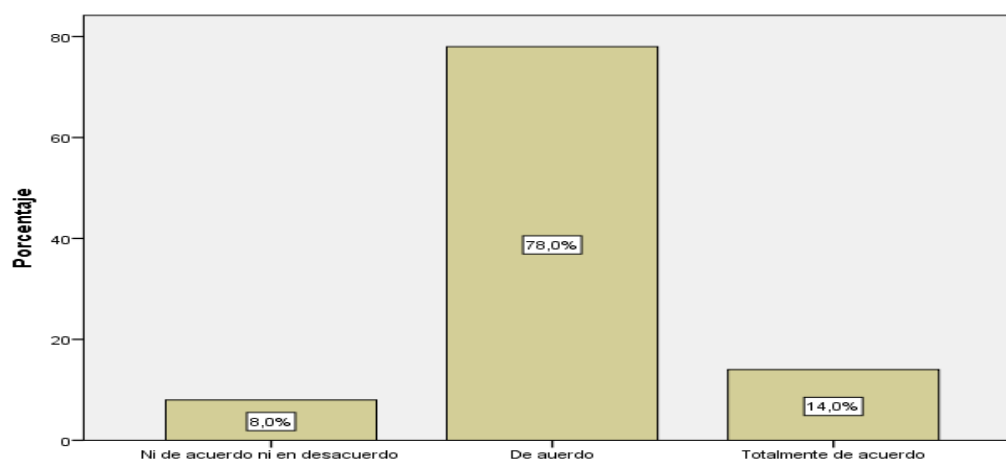
### Descripción:

Sobre esta variable, el 48% se encuentra de acuerdo, el 40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% está en totalmente de acuerdo. Respondieron que existe informalidad régimen laboral.

**Tabla 55 :** Variable Dependiente: Rentabilidad

VARIABLE DEPENDIENTE: RENTABILIDAD				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0
	De acuerdo	39	78,0	86,0
	Totalmente de acuerdo	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

**Gráfico 55:** Variable Dependiente: Rentabilidad**Descripción:**

Sobre esta variable rentabilidad el 78% se encuentra de acuerdo, el 8% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7% está en totalmente de acuerdo respondió “desconoce”. La informalidad afecta la rentabilidad.

**Tabla 56:** Tabla Cruzada Variable Informalidad Laboral Variable Rentabilidad

TABLA CRUZADA VARIABLE: INFORMALIDAD LABORAL \* VARIABLE: RENTABILIDAD

		Variable: Rentabilidad							
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo				Totalmente de acuerdo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Variable: Informalidad Laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0%	18	36,0%	1	2,0%	20	40,0%
	De acuerdo	2	4,0%	19	38,0%	3	6,0%	24	48,0%
	Totalmente de acuerdo	1	2,0%	2	4,0%	3	6,0%	6	12,0%
Total		4	8,0%	39	78,0%	7	14,0%	50	100,0%

Fuente: Datos de la propia investigación

**Descripción:**

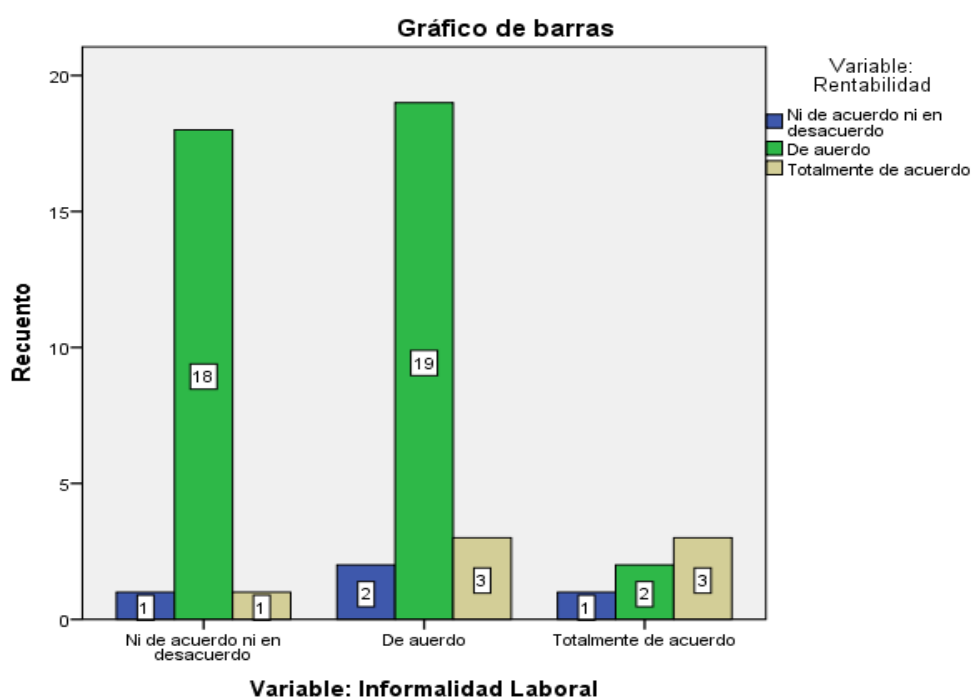
Respecto al cruce de las variables informalidad Laboral y la variable Rentabilidad observamos que el 40.0 % de los encuestados no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de informalidad laboral de ellos 2.0% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la variable rentabilidad y para 36.0% están de acuerdo por otro lado afirma el 2% estar totalmente de acuerdo con la variable rentabilidad. Asimismo, el 48% de los encuestados están de acuerdo con la variable de informalidad laboral de ellos 4.0% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la variable rentabilidad y para 38.0% están de acuerdo por otro lado afirma el 6% estar totalmente de acuerdo con la variable rentabilidad. Finalmente, de los encuestados el 12% afirma estar totalmente de acuerdo con la variable de informalidad laboral y el 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la variable de rentabilidad de ellos el 4,0 % estar de acuerdo y el 6% totalmente de acuerdo con el manejo en la variable de rentabilidad que aplica la empresa tiene la empresa.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación (bilateral)	asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	9,450 <sup>a</sup>	4	,049	
N de casos válidos	50			

Fuente: Datos de la propia investigación

Inferencia: Que de acuerdo a la prueba de hipótesis el valor chi cuadrado es de 9,450 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,049. Como el valor de significancia es menor a 0,05



**Gráfico 56** : Tabla Cruzada Variable Informalidad Laboral Variable Rentabilidad



### 5.3 Discusión de resultados

Después de analizar la encuesta realizada y analizar cada una de las respuestas por parte de los encuestados, puedo comentar que:

Basándome en los resultados de las preguntas de variable independiente las cuales hacen referencia derechos laborales, se observa un común denominador y este es que la mayoría de los encuestados (respondieron EN DESACUERDO) asegura que no se respeta los derechos laborales.

PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En la empresa que usted labora todo el personal esta registrado en planilla?	13	17	6	8	6
Las personas que brindan servicios emite recibo de honorarios a la empresa?	16	8	6	12	8
El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas ?	16	11	11	6	6
La empresa tiene una politica en Seguridad y salud en el trabajo?	19	4	6	10	11
La empresa cuenta con un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo?	16	7	8	8	11
Dispone la empresa de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual?	17	9	10	7	7
La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual ?	23	8	6	7	6
La empresa tiene una politica salarial?	19	9	10	6	6
Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?	2	6	10	25	7
El personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa?	5	10	18	14	3
La informalidad incide en la falta de empleo?	2	3	5	22	18
El autoempleo dificulta la formalidad del empleo ?	4	7	9	16	14

Este resultado es sumamente preocupante, existe un alto grado de informalidad en el derecho laboral, la productividad y el factor humano en una empresa van de la mano.

Como exponen los encuestados existen factores que influyen al bajo desempeño laboral

Y se puede corroborar con la función de los conductores a lo largo de su desempeño pueden adquirir enfermedades, ya sea por el tiempo de recorrido de José Gálvez a la Victoria de ida y vuelta que es aproximadamente de 05 horas sin poder tomarse un tiempo de descanso, no alimentarse adecuadamente, el tenso tráfico, el mantenerse en una postura sedentaria de manera prolongada adicionándole tráfico hace que su labor se desarrolle en un clima tenso, estresante. La empresa no tiene un patio de llegada a La Victoria girando el vehículo de retorno que continúa su recorrido a José Gálvez. El no estar registrado en planilla, no tener un seguro salud, una aportación que pueda asegurar su vejez hace que no se sienten fidelizados con la empresa. Hecho que se refleja en su baja productividad.

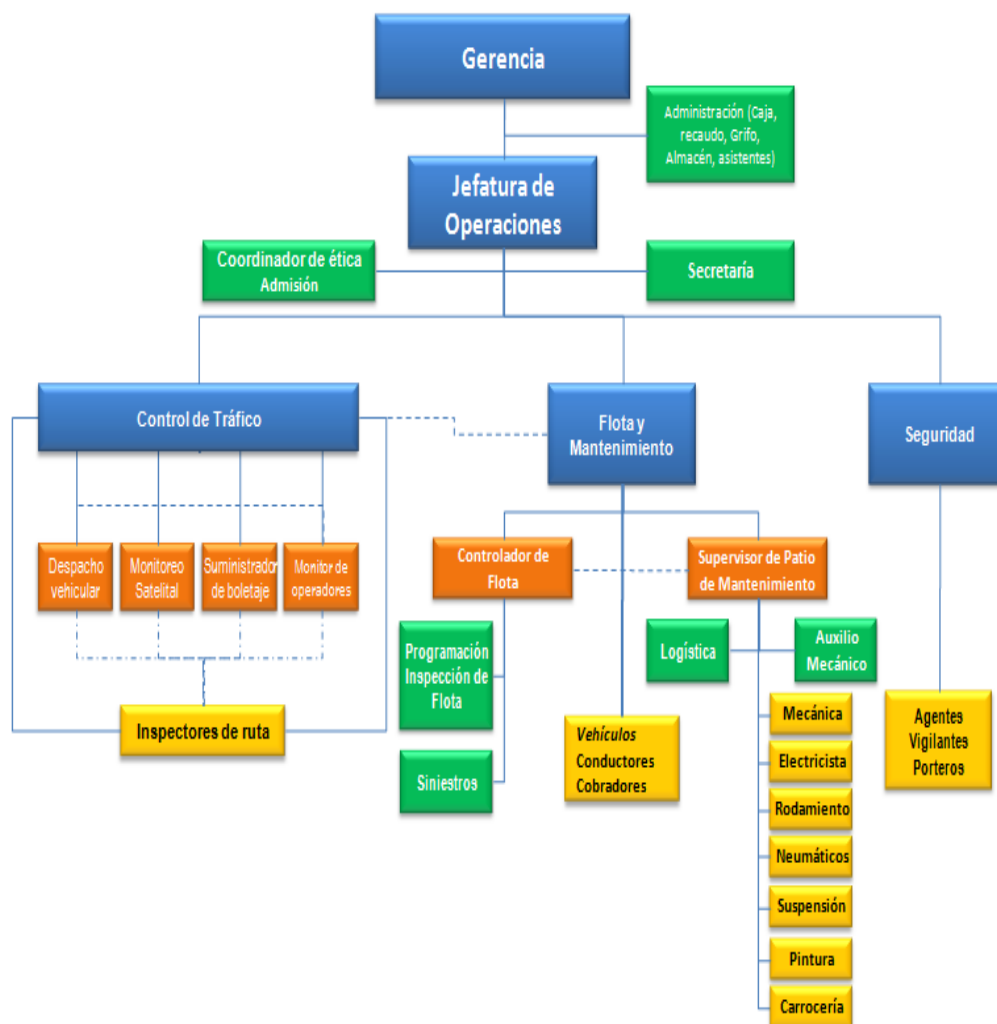
## 5.4 Caso Práctico

### 5.4.1 Antecedentes generales de la empresa de transportes

La empresa desarrolla sus actividades desde hace 48 años, esta Empresa de Transportes Urbano desarrolla actividades de transporte público de pasajeros en la ciudad de Lima. Desde aquellos años nuestra empresa supo acondicionarse a los requerimientos coyunturales de cada época, logrando afianzarse como una empresa exitosa con actividades operativas y comerciales, fundamentales para el negocio.

### ORGANIGRAMA DE EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTES URBANO 2019

#### ➤ Organigrama



➤ **Visión**

*“Ser considerados como una de las empresas líderes de nuestro sector de transporte público de pasajeros, brindando día a día un servicio de calidad a nuestro usuario”*

➤ **Misión**

*“Somos un equipo de personas calificadas y comprometidas que tenemos como misión fundamental brindar un servicio de calidad, mediante la mejora continua de nuestros procesos; buscando siempre el mayor beneficio para nuestros usuarios, un retorno razonable para nuestras inversiones y el cuidado del medio ambiente que asegure un desarrollo sustentable.”*

➤ **Política**

*Seguridad Vial:*

*Semanalmente se realizan charlas a los operadores, con la finalidad de mejorar la actitud del conductor cuando está al frente del volante y para que tomen mayor conciencia sobre seguridad vial.*

Cuadro 6: Relación de Trabajadores por áreas

Área -Cargos	No Trabajadores
Área de Administrativo	7
Área de Almacén	4
Área Legal Abogados	4
Área de Operaciones	4
Cajeros	4
Conductores	17
Área Contabilidad	8
Área Despacho	11
Griferos	3
Inspectores de Ruta	20
Jefe de Áreas	4
Área de Limpieza	12
Área de Mecánica	6
Monitoreo GPS	3
Vigilancia	12
Total	119

## CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20145380546 -

formación mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada c

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio		
Periodo	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas
2019-09	119	0
2019-10	112	0
2019-11	110	0
2019-12	111	0
2020-01	109	0
2020-02	107	0
2020-03	103	0
2020-04	95	0
2020-05	58	0
2020-06	52	0
2020-07	46	0
2020-08	47	0

Fuente: Elaboración análisis de documentos propia de la empresa

### **Flota de unidades vehiculares**

- La empresa cuenta con 28 unidades de su propiedad

### **Transportistas afiliados con sus vehículos**

- La empresa cuenta con 164 transportistas afiliados que cuentan con sus vehículos propios

### **Políticas de Revisión Documentos:**

Diariamente se realiza la revisión de documentación tanto como en la unidad como en los operadores (conductores y cobradores).

### **UNIDAD**

- ✓ Revisión Técnica
- ✓ Soat –Vigencia
- ✓ Tarjeta de Circulación

- ✓ Tarjeta Propiedad

## CONDUCTOR

- ✓ Licencia Brevete AIIIA AIIC
- ✓ DNI
- ✓ Educación Vial (capacitación)
- ✓ Credencial
- ✓ Verificar Récord Puntos A Favor Mínimo 80

### Cuadro 7: De Infracciones y Sanciones Al Operador De Flota Vehicular Conductor

Los conceptos que se van a detallar están comprendidos dentro de los artículos de las obligaciones y prohibiciones del trabajador.

Nº	CONCEPTO	Sanción x Días	Multa
1	POR INGERIR LICOR, DROGAS, ALUCINOGENOS, FUMAR, U OTROS, DENTRO Y FUERA DEL PARADERO. 1. ENTIÉNDASE CON UN PERÍMETRO DE 500 MTS A LA REDONDA.	20 DIAS	10 U.R.S.
2	FALTA COMPROBADA Y DECLARADA BAJO QUEJA DEL PUBLICO USUARIO.	10 DIAS	5 U.R.S.
3	POR NO CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS ADECUADOS CON LA TARJETA DE CONTROL O GUIAS: EXTRAVIARLA, NO ENTREGARLA, NO MARCARLA, REMARCARLA, ADULTERARLA, MANCHARLA, ROMPERLA, Y OTROS.	5 DIAS	HASTA 5 U.R.S.
4	POR ACUMULACION DE 4 PARTES DE FALTAS DISCIPLINARIAS	H.N.A.	
5	OPERADORES QUE AGREDAN VERBAL Y/O FISICAMENTE, EN LOS TERMINALES, OFICINAS DE LA EMPRESA, O EN EL SERVICIO, ENTRE SI MISMOS, O A USUARIOS Y/O TRABAJADORES DE LA EMPRESA, SERAN SANCIONADOS CON: 1. SE ENTIENDE POR AGRESIÓN VERBAL: BULLYNG, INSULTOS, ADJETIVOS, U OTRO TIPO DE LENGUAJE QUE AFECTE EL ESTADO DE ANIMO O LA IMAGEN DE LA PERSONA. 2. AGRESION FISICA: CONTACTO BRUSCO CONTRA EL CUERPO, USANDO EL MISMO CUERPO, OBJETOS, O ARMAS. 3. SE ENTIENDE, EN SERVICIO O HACIENDO USO DEL UNIFORME DE LA EMPRESA. 2. MOTIVOS: CORRETEO, RETRASO, IMPRUDENCIA TEMERARIA, OBSTACULIZAR EL PASE, ANIMADVERSIÓN, U OTRA ÍNDOLE.	VERBAL: 15 DÍAS REINCIDE: 30 DIAS FISICA: EXPULSIÓN	7 U.R.S. 14 U.R.S. EXPULSIÓN
6	LOS OPERADORES, ESTAN OBLIGADOS A ASISTIR A LOS SEMINARIOS O CITACIONES DE CAPACITACION OTORGADOS POR LA D.M.T.U. Ó LA EMPRESA, EN CASO CONTRARIO :	NO PODRÁN LABORAR	
7	POR NO RECOGER A LOS USUARIOS Y/O DEJAR AL PASAJERO ANTES Y/O DESPUES DE SU DESTINO. SE SANCIONARA CON : 1. SE ENTIENDE DESTINO POR PARADERO AUTORIZADO,	10 DIAS	5 U.R.S.

Las faltas más recurrentes son el correteo, la evasión de control, pasarse la luz roja y mal uso del boletaje.

La empresa realiza charlas a los operadores, de sensibilización con la finalidad de mejorar la actitud del conductor cuando está al frente del volante y para que tomen mayor conciencia sobre seguridad vial.

Cabe mencionar que la empresa fue suspendida por la Gerencia de Transporte Urbano (GTU) de la Municipalidad de Lima. Suspensión de toda la flota vehicular hasta por 30 días y una multa de 4 UIT, equivalente a S/ 16 800,00 aparados en la Ordenanza Municipal 1974. Sanción por malos conductores.

### **Políticas de Contratación de Conductores:**

La empresa no tiene una política de contratación de sus conductores inician sus labores sin un contrato de trabajo. La empresa se preocupa al 100% por la documentación que exige las normas municipales. Si no tuviesen la documentación vigente los conductores o los documentos de vehículo al día la empresa es sancionada.

Se muestra a continuación cuadro el costo de un personal en planilla vs un conductor informal.

La diferencia corresponde a la omisión de pago en los beneficios laborales (CTS, Gratificación, vacaciones, Essalud y aportación AFP y/o ONP) del personal que no son registrados planilla.

**Cuadro 8:** Calculo de Trabajador conductor en Planilla Vs no Trabajador informal**COSTO TRABAJADOR CONDUCTOR PLANILLA**

DETALLE	%	IMPORTE
SUELDO		1,100.00
ASIG FAMILIAR		93.00
VIATICOS		198.00
MOVILIDAD (sujeto a asistencia)		270.00
<b>TOTAL REMUNERACION</b>		<b>1,661.00</b>
CTS	9.72%	135.24
GRATIFICACIONES	18.17%	252.70
VACACIONES	8.33%	115.91
ESSALUD	9.00%	125.19
VIDA LEY	0.29%	4.03
		<b>2,294.07</b>

**TRABAJADOR INFORMAL**

DETALLE	IMPORTE X DIA	DIAS LABORADOS	TOTAL PAGO TRABAJADOR
JORNAL DIARIO CONDUCTOR	120.00	16	1,920.00

La empresa al no ingresar a planilla a sus trabajadores aumenta sus costos al cometer infracciones laborales que conllevaría al pago de multas laborales.

No registrar en planilla a un trabajador siempre que cumpla todos los requisitos de un trabajador dependiente, equivale a una multa de S/ 57,491 soles (importe por cada trabajador afectado). Decreto Supremo 008-2020-TR, modifica el reglamento de la Ley General de Inspección General de Trabajo. Publicado 10 de febrero de 2020.

**Cuadro 9:** Cálculo de las infracciones laborales que se aplican a la empresa (1 a 10 trabajadores)

**CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR A UN LOCADOR EN PLANILLA**

Nº	NORMA LEGAL	RESUMEN INFRACCIÓN	GRAVEDAD	TRABAJADORES AFECTADOS	SANCIÓN	MULTA
1	Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No registrar en planilla a un trabajador.	Muy Grave	1	2.63	S/11,309.00
2	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No pago de gratificación	Grave	1	1.57	S/6,751.00
3	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No pago de bonificación extraordinaria.	Grave	1	1.57	S/6,751.00
4	Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No deposito de CTS.	Grave	1	1.57	S/6,751.00
5	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No entregar liquidación de CTS	Leve	1	0.26	S/1,118.00
6	Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No pago de indemnización	Muy Grave	1	2.63	S/11,309.00
7	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No registrar en un sistema de Salud	Grave	1	1.57	S/6,751.00
8	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No registrar en un sistema de Pensión	Grave	1	1.57	S/6,751.00
<b>MONTO TOTAL</b>						<b>S/57,491.00</b>

### Registro de pagos efectivos de Conductores que no están inscritos en planillas

En el cuadro 10 se muestra los importes que mes a mes se desembolsa salidas de efectivo que se realiza a los conductores por laborar informalmente. El cálculo a pagar es elaborado por el cajero importe que es pagado directamente al conductor por las vueltas realizadas al final del día.

**Cuadro 10:** Reporte desembolso Caja Mensual Personal No Registrado En Planilla

Periodo	N° Vueltas	Desembolso Caja Conductores	Importe S/.
Enero	915	Porcentaje	27,760.82
Febrero	804	Porcentaje	23,688.79
Marzo	914	Porcentaje	28,910.62
Abril	935	Porcentaje	31,761.42
Mayo	980	Porcentaje	28,357.72
Junio	708	Porcentaje	25,300.55
Julio	996	Porcentaje	26,270.14
Agosto	789	Porcentaje	24,322.73
Setiembre	776	Porcentaje	24,536.40
Octubre	722	Porcentaje	26,354.00
Noviembre	650	Porcentaje	20,560.00
Diciembre	754	Porcentaje	23,154.00
<b>NRO VUELTAS</b>	<b>9943</b>	<b>TOTAL IMPORTE</b>	<b>310,977.19</b>

Fuente: Elaboración análisis de documentos propia de la empresa

**Cuadro 11:** Reporte de Vueltas Conductores para pago diario al trabajador fuera de Planilla

FECHA	PERIODO	DIA	PADRON	PLACA	MARCA	N°Vueltas	SALIDA EFECTIVO
01/01/2019	Enero	martes	113	T1W-727	MB METAL	3.0	S/. 115.41
02/01/2019	Enero	miércoles	111	T1W-734	MB METAL	3.0	S/. 139.42
02/01/2019	Enero	miércoles	133	AMT-720	MB COMIL	3.0	S/. 133.18
03/01/2019	Enero	jueves	97	T1W-733	MB METAL	3.0	S/. 104.39
03/01/2019	Enero	jueves	102	T1W-723	MB METAL	3.0	S/. 154.08
03/01/2019	Enero	jueves	103	T1W-724	MB METAL	3.0	S/. 114.47
03/01/2019	Enero	jueves	113	T1W-727	MB METAL	3.0	S/. 150.48
03/01/2019	Enero	jueves	126	AMR-937	MB COMIL	3.0	S/. 104.29
03/01/2019	Enero	jueves	132	AMT-711	MB COMIL	3.0	S/. 159.26
04/01/2019	Enero	viernes	97	T1W-733	MB METAL	3.0	S/. 121.76
04/01/2019	Enero	viernes	103	T1W-724	MB METAL	3.0	S/. 120.13
04/01/2019	Enero	viernes	113	T1W-727	MB METAL	3.0	S/. 127.47
04/01/2019	Enero	viernes	126	AMR-937	MB COMIL	3.0	S/. 96.26
04/01/2019	Enero	viernes	128	AMS-756	MB COMIL	3.0	S/. 142.90
04/01/2019	Enero	viernes	129	AMS-851	MB COMIL	3.0	S/. 138.10
05/01/2019	Enero	sábado	102	T1W-723	MB METAL	3.0	S/. 134.06
05/01/2019	Enero	sábado	103	T1W-724	MB METAL	3.0	S/. 99.59
05/01/2019	Enero	sábado	113	T1W-727	MB METAL	3.0	S/. 116.49
05/01/2019	Enero	sábado	119	F1T-727	MODASA	3.0	S/. 89.17
05/01/2019	Enero	sábado	126	AMR-937	MB COMIL	3.0	S/. 104.37
05/01/2019	Enero	sábado	128	AMS-756	MB COMIL	3.0	S/. 145.84
05/01/2019	Enero	sábado	129	AMS-851	MB COMIL	3.0	S/. 110.52
06/01/2019	Enero	domingo	97	T1W-733	MB METAL	3.0	S/. 105.54
06/01/2019	Enero	domingo	103	T1W-724	MB METAL	3.0	S/. 106.96
06/01/2019	Enero	domingo	126	AMR-937	MB COMIL	3.0	S/. 127.07
07/01/2019	Enero	lunes	97	T1W-733	MB METAL	3.0	S/. 155.84
07/01/2019	Enero	lunes	125	AMR-943	MB COMIL	3.0	S/. 151.68
08/01/2019	Enero	martes	97	T1W-733	MB METAL	3.0	S/. 175.81
08/01/2019	Enero	martes	125	AMR-943	MB COMIL	3.0	S/. 115.74



Fuente: Elaboración análisis de documentos propia de la empresa

En el cuadro 11 se puede visualizar que los conductores realizan 3 vueltas diarias teniendo conocimiento que cada recorrido entre ida y vuelta es de 5 horas aproximadamente

- José Gálvez – La Victoria
- La Victoria –José Gálvez

Se evidencia que los conductores laboran más 08 horas de labor, aproximadamente 15 horas diarias. Hechos que derivan a que la empresa tenga muchas denuncias y llegan notificaciones de los trabajadores ante el ministerio de trabajo por infringir las normas laborales.

## Ejemplos de Actas de Inspección de MTPE Sunafil



### REQUERIMIENTO DE COMPARENCIA

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO

Orden de Inspección:	11494 - 2019 -SUNAFIL/ILM		
Sujeto inspeccionado:	EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA SA		
Dirección:	AVENIDA MATEO PUMACAHUA NRO.MZA1, Int. LT 1		
Departamento:	LIMA	Provincia:	LIMA
Distrito:	VILLA EL SALVADOR	Ubigeo:	150142

En relación con la orden de inspección antes identificada y el aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 004-2011-TR y 012-2013-TR, **SE REQUIERE LA COMPARENCIA** de la empresa arriba antes mencionada, ante la Oficina de la Intendencia de Lima Metropolitana (Sala de Comparecencias) de la SUNAFIL, ubicada en el **2°Piso de la Av. Salaverry N°655, del distrito de Jesús María**, a horas **15:00 horas** del día **17/07/2019**, aportando los siguientes documentos:

1	Carta poder de representación. Vigencia de poder.
2	Constancia de Alta y Baja del T-Registro.
3	Pago de la gratificación legal y bonificación extraordinaria desde julio y diciembre 2015 hasta julio 2018.
4	Depósito de la CTS desde el periodo vencido noviembre – abril 2015 hasta el periodo noviembre 2017 – abril 2018.
5	Pago de las vacaciones del periodo 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017.
6	Registro de control de asistencia [pago de horas extras] desde 01 de enero de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2018.
7	Pago de liquidación de beneficios sociales trancos [gratificación legal y bonificación extraordinaria, vacaciones y CTS]
8	El recurrente Segundo García Moisés refiere que laboro desde 28.03.2001 al 30.09.2018.

La documentación requerida se refiere al periodo: del \_\_\_\_\_ **INDICADO**  
y al(los) siguiente(s) trabajador(es) afectado(s): \_\_\_\_\_ **SEGUNDO GARCIA MOISES**

Junto a los documentos originales se aportara fotocopia de los documentos N° \_\_\_\_\_

**ASUNTO:** \_\_\_\_\_ **VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES** \_\_\_\_\_

Cabe recordar que en la Inspección de Trabajo y Seguridad Laboral se debe presentar el presente requerimiento de comparencia en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la orden de inspección.

**CEDULA DE NOTIFICACION 0000012588-18**  
**Nº. HE-0000105527-2018**

E.U. CHAMA S.A.  
**SECRETARIA**  
 09 OCT. 2018  
 FIRMADO  
 Firma: *[Firma]*  
*bajo Puerta.*

EXPEDIENTE Nº 0000004295-18-MTPEM/20.22  
 Dependencia Administrativa:  
**SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORIA DEL TRABAJADOR**  
**DESTINATARIO: EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA SA**  
**DOMICILIO: AV. MATEO PUMACAHUA Mz. A-1 Lt. 1 - VILLA EL SALVADOR**

Se hace saber que en el procedimiento de: **CONCILIACION**  
 (Artículo 30º del Decreto Legislativo Nº 910)  
**SEGÚN ESCRITO Nº**  
 Se ha expedido con fecha: 25/09/2018.  
 Lo siguiente: Resolución, lo que se notifica a usted con arreglo a Ley.  
 Se anexa lo siguiente: CITACION A CONCILIAR PARA EL 22/10/2018 A HORAS 14:00 p.m.  
Con un total de SEIS (06) folios.

*[Firma]*  
 Yolanda Tananta del C.  
 Auxiliar Administrativa



El día..... de..... del 2018,  
 horas..... me constituí en el domicilio del destinatario requiriendo su presencia y  
 respondió una persona que dijo llamarse:  
 ....., que se identificó con LE/D.N.I.  
 Nº..... a quien procedí a entregarle el original de la presente notificación y  
 enterado de la misma, firmó esta copia.



PERÚ

Superintendencia  
 Nacional de  
 Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
 Metropolitana

Dirección: Av. Salaverry 655, piso 4 - Jesús María | www.sunafil.gob.pe



**SUNAFIL**

**REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA**

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO**

**Razón Social: EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA S.A.**

**Domicilio:** Av. Mateo Pumacahua Mz. A 1, Lote 1

**Distrito:** Villa El Salvador **Provincia:** Lima **Departamento:** Lima

En relación con la **Orden de Inspección Nº 17136-2018-SUNAFIL/ILM** y en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 5º numeral 5.3.2 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y Artículo 6º de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, **SE REQUIERE LA COMPARECENCIA** de la razón social/empresa arriba identificada, en la **Sala de Comparecencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**, ubicada en la **av. Salaverry Nº 655, Segundo Piso**, - distrito de Jesús María, en la fecha del **25** de Octubre de 2018, a las **15:40** horas, aportando los siguientes documentos:

<b>1</b>	<b>Que acredite la representación de la razón social: Carta poder, de ser el caso, de la persona que va a representar a la empresa (o persona natural) inspeccionada en las comparecencias ante la SUNAFIL, consignándose en ella el número de la orden de inspección arriba indicada; además, exhibir el DNI, en copia, del representante legal y apoderado.</b>
<b>2</b>	<b>TR5 actualizada, de la planilla electrónica, impreso y en USB.</b>
<b>3</b>	<b>3.1.-De los recurrentes José Joel de La Cruz Chávez, Miguel Ángel de La Sota Ponce, Wilder Jesús Pocomucha Aguilar y Juan José Valdez Quispe exhibir: - Liquidación de beneficios sociales.</b>

**Con la documentación original requerida se aportará fotocopias de los documentos del 2.**

**ASUNTO:** VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIOLABORALES.

Le informamos que su inasistencia y/o incumplimiento de la exhibición de documentos

  
**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR**  
**SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO**

IDENTIFICACION DE FIRMAS  
 SEDE CENTRAL - ESQ. BOLOGNESI CON MANDO CAPAS - SAN JERONIMO  
 JUEZ DR. JUAN J. JIMENEZ (FOLIO 17)  
 Fecha: 2019.10.17 16:17:35 Hora: 16:17:35 Hora: 16:17:35 Hora: 16:17:35 Hora: 16:17:35  
 LIMA SUR VILLA MARIA DEL TRIUNFO FIRMA DIGITAL

EL SUPERIOR DE JUSTICIA SUR - Sistema de Gestión de Informaciones SIGI  
 SEDE CENTRAL - ESQ. BOLOGNESI CON MANDO CAPAS - SAN JERONIMO  
 JUEZ DR. JUAN J. JIMENEZ (FOLIO 17)  
 Fecha: 2019.10.17 16:17:35 Hora: 16:17:35 Hora: 16:17:35 Hora: 16:17:35  
 LIMA SUR VILLA MARIA DEL TRIUNFO FIRMA DIGITAL

**PEDIENTE** : 04554-2017-0-3001-JP-LA-02  
**TERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS  
**JEZ** : ORE JUAREZ JOHN  
**PECIALISTA** : MAMANI CUTIPA ELAR HECTOR  
**MANDADO** : EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA SA  
**DEMANDANTE** : REQUE NECIOSUP JOSE GIANCARLO

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO DOS**

Villa María del Triunfo, diez de octubre  
Del dos mil dieciocho. -

**Objeto del recurso.**

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha 28 de mayo del 2018 (folios 66 a 79), en el extremo que se declara **FUNDADA** la demanda, interpuesta por **REQUE NECIOSUP JOSE GIANCARLO** contra **EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA SA**, en los temas de beneficios sociales y otros; en tal sentido se, **ORDENO** que la demandada pague a favor de la actora la suma de **S/. 2,206.04 (DOS MIL DOSCIENTOS SEIS CON 04/100 SOLES)**, más intereses legales y financieros, sin costas ni costos.

**CONSIDERANDO:**

**Del recurso impugnatorio.**

- De conformidad con el artículo 370 in fine del Código Procesal Civil, norma aplicable a estos casos en forma supletoria a tenor de lo previsto en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el Juez revisor tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum**, en virtud del cual el órgano jurisdiccional de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.
- El recurso impugnatorio es interpuesto por la parte **EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA SA**, mediante el cual sostiene los siguientes fundamentos de hecho y derecho del recurso de apelación:



ORDEN DE INSPECCIÓN N° 13820-2019-SUNAFIL/LEM

**ACTA DE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO**

Por medio de la presente acta y en cumplimiento de la orden de inspección antes identificada, siendo las horas 10:22 H. del día 08 de Julio del año 2019 se deja constancia de las actuaciones inspectivas sobre verificación de despido arbitrario dentro de los alcances del Art. 45 del D.S. N° 001-2016-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo – Decreto Legislativo N° 728, en el centro o lugar del trabajo de la empresa que se identifica, practicando las diligencias que correspondan, de conformidad con el artículo 6 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2016-TR y sus modificatorias, en los siguientes términos:

**DATOS DEL SUJETO INSPECCIONADO:**

Nombre o denominación: EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA SA  
 RUC: 20145229546  
 Nombre del representante del empleador: JOSE FLORENTINO HUANANI  
 Documento de identidad: 10086007 Cargo: ENCARGADO DE RRHH  
 Domicilio fiscal: AV. MATTEO PUMACAYAN N° 20 AL CORO VES LIMA  
 Dirección donde se verifican las actuaciones inspectivas: AV. LAS PALMAS COA 8  
(PUNAZO 72 - UNCA 1)  
 Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: PUNACAYAN

**DATOS DEL TRABAJADOR O EX TRABAJADOR:**

1) Nombres y apellidos: EDUARDO SANCHEZ MARTINEZ

EXP. SANCIONADOR N° : 2269-2018  
IMP. DE CARGOS N° : 303-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI  
ORDEN DE INSP. N° : 14236-2017-SUNAFIL/ILM  
ACTA DE INFRAC. N° : 1609-2018-SUNAFIL/ILM  
INFORME FINAL INST. N° : 469-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI  
SUMILLA : **ADJUNTO DEPOSITO**

**SEÑOR SUB INTENDENTE DE RESOLUCION 3 DE LA INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA DE LA SUNAFIL.-**

**EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA S.A.**, con RUC. N° 20145380546, con domicilio social en la Av. Mateo Pumacahua Mz. A 1, Lote 01, Villa El Salvador, debidamente Representada por su Gerente General don Luis Antonio Retamozo Moreano, identificado con DNI N° 09346259, según Poder inscrito en la Partida N° 11015905 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; a usted respetuosamente digo:

Que, habiendo sido notificado mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 608-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3 de fecha 03.07.19, la misma que resuelve sancionar a mi Representada con una multa ascendente a S/. 933.75 soles, al respecto debemos manifestar lo siguiente:

**PRIMERO:** Que, con escrito de fecha 12.02.2019, mi Representada informo al Órgano Instructor sobre el pago que efectuó mi Representada al Banco de la Nación por la multa impuesta a mi Representada en el Acta de Infracción N° 1609-2018, por la suma de S/. 9,333.75 soles.

**SEGUNDO:** Asimismo, con escrito de fecha 14.05.19, se formuló descargos contra el Informe Final de Instrucción N° 469-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI de fecha 13.02.19,

CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 11494 - 2019 -SUNAFIL/ILM

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Nombre o denominación: EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA SA  
 Dirección: AVENIDA MATEO PUMACAHUA NRO.MZA1, Int. LT 1  
 Departamento : LIMA Provincia : LIMA Distrito : VILLA EL SALVADOR  
 Hora inicio: 16:00 h. Hora fin : 17:45 h.  
 ASUNTO: VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES

En relación con la orden de inspección antes identificada y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 004-2011-TR y 012-2013-TR, se deja constancia que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

MODALIDAD DE ACTUACIÓN:

- Visita de Inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.
- Apersonamiento del solicitante de la inspección en las oficinas de la Intendencia.

PERSONA ENTREVISTADA

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Don/Doña: Apoderada
- Encargado/Responsable del centro de trabajo: Don/Doña: -
- Representante de los trabajadores: Don/Doña: -

Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos objeto de investigación  
 Reunión Segundo García Torres → ONZ N° 09520977

DOCUMENTACIÓN REVISADA: ✓ Ante poder de apoderaduría. ✓  
 1. ✓ Carta de Garantía, Manual de conductores, Planilla electrónica TR5, P.dem  
 2. de unidades de propiedad de la empresa, P.dem de unidades de propiedad  
 3. de terceros, Base informativa de SUNARP (4 pág.), Copia Opus N 376-2011-MML/674,  
 P.dem 01-1717-2016-0-3207-SP-20-03, Copia Exp. N 515-2016-0-3001-TR-LA-01.

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE LA CONSTANCIA DE SER EL CASO.

CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCION N° 24324 - 2019  
 DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:  
 Nombre o denominación: EMP. DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA SA  
 Dirección: Av. MATEO PUMACAHUA N° 21 LOTA 1  
 Distrito: VILLA EL SALVADOR Provincia: LIMA Departamento: LIMA  
 Hora de inicio: 8:30 Hora de término: 8:50  
 ASUNTO: D.V. de la ley 28806 (Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)

En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13 numeral 13.6 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación.

MODALIDAD DE ACTUACIÓN:

- Visita de Inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.
- Comprobación de datos.

PERSONA ENTREVISTADA:

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Sr / Sra
- Encargado / Responsable del centro de trabajo: Sr / Sra Oscar TUNAC
- Representante de los Trabajadores: Sr / Sra
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo
- Representante del Sindicato: Sr / Sra

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:

- ORDENAMEN Y COPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE TRABAJO DE LOS  
 - COPIAS DE LOS CONTRATOS SOCIALES  
 - CONSULTA DE DATOS REALIZADOS EN BANCO  
 TRABAJOS. - CARTA NOTORIAL.  
 (TODAS SON REVISAS)



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización LaboralIntendencia de Lima  
Metropolitana**REQUERIMIENTO****DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO RESPONSABLE**

Nombres y Apellidos o Razón Social: EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA S.A..

Domicilio Fiscal: Av. Mateo Pumacahua Mz A1 Lote 1

Departamento: Lima

Provincia: Lima

Distrito: Villa El Salvador

Ubigeo: 150142

Documento de Identidad / RUC: 20145380546

Registro MYPE: no

Actividad económica: Otros tipos de transporte regular de pasajeros

Fecha: 23 de diciembre de 2019

Orden de Inspección N° 24324-2019-SUNAFIL/ILM

El Inspector del trabajo que suscribe hace constar que:

Las actuaciones inspectivas de investigación realizadas en relación con la orden de inspección antes señalada, han permitido comprobar los siguientes hechos:

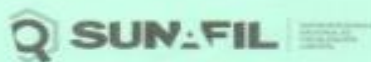
**I.- Hechos constatados:**

1.- Las actuaciones de inspección se encuentran referidas a ALAYA TOMAY ADALBERTO, en adelante el recurrente:

2.- De las actuaciones de investigación y de la documentación obrante en autos, se ha determinado lo siguiente:

- Se ha acreditado la existencia de vínculo laboral con el recurrente, quien ingreso a laborar con fecha 13.07.2017 hasta el 28.07.2019 y por lo tanto, queda establecida la obligatoriedad de otorgar el pago de los beneficios laborales correspondientes al recurrente, por el tiempo de servicios prestado.

4.- En consecuencia, queda determinado que la inspeccionada no acreditó haber cumplido con las siguientes obligaciones en relación al recurrente, teniendo en cuenta su tiempo de servicios:



CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION

ORDEN DE INSPECCION N° 17136-2018-SUNAFIL/LMA  
 DATOS DE INVESTIGACION DEL SUJETO INSPECCIONADO:  
 Nombre o denominación: EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS LIMA S.A.  
 Dirección: AV. MARCO FOMBA 505 MI. 21, CD. 01  
 Distrito: URCA REINTEGRADA Provincia: UWA Departamento: UWA  
 Hora de inicio: 10:10 Hora de término: 10:30  
 ASUNTO: VERIFICACION DE HORARIO TRABAJADORES

*Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia*

En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13 numeral 13.6 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

MODALIDAD DE ACTUACIÓN:

- Vista de inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparación del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.
- Comprobación de datos.

PERSONA ENTREVISTADA:

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Sr / Sra
- Encargado / Responsable del centro de trabajo: Sr / Sra EMERSON E. RIVERA E.
- Representante de los Trabajadores: Sr / Sra
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo
- Representante del Sindicato: Sr / Sra

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:

*[This section is crossed out with a large blue diagonal line.]*

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA DE SER EL CASO:

- Advertencia
- Requerimiento
- Paralización o Prohibición de Trabajo

ANEXO:

- Hechos verificados / comprobados
- Manifestaciones u observaciones

En la ciudad de UWA a los días 17 del mes de AGOSTO del año 2018

Firma y sello del (de los) inspector(es) actuante(s)

**ELMER FRANCISCO MANTILLA ILDEFONSO**  
 Inspector del Trabajo  
 Intendencia de Lima Metropolitana  
 Superintendencia Nacional de Facilitación Laboral

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Sr / Sra: RIVERA RIVERA EMERSON E.  
 Documento de identidad: 45518776 Cargo: REPRESENTANTE  
 Fecha de recepción: 17/08/2018 Firma: [Signature]  
45518776





ORDEN DE INSPECCIÓN N°

2434-2019

REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA

Nombre o denominación: EMP. TRANSPORTES UNIDOS CHAMA SA

Dirección del sujeto inspeccionado: MATO PUMACAMA N° 2-1-

Localidad: LIMA

En relación con la orden de inspección y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 numeral 3.2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-006-TR y en los artículos 67 y 68 del TUO Ley N° 27444 aprobado por D.S. N° 006-2017-JUS, se CITA A COMPARECENCIA al sujeto inspeccionado identificado a la Oficina SUNAFIL ubicada en AV. SILVANA 655-22 PUNO J. MAR a horas 15:30 del día 12.12.2019 con el objeto de:

- 3 Recoger manifestaciones y/o declaraciones
- 3 Exhibir y/o presentar los siguientes documentos:

- 1) CONSTANCIA DE ALTA Y BAJA / ACREDITAR PAGO
- 1) DE GRATIFICACIONES, INCASACIONES, BONIFICACION
- 1) EXTRAORDINARIA, PAGO O DEPÓSITOS ETS.
- 1)
- 1)
- 1) ACREDITAR REPRESENTACIÓN
- 1)

La documentación requerida se refiere al periodo TODOS EL PERIODO LABORAL a los siguientes trabajadores afectados: ALAYA JONAY / APALBERO

En caso de no comparecer a los documentos originales se entregará la fotocopia de los documentos de los siguientes N° 10 ALBERO ALBERTO

Se le recuerda que su inasistencia constituirá INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa, según dispone los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR.

En la ciudad de LIMA a los días 12 del mes de DICIEMBRE del año 2019

Firma y sello del Inspector del Trabajo:

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**  
 Sr / Sra: GRACE RACHEL FRANKLIN  
 Documento de identidad: DNI 45518736 Cargo: REPRESENTANTE  
 Fecha de recepción: 12-12-2019 Firma:

La empresa tiene muchos procesos, denuncias de los trabajadores ante el MINISTERIO DE TRABAJO. Que derivarían a futuras multas costo que la empresa tiene que desembolsar por no cumplir con la norma laboral,

### **Diferencia de Caja Efectivo**

Se realizó el arqueo al 31.12.2019 en caja verificando que el efectivo es de S/ 11,466.27 la diferencia del efectivo figura en reportes simple donde figura el pago diario a los conductores que no se encuentran registrados en planilla, documentos que no cumplen con ningún sustento legal del pago al conductor. La política tomada por la gerencia ha generado errores en la declaración de sus estados financieros.

En el cuadro 12, muestra la diferencia que existe en caja entre los saldos contables y no contables es de S/ 310,977.19 que corresponde a las salidas de efectivo del pago de remuneración, beneficios laborales que no se encuentran registrados en planilla generando un saldo ficticio en caja.

**Cuadro 12:** Diferencia de Caja al 31.12.2019

<b>Descripcion</b>	<b>CONTABLE</b>	<b>DISPONIBLE</b>
Efectivo MN	<b>322,443.46</b>	<b>11,466.27</b>
Caja Chica Of Principal	2,000.00	2,000.00
Caja Chica SO-26	2,400.00	2,400.00
Caja Chica OI-96	200.00	200.00
Caja Chica Jicamarca	3,500.00	3,500.00
Cta Cte No 041-300930474 MN Interbank	9,200.34	9,200.34
Interbank Cta Aho No 041-3077487651 MN	5,182.27	5,182.27
Interbank Cta Aho No 041-307489254 ME	647.47	647.47
Continental Cta Aho No 0001-0380-01-00044126 MN	2,032.62	2,032.62
Continental Cta Aho No 011-048-0001-00004714 MN	672.09	672.09
Continental Cta Aho No 011-048-0001-00004722 ME	117.78	117.78
Interbank Cta Aho No 330-3001403761 MN	10.00	10.00
Interbank Cta Aho No 330-3001403779 ME	19.67	19.67
Continental Cta Aho No 011-0048-66-0200082798 MN	18,533.15	18,533.15
Continental Cta Aho No 011-0048-66-0200082801 ME	6,216.42	6,216.42
Interbank Cta Plazo 0300006202	2,000.00	2,000.00
Cta Cte Detraccion No 00-013-020647 Bco Nacion	1,762.22	1,762.22
Interbank Cta Cte. No 330-3001455087 MN	32,642.98	32,642.98
Interbank Cta Cte. No 330-3001455094 ME	3,040.49	3,040.49
<b>Total Cta Efectivo Equivalente de Efectivo</b>	<b>412,620.96</b>	<b>101,643.77</b>

Fuente: Elaboración análisis de documentos propia de la empresa

Producto de la informalidad laboral, determinó que al cierre del ejercicio 2019 la empresa privada de Transporte Urbano cuenta con una fuerte diferencia en la caja contable

y la caja física lo que genera un mal manejo financiero por parte de la gerencia que se ve distorsionada la información contable generando índices financieros irreales que no permitirán una correcta toma de decisiones.

A continuación, realizaremos los cálculos para las correcciones a los Estados Financieros considerando el importe desembolsado a los conductores como remuneraciones pagadas y los beneficios sociales que le corresponde, a fin de tomar las medidas correctivas y subsanar las situaciones en la que se encuentra la empresa privada de Transporte Urbano.

Tomando como base el importe de la diferencia en caja: S/ 310,977.19

“Se considera remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe en contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Art. 6, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL).

## Asientos Contables:

## LIBRO DIARIO MES DE DICIEMBRE 2019

RAZON SOCIAL : EMPRESA DE TRANSPORTE

RUC:

PERIODO: DICIEMBRE 2021

			DEBE	HABER
		1		
<b>62</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES</b>		389,615.28	
	6212 Salario	357,445.21		
	6271 Régimen de prestaciones de salud	32,170.07		
<b>40</b>	<b>TRIBUTOS Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR</b>			78,638.09
	4031 Essalud	32,170.07		
	4032 ONP	23,234.10		
	4071 Administración de fondos de pensiones	23,233.92		
<b>41</b>	<b>REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>			310,977.19
	411 Remuneraciones por Pagar	310,977.19		
<b>95</b>	<b>GASTOS DE VENTA</b>		389,615.28	
<b>79</b>	<b>CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS</b>			389,615.28
	31/12 POR LA PROVISION DEL AJUSTE DE LA PLANILLA 2019			
		2		
<b>62</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES</b>		170,347.11	
	6291 Compensación por tiempo de servicio	37,879.22		
	6214 Gratificación	64,935.88		
	6215 Vacaciones	32,466.64		
	6223 Bonificaciones extraordinarias	35,065.38		
	6271 Régimen de prestaciones de salud			
<b>40</b>	<b>TRIBUTOS Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR</b>			4,220.66
	4031 Essalud			
	4032 ONP	2,110.33		
	4071 Administración de fondos de pensiones	2,110.33		
<b>41</b>	<b>REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>			166,126.45
	4151 Compensación por tiempo de servicio	37,879.22		
	4114 Gratificación	64,935.88		
	4115 Vacaciones	28,245.98		
	4191 Bonificaciones extraordinarias	35,065.38		
<b>95</b>	<b>GASTOS DE VENTA</b>		170,347.11	
<b>79</b>	<b>CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS</b>			170,347.11
	31/12 POR LA LIQUIDACION BENEFICIOS SOCIALES AJUSTE 2019			
		3		
<b>41</b>	<b>REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>		310,977.19	
	411 Remuneraciones por Pagar	310,977.19		
<b>10</b>	<b>EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO</b>			310,977.19
	101 Caja	310,977.19		
	31/12 POR EL PAGO DE LA PLANILLA 2019			
		4		
<b>64</b>	<b>GASTOS POR TRIBUTOS</b>		5,824.46	
	645 Gastos en deuda tributaria	5,824.46		
<b>46</b>	<b>CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS - TERCEROS</b>			5,824.46
	469 Otras cuentas por pagar diversas	5,824.46		
<b>94</b>	<b>GASTOS DE ADMINISTRACION</b>		5,824.46	
<b>79</b>	<b>CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS</b>			5,824.46
	31/12 POR LA PROVISION DE LA MULTA			

## Calculo de Multa Por Tributo Omitido

Periodo	Tributo	TRIBUTOS RESULTANTE OMITIDO	CALCULO DE INTERES				CALCULO DE INTERES EN DEUDAS TRIBUTARIAS
			TASA .0033333 3%	INICIO	FECHA RECTIFICACION PDT ANUAL	DIAS	
Enero	ESSALUD	2,871.81	0.03%	21/02/2019	04/04/2020	407	389.61
Febrero	ESSALUD	2,450.57	0.03%	20/03/2019	04/04/2020	380	310.40
Marzo	ESSALUD	2,990.76	0.03%	22/04/2019	04/04/2020	347	345.93
Abril	ESSALUD	3,285.67	0.03%	21/05/2019	04/04/2020	318	348.28
Mayo	ESSALUD	2,933.56	0.03%	25/06/2019	04/04/2020	283	352.40
Junio	ESSALUD	2,617.30	0.03%	18/07/2019	04/04/2020	260	226.83
Julio	ESSALUD	2,717.60	0.03%	20/08/2019	04/04/2020	227	205.63
Agosto	ESSALUD	2,516.15	0.03%	19/09/2019	04/04/2020	197	165.23
Setiembre	ESSALUD	2,538.25	0.03%	21/10/2019	04/04/2020	165	139.60
Octubre	ESSALUD	2,726.28	0.03%	21/11/2019	04/04/2020	134	121.77
Noviembre	ESSALUD	2,126.90	0.03%	19/12/2019	04/04/2020	106	75.15
Diciembre	ESSALUD	2,395.24	0.03%	21/01/2020	04/04/2020	73	58.28
		<b>32,170.07</b>					<b>2,739.13</b>

Periodo	Tributo	TRIBUTOS RESULTANTE OMITIDO	CALCULO DE INTERES EN DEUDAS TRIBUTARIAS				CALCULO DE INTERES EN DEUDAS TRIBUTARIAS
			TASA .0033333 3%	INICIO	FECHA PRESENTACION ANUAL	DIAS	
Enero	ONP	2,074.09	0.03%	21/02/2019	04/04/2020	407	281.38
Febrero	ONP	1,769.86	0.03%	20/03/2019	04/04/2020	380	224.18
Marzo	ONP	2,160.09	0.03%	22/04/2019	04/04/2020	347	249.85
Abril	ONP	2,372.99	0.03%	21/05/2019	04/04/2020	318	251.54
Mayo	ONP	2,118.69	0.03%	25/06/2019	04/04/2020	283	199.86
Junio	ONP	1,890.28	0.03%	18/07/2019	04/04/2020	260	163.82
Julio	ONP	1,962.72	0.03%	20/08/2019	04/04/2020	227	148.51
Agosto	ONP	1,817.22	0.03%	19/09/2019	04/04/2020	197	119.33
Setiembre	ONP	1,833.19	0.03%	21/10/2019	04/04/2020	165	100.83
Octubre	ONP	1,968.98	0.03%	21/11/2019	04/04/2020	134	87.95
Noviembre	ONP	1,536.10	0.03%	19/12/2019	04/04/2020	106	54.28
Diciembre	ONP	1,729.90	0.03%	21/01/2020	04/04/2020	73	42.09
		<b>23,234.10</b>					<b>1,923.63</b>

MULTA SUBSANACION VOLUNTARIA			
50% DEL TRIBUTOS POR PAGAR	LA MULTA NO PUEDE SER MENOR 5% UIT	Rebaja del 95%	MULTA POR PAGAR
1,037.04	210.00	933.34	104
884.93	210.00	796.44	88
1,080.05	210.00	972.04	108
1,186.49	210.00	1,067.84	119
1,059.34	210.00	953.41	106
945.14	210.00	850.62	95
981.36	210.00	883.22	98
908.61	210.00	817.75	91
916.59	210.00	824.93	92
984.49	210.00	886.04	98
768.05	210.00	691.24	77
864.95	210.00	778.46	86
			<b>1,161.71</b>

## Estados Financieros de la Empresa de Transporte

Al 31 de diciembre del año 2019

### ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019

EXPRESADO EN SOLES

<u>ACTIVO</u>	<u>DECLARADO</u>	<u>AJUSTADO</u>	<u>VARIACIÓN</u>	<u>PASIVO Y PATRIMONIO</u>	<u>DECLARADO</u>	<u>AJUSTADO</u>	<u>VARIACIÓN</u>
<b><u>ACTIVO CORRIENTE</u></b>				<b><u>PASIVO CORRIENTE</u></b>			
Efectivo y Equivalente de Efectivo	412,621	101,644	310,977	Tributos por Pagar	36,778	119,637	-82,859
Cuentas por cobrar Comerciales	353,481	353,481	0	Remuneración Por Pagar	169,379	335,505	-166,126
Cuentas por cobrar Relacionadas	989,324	989,324	0	Cuentas por Pagar Comerciales	231,913	231,913	0
Cuentas por Cobrar al Personal, Accionistas	0	0	0	Cuentas por Pagar Accionistas, Directores Y Gerentes	0	0	0
Directores y Gerentes	35,210	35,210	0	Obligaciones Financieras	54,165	54,165	0
Cuenta por cobrar Diversas	451,404	451,404	0	Cuentas por pagar Diversas	348,861	348,861	0
Servicios y Otros contratos por anticipado	18,372	18,372	0		305,055	310,879	-5,824
Mercaderías	379,233	379,233	0				0
Activo Diferido	144,671	144,671	0	<b>Total Pasivo Corriente</b>	<b>1,146,151</b>	<b>1,400,961</b>	<b>-254,810</b>
Anticipo Proveedores			0				
Crédito Fiscal	506,639	506,639	0	<b><u>PASIVO NO CORRIENTE</u></b>			
<b>Total Activo corriente</b>	<b>3,290,955</b>	<b>2,979,978</b>	<b>310,977</b>	Cuentas por Pagar Comerciales	4,103,398	4,103,398	0
				Obligaciones Financieras	2,388,683	2,388,683	0
<b><u>ACTIVO NO CORRIENTE</u></b>				Cuentas por Pagar Diversas	0	0	0
Inversiones Mobiliarias	2,073,557	2,073,557	0	Pasivo Diferidos	62,081	62,081	0
Activos adq. en Arrendamiento Financiero no	2,730,714	2,730,714	0				0
Inmuebles, Maquinarias y Equipo, neto	5,247,529	5,247,529	0	<b>Total Pasivo No Corriente</b>	<b>6,554,162</b>	<b>6,554,162</b>	<b>0</b>
Activo Diferido	1,109,110	1,109,110	0	<b><u>PATRIMONIO</u></b>			
<b>Total Activo No corriente</b>	<b>11,160,910</b>	<b>11,160,910</b>	<b>0</b>	Capital Social	5,410,781	5,410,781	0
				Capital Adicional	938,650	938,650	0
				Reservas	495,901	495,901	0
				Resultados Acumulados	-93,780	-659,567	565,787
				<b>Total Patrimonio</b>	<b>6,751,552</b>	<b>6,185,765</b>	<b>565,787</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>14,451,865</b>	<b>14,140,888</b>	<b>310,977</b>	<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>14,451,865</b>	<b>14,140,888</b>	<b>310,977</b>

## ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL

Del 01 de Enero al 31 de Diciembre del año 2019

( Expresado en Soles )

	DECLARADO	AJUSTADO	VARIACIÓN
Venta mercaderías	3,959,174	3,959,174	0
Costo de ventas	-3,187,822	-3,187,822	0
	771,352	771,352	0
Venta de servicios	5,664,597	5,664,597	0
Costo de servicio	-3,745,644	-3,745,644	0
	1,918,953	1,918,953	0
	<b>2,690,305</b>	<b>2,690,305</b>	<b>0</b>
<b>UTILIDAD BRUTA</b>			
Gastos de administración	-1,068,148	-1,068,148	0
Gastos de operación	-1,788,939	-1,788,939	0
Gastos de ventas	-167,231	-733,018	-565,787
			0
<b>UTILIDAD DE OPERACIÓN</b>	<b>-334,013</b>	<b>-899,800</b>	<b>-565,787</b>
Ingreso financieros	111,605	111,605	0
Gastos financieros	-546,591	-546,591	0
Ingresos diversos	8,384	8,384	0
Enajenación de activos	741,400	741,400	0
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>-19,215</b>	<b>-585,002</b>	<b>0</b>
Impuesto a la renta			
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>-19,215</b>	<b>-585,002</b>	<b>-565,787</b>

**ANALISIS INDICES DE RENTABILIDAD FINANCIERA**

<b><u>1. RENDIMIENTO SOBRE EL PATRIMONIO (ROE)</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Utilidad Neta / Patrimonio	<u>-19,214.92</u> 6,751,551.96	<u>-585,001.92</u> 6,185,765.11
	<b>-0.28%</b>	<b>-9.46%</b>

Por cada Nuevo sol de patrimonio la empresa ha perdido S/ -0.28%. En cuanto al ajuste realizado se incrementó la pérdida a S/. -9.46%. Este resultado muestra la pérdida de la empresa respecto al patrimonio de los accionistas de la empresa. La empresa no es rentable se sugiere tomar medidas en las políticas de gestión de sus administradores

<b><u>2. RENDIMIENTO SOBRE LA INVERSION (ROA)</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Utilidad Neta / Activo total	<u>-19,214.92</u> 14,451,865.00	<u>-585,001.92</u> 14,140,887.81
	<b>-0.13%</b>	<b>-4.14%</b>

Por cada sol invertido en activos, la empresa obtuvo S/ -0.13% de pérdida, realizado el ajuste incremento S/ -4.14% la pérdida.

<b><u>3. UTILIDAD DEL ACTIVO</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Utilidad Antes de impuestos/ Activo No Cte.	<u>-19,214.92</u> 11,160,910.00	<u>-585,001.92</u> 11,160,910.00
	<b>-0.17%</b>	<b>-5.24%</b>

Por cada sol invertido en sus activos fijos, la empresa ha perdido S/ -0.17% antes de impuestos en consecuencia el ajuste a disminuido en S/ -5.24 % por cada Sol invertido.

<b><u>4. MARGEN BRUTO</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Ventas - Costo de Ventas / Ventas	<u>2,690,305.08</u> 9,623,770.58	<u>2,690,305.08</u> 9,623,770.58
	<b>27.96%</b>	<b>27.95%</b>

Por cada Sol de ventas netas, la empresa obtiene una ganancia bruta de S/27.96%. El ajuste realizado bajo a S/ 27.95%

<b><u>5. MARGEN NETO</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Utilidad Neta / Ventas Netas	<u>-19,214.92</u> 9,623,770.58	<u>-585,001.92</u> 9,623,770.58
	<b>-0.20%</b>	<b>-6.08%</b>



Por cada sol de ventas netas, la empresa obtiene una pérdida de S/ -0.20 % después de deducir las participaciones e impuestos. Realizado el ajuste la pérdida incrementa en S/ -6.08%

## ANALISIS DE LOS INDICADORES DE LIQUIDEZ FINANCIERA

<b><u>1. LIQUIDEZ GENERAL</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Activo Corriente / Pasivo Corriente	<u>3,290,955.00</u>	<u>2,979,977.81</u>
	1,146,151.00	1,400,960.66
	<b>2.88</b>	<b>2.13</b>

Este indicador muestra que por cada nuevo sol que la empresa requiere para cumplir con sus obligaciones corrientes dispone de S/. 2.88 Efectuado el ajuste disminuye a S/. 2.13, en consecuencia, el indicador financiero ha experimentado una baja de S/. 0.75.

<b><u>2. PRUEBA ACIDA</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
(Act.Cte.-Existencias) / Pasivo Corriente	<u>2,911,722.00</u>	<u>2,600,744.81</u>
	1,146,151.00	1,400,960.66
	<b>2.55</b>	<b>1.86</b>

La empresa para asumir su deuda a corto plazo en el año 2019 dispone con S/. 2.55. Realizado el ajuste cubriría con S/. 1.86, bajo en S/. 0.69 soles. La empresa tendría posibilidad de cubrir sus deudas a corto plazo.

<b><u>3. PRUEBA DEFENSIVA</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
(Efectivo y Equivalente Efectivo)/ Pasivo Corriente	<u>412,621.00</u>	<u>101,643.81</u>
	1,146,151.00	1,400,960.66
	<b>0.37</b>	<b>0.08</b>

Este indicador nos muestra que la empresa no podrá cubrir sus deudas solo con caja y bancos, por cada nuevo sol que la empresa debe pagar en el plazo inmediato, dispone de tan solo S/ 0.37. realizado el ajuste S/. 0.08, ha experimentado una disminución de S/. 0.29.

<b><u>4. CAPITAL TRABAJO</u></b>	<b>2019</b>	<b>AJUSTADO</b>
Activo Corriente - Pasivo Corriente	<u>3,290,955.00</u>	<u>2,979,977.81</u>
	1,146,151.00	1,400,960.66
	<b>2,144,804.00</b>	<b>1,579,017.15</b>

Este indicador nos muestra que la empresa cuenta con capacidad económica para responder con obligaciones de terceros a corto plazo, año 2019 de S/ 2,144,804.00 a pesar del ajuste el activo corriente es mayor que el pasivo corriente teniendo un capital de trabajo de S/. 1,579,017.15.

#### **5.4.2 Incidencia Contables, Laboral y Tributaria**

La empresa al pagar a los conductores en efectivo y no registrar en la contabilidad incurre al mal manejo sobre la administración Financiera que origina la distorsión en la información de los estados financieros.

Los estados financieros deben reflejar todos los hechos financieros y flujos de efectivo, Importante para la toma de decisiones de la empresa.

La omisión de la empresa al no registrar a sus conductores en planilla que legalmente le corresponde: seguro de salud, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) gratificación, vacaciones, utilidades y otros. es considerada como una falta muy grave, lo que va a causar mayores desembolsos de dinero afectando la liquidez de la entidad. Artículo 48 de la ley general de inspección de trabajo del D.S N° 019-2006-TR.

La empresa por incurrir en infracciones laborales está expuesta a ser sancionada Según el artículo 25.20 del DS-007-2017-TR que modifica la Ley General de Inspección de Trabajo detalla la falta al no registrar en planillas electrónicas PDT a sus trabajadores con información real considerada una falta muy Grave. Asimismo, el artículo 24.5 del DS N°019-2006-TR, reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, establece el depósito de CTS podrá efectuarse hasta los 15 días naturales del mes de mayo y noviembre, si incurriera en la omisión, se considerará como una multa de carácter grave.

El artículo 29 del DS 001-97-TR Ley de Compensación por Tiempo de Servicios señala que el empleador debe entregar la liquidación de CTS al trabajador dentro de los cinco días hábiles de efectuados el deposito si incurriera en la omisión se considerara como una falta Leve.

La fecha límite para realizar el pago de las gratificaciones es la quincena de julio y diciembre a la omisión la empresa estaría incurriendo en una falta grave. Artículo 24.4 del DS N°019-2006-TR.

El artículo 4 del DS 019-2006-TR señala que si el empleador no afiliara a su trabajador en el sistema de ESSALUD y sistema de fondo de pensiones se generará una infracción grave.

En el ámbito tributario originaria multa por declaración de cifras y/o datos falsos ante la administración tributaria SUNAT, según el artículo 178 del código tributario, por las aportaciones, retenciones y contribuciones en la cual se debe adicionar los intereses respectivos.

Si la subsanación es voluntaria la multa será el 50% del tributo omitido con un descuento del 95%, Si la subsanación sea inducida en etapa de fiscalización la gradualidad será el 70% descuento, en etapa de cobranza se aplicará el descuento del 60% subsanación inducida y en etapa de reclamación el descuento será el 40% en subsanación inducida, y que se cancele dentro de las fechas establecidas.

La SUNAT tiene potestad de la Fiscalización Tributaria Laboral procedimiento de control de cumplimiento de obligaciones formales que verifica principalmente los siguientes tributos laborales:

Aporte al Seguro Social de Salud (EsSalud).

Aporte al Sistema Nacional de Pensiones (ONP).

Impuesto a la Renta de Quinta Categoría.

## Capítulo VI:

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 6.1 Conclusiones

- Después de realizar la investigación en la empresa de transporte Urbano se confirma la hipótesis que la informalidad del régimen laboral incide en la rentabilidad. La informalidad laboral tiene consecuencias contables y tributarias. Se hizo pagos a los conductores en efectivo sin registrarlos en planilla Plame, afectándose las partidas efectivas y equivalentes de efectivo, debido a que se realizaron desembolsos sin sustentar la salida del dinero, disminuyendo la liquidez.
- La empresa esta afecta a multas y o sanciones de SUNAFIL MTPE SUNAT. Por su informalidad en la que se desarrolla, incide negativamente en los colaboradores, ocasionando sentimientos de inestabilidad, falta de motivación, inseguridad radica en la deficiente productividad de la empresa de transporte.
- La empresa no registra al personal en planilla vulnerando las normas laborales y tributarias Decreto Legislativo N° 728. La empresa en la informalidad que labora afecta negativamente su crecimiento económico, el rendimiento, desempeño productivo de sus trabajadores y sobre todo su bienestar social.

## 6.2 Recomendaciones

- Se recomienda evaluar sus estados financieros en corto plazo no mayor de tres meses, reajustar y/o rehacer los estados financieros de la empresa sincerando los gastos de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados, la cual debe ser una política primordial por parte de la gerencia para el buen manejo de la liquidez de la empresa.
- Se recomienda registrar los gastos reales de desembolso de sueldo de personal, mostrar como reparo en el cálculo del impuesto a la renta y pagar los impuestos respectivos. Para no sufrir sanciones tributarias más severas con respecto a la renta de quinta categoría, ONP que afectan a la liquidez de la entidad se recomienda subsanar las infracciones con celeridad y en adelante se pague todos los beneficios sociales y evitar desembolsar fuertes importes en multas que afecten su liquidez
- Se recomienda implementar en el corto plazo un plan de prevención de riesgos laborales asimismo se tome las medidas necesarias para que al iniciar sus labores los trabajadores ingresen a planilla, se formalice al personal que se encuentra fuera de planilla. Implementar una política de manejo de personal para evitar contingencias laborales.

## Referencias

**Arapa, C. y Quispe, P. (2018).** *La Informalidad del Régimen Laboral y la Rentabilidad de la Empresa de Servicio de Transporte Urbano De Pasajeros Señor De Huerto S.A. Del Distrito De Sicuani– Cusco, Periodo 2017* (Tesis bachiller) Universidad Andina del Cusco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2141>.

**Belapatiño, V. Grippa, F. y Perea, H. (2017).** *Perú Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirlas*. Lima, Perú. Recuperado de <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>.

**Berreta C. (2019).** *Recibo por Honorarios*. Recuperado de <http://www.mujerescapas.com/blog/sunat-los-recibos-por-honorarios-quienes-lo-emiten-y-como/>

**Congreso de la Republica (11 de noviembre 1996)** *Decreto Legislativo N° 892. El Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades de la Empresa. Regulan el Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades de las Empresas que Desarrollan Actividades Generadoras de Rentas de Tercera Categoría*. Diario Oficial el peruano. Lima, Perú. Recuperado de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00892.pdf>.

**Congreso de la Republica 05 de febrero 2019** *Decreto Legislativo N° 713. Descansos Remunerados de los Trabajadores. Consolidan la Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada*. Diario Oficial el peruano. Lima, Perú. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_012\\_03\\_12\\_92.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)

**DConceptos.Com** (2020). *Definición Norma legal*. Recuperado de

<https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/legal>

**De la Roca, J., Hernández M. (2006)**. *Evasión tributaria e informalidad en el Perú: una aproximación a partir del enfoque de discrepancias en el consumo*. Lima, Perú.

Recuperado de

[http://www.cies.org.pe/sites/default/files/otros/economiaysociedad/09\\_hernandez.pdf](http://www.cies.org.pe/sites/default/files/otros/economiaysociedad/09_hernandez.pdf)

**De Soto, Hernando (1986)**. *El otro sendero*. Lima: Editorial El Barranco.

**Decreto Supremo N° 004-2018-TR. (2016)**. *Trabajo y Promoción. Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Diario Oficial el peruano. Lima, Perú. Recuperado de

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>

**Espinoza, H. (2015)**. *Manual del Contador Enfoque Contable*. Lima Perú. Editorial Asesoría Empresarial.

**Francisco J. (2019)** *Fondo de Pensiones. Universidad de Murcia y máster en Dirección y Gestión de Proyectos*. Lima Perú. Recuperado de

<https://economipedia.com/definiciones/fondo-de-pensiones>

**Gërxhani, y Loayza, (2008)**, *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú* – Lima Perú BCRP. Recuperado de [www.bcrp.gob.pe > docs > Estudios-Economicos.P 43-64](http://www.bcrp.gob.pe/docs/Estudios-Economicos/P_43-64).

**Hernández S, Fernández, C., Baptista, P. (2014)**. *Metodología de la investigación* (Sexta; S. A. D. C. V. Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, ed.). Recuperado de

<https://bit.ly/2YPraNs>.

**Hurtado J. y Dávila C. (2016).** *Guía sobre los Principales Beneficios Sociales*. Lima, Perú. Recuperado de [www.bdo.com.pe > getattachment > attachment](http://www.bdo.com.pe/getattachment/attachment)

**INEI. (2019).** *Producción y empleo informal en el Perú*. Obtenido de Cuenta satélite de la economía informal 2007-2018: Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaes/Est/Lib1701/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1701/libro.pdf)

**Krause, L. (2018).** *La evasión laboral como pasivo contingente y su impacto en los resultados de las empresas*. Argentina 2017. (Tesis bachiller). Universidad Siglo 21. Buenos Aires, Argentina.

**Llopis, R. Díaz, O, Capuñay, J. y Casinelli, H. (2014).** *El proceso de convergencia con las Normas Internacionales de Información Financiera en España, Perú y Argentina*. Actualizado Contable, 9(18), Recuperado de <https://doi.org/ISSN:1992-1896>.

**Ley N° 27444 (22 de noviembre 2019)** *Ley de Procedimiento Administrativo General Lima Perú*. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>

**Ley 24861 Decreto Supremo N° 004-97-TR, R. d. (08 noviembre 2018).** *Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicio*. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0031/tuo-ley-compensacion-tiempo-de-servicios.pdf>

**Ley 28427 (09 mayo 2020)** Decreto Supremo N° 005-2002-TR, A. 0. (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*. Diario Oficial el peruano. Lima, Perú. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY\\_27735\\_2002.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf)



**Macera D. (2020).** *IPE instituto peruano de economía.* El comercio. Lima Perú  
Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/7-de-cada-10-trabajadores-son-informales/>

**Maya, B. (2015),** *Mejoramiento de la rentabilidad mediante la estimación de costos en Transporte Unicornio S.A.* (Tesis bachiller). Universidad de Guayaquil, Ecuador.  
Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13214>

**MEF, M. de E. y F. (2017).** *Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF.* Perú. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativode-contabilidad/niif>

**Pérez J, y Merino M. (2014)** *Planillas Electrónicas.* Publicado: 2010. Actualizado: 2014.  
Recuperado de <https://definicion.de/planilla/>

**Reinoso, F. (2018),** *Informalidad laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C.* en el año 2017. Tesis bachiller. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33851>

**Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales (2002).** *Autoempleo de alta cualificación en la España rural.* Scripta Nova. Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (77), [ISSN: 1138-9788]. Recuperado de <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-77.htm>

**Salinero, B. (2015).** *Informalidad Laboral concepto y mediciones Perú.* Recuperado de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350_recurso_1.pdf)

**Santos, M. (2014).** *Contabilidad y Gestión Tributaria Lima Perú.* Editorial San Marcos.

**Solis M. (2013)** *Ministerio de trabajo y promoción del empleo Dirección De*

*Investigación Socio Económico Laboral (Disel) Eco.* Recuperado de

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/osel/2013/Ica/Estudio/Estudio\\_022013\\_OSEL\\_Ica.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/osel/2013/Ica/Estudio/Estudio_022013_OSEL_Ica.pdf)

**Sunat (2014).** Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria *Reglamento De Organización Y Funciones – Rof Sistematizado De La Sunat*. Lima, Perú. Recuperado de [www.sunat.gob.pe › rof › ROF-SistematizadoJun-2016](http://www.sunat.gob.pe/rof/ROF-SistematizadoJun-2016)


**Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (31, marzo 2016).** Resolución de Superintendencia N° 039-2016-Sunafil. Aprueban la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII denominada “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”. Lima, Perú. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-no-001-2016-sunafilinii-denominada-r-resolucion-no-039-2016-sunafil-1362566-1/>

**Ticona, T. (2017),** *Incumplimiento de los Beneficios Laborales según la Situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA S.A.C. en el periodo 2016.* (Tesis bachiller) Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/925>

**Tirape, C. y Velásquez, M.(2016),** *Incidencia De La Cultura Tributaria En El Sector Informal De La Provincia De Santa Elena, Año 2016.* (Tesis bachiller). Universidad Católica de Guayaquil .Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/7011>

**Urquiza P. (2015),** *Formalización Del Régimen Laboral Y Tributario Para Mejorar La Rentabilidad De La Empresa De Transportes San Pedro De Mala S.A.C.* (Tesis bachiller). Universidad Autónoma Del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/155>

## Apéndice - Cuestionario

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD EN UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE URBANO EN LA CIUDAD DE LIMA PERIODO 2019					
Esta encuesta es totalmente anónima, por lo que le sugerimos responder con objetividad					
1. Totalmente en desacuerdo - 2. Desacuerdo - 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo - 4. De acuerdo - 5. Totalmente de acuerdo					
	1	2	3	4	5
1. En la empresa que usted labora todo el personal esta registrado en planilla?					
2. Las personas que brindan servicios emite recibo de honorarios a la empresa?					
3. La empresa paga y declara los tributos relacionados con el personal?					
4. Conoce usted los sistemas de pensiones público ONP y privado AFP?					
5. En su empresa se cumple con las leyes laborales y se reconocen todos los beneficios de los trabajadores?					
6. El personal de la empresa labora en jornada laboral de 8 horas ?					
7. La empresa tiene una política en Seguridad y salud en el trabajo?					
8. La empresa cuenta con un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo					
9. Dispone la empresa de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual?					
10. La empresa realiza capacitaciones para prevenir el acoso sexual ?					
11. La empresa conoce las Normas ambientales de su actividad?					
12. La empresa cumple con las Normas ambientales de su actividad?					
13. En la empresa cuenta con procedimientos para el tratamiento de Datos Personales?					
14. La empresa protege la confidencialidad en el tratamiento de Datos Personales?					
15. La empresa tiene una política salarial?					
16. El personal tiene la posibilidad de acceder a préstamos bancarios ?					
17. Considera usted que el autoempleo afecta la rentabilidad de la empresa?					
18. El personal independiente no se identifica con los objetivos de la empresa					
19. La informalidad incide en la falta de empleo?					
20. El autoempleo dificulta la formalidad del empleo ?					
21. La empresa con personal informal es solvente económicamente?					
22. Considera usted que la informalidad laboral afecta el patrimonio de la empresa?					
23. La informalidad genera mayores gastos como multas a la empresa?					
24. Los gastos por remuneraciones no sustentados con planillas formales no se pueden deducir como tales?					
25. Considera que la informalidad laboral tiene incidencia en liquidez de la empresa?					
26. El pago de multas por informalidad laboral afecta la liquidez de la empresa					
27. Considera que la empresa tiene credibilidad ante sus proveedores?					
28. Considera que la empresa tiene credibilidad ante las entidades bancarias?					
29. Considera usted que la gerencia analiza los ratios para la toma de decisiones de la empresa?					
30. La empresa analiza los ratios de gesion para medir el nivel ingresos que maneja la empresa?					
31. Los costos laborales inciden en la Rentabilidad de la empresa?					
32. La rentabilidad de su empresa ha disminuido por la informalidad laboral en este último año 2019?					