

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD



**CONTINGENCIAS LABORALES DECRETO LEGISLATIVO 728, SUS
MODIFICATORIAS Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN
ECONÓMICA Y FINANCIERA EN LA EMPRESA DE INVERSIONES Y
SERVICIOS FERNÁNDEZ E.I.R.L, CHICLAYO 2021**

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

AUTOR

MARIA MILAGROS SANDOVAL ESPINOZA

ASESOR

CARLOS ALBERTO OLIVOS CAMPOS

<https://orcid.org/0000-0002-9512-6129>

Chiclayo, 2022

**CONTINGENCIAS LABORALES DECRETO LEGISLATIVO 728, SUS
MODIFICATORIAS Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN
ECONÓMICA Y FINANCIERA EN LA EMPRESA DE INVERSIONES Y
SERVICIOS FERNÁNDEZ E.I.R.L, CHICLAYO 2021**

PRESENTADA POR
MARIA MILAGROS SANDOVAL ESPINOZA

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR

Maribel Carranza Torres
PRESIDENTE

Cecilia Del Rosario Alayo Palomino
SECRETARIO

Carlos Alberto Olivos Campos
VOCAL

Dedicatoria

En especial a mis padres y hermanos, que confiaron y me apoyaron constante e incondicionalmente en todo momento, para lograr el objetivo trazado.

Agradecimientos

A Dios, por guiar mis pasos y darme la fortaleza para enfrentar las dificultades de la vida diaria, por mi familia, mi trabajo y sobre todo por haberme permitido llegar a cumplir el objetivo trazado.

A mi familia, quienes en todo momento me apoyaron y alentaron para culminar mi carrera con éxito.

A mi asesor Dr. C.P.C. Carlos Olivos Campos, por su tiempo y sus aportes en la elaboración de la tesis.

A la docente de Tesis Mg. Flor de María Beltrán Portilla, por su orientación en la elaboración y desarrollo de la tesis.

INFORME TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	joregoga.blogspot.com Fuente de Internet	2%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uprit.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote	1%

Índice

RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	12
2.1. Antecedentes del problema	12
2.2. Bases teórico-científicas.....	16
2.2.1. Régimen Laboral de la actividad privada Decreto Legislativo 728.....	16
2.2.2. Contingencia Laboral	21
2.2.3. Situación económica y financiera	27
III. MATERIALES Y MÉTODOS	30
3.1. Tipo y nivel de investigación	30
3.2. Diseño de investigación	31
3.3. Población, muestra y muestreo	31
3.4. Criterios de selección	31
3.5. Operacionalización de variables	31
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.7. Procedimientos.....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Matriz de consistencia.....	35
3.10. Consideraciones éticas	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. Resultados	36
4.1.1. Descripción de los aspectos generales de la empresa y situación actual de sus recursos humanos y los aspectos laborales que le corresponde.....	36
4.1.2. Elaboración del cuadro de personal con los datos actuales, fecha de ingreso, remuneraciones, firmas de contratos, sueldos y beneficios.....	38
4.1.3. Identificación y cuantificación las contingencias laborales según cuadro elaborado al 31/12/2021	40
4.1.4. Diagnostico económico y financiero al 31/12/2021 y evaluar la incidencia en la situación económica y financiera de las contingencias laborales determinadas.43	
4.2. Discusión.....	55
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. LISTA DE REFERENCIAS.....	59
VII. ANEXOS.....	63

Lista de tablas

Tabla 1: Cuantía y aplicación de las sanciones	27
Tabla 2: Operacionalización de variables	32
Tabla 3: Matriz de consistencia.....	35
Tabla 4: Cuadro del personal	38
Tabla 5: Número de personal según cargo	39
Tabla 6: Contingencia n° 1 – mercado de remuneraciones.....	40
Tabla 7: Contingencia n°2 – diferencias de reconocimiento de beneficios	41
Tabla 8: Multa por infracción de reconocimiento de beneficios laborales	41
Tabla 9: Multa por infracción por incumplimiento de jornada laboral	41
Tabla 10: Contingencia n° 03 – indemnización de vacaciones.....	42
Tabla 11: Multa por infracción incurrida respecto a pago de vacaciones	42
Tabla 12: Multa por infracción incurrida respecto a disposiciones laborales	42
Tabla 13: Multa por infracción incurrida respecto al registro de control de asistencia	43
Tabla 14: Estado de resultados integrales con adiciones requeridas por la Sunat	43
Tabla 15: Multa por infracción incurrida respecto al registro de control de asistencia	44
Tabla 16: Estados financieros después de reconocimiento de las diferencias	47
Tabla 17: Estados de resultados de reconocimiento de las diferencias.....	48
Tabla 18: Análisis vertical y horizontal de los estados financieros 2021	49
Tabla 19: Ratio de liquidez corriente	50
Tabla 20: Ratio de prueba ácida.....	51
Tabla 21: Ratio de caja.....	51
Tabla 22: Ratio margen de utilidad bruta.....	52
Tabla 23: Ratio margen de utilidad neta	53
Tabla 24: Ratio de rendimiento de capital	53
Tabla 25: Ratio de rentabilidad de activos	54

Lista de gráficos

Gráfico N°1: Liquidez corriente.....	50
Gráfico N°2: Prueba ácida.....	51
Gráfico N°3: Liquidez absoluta.....	52
Gráfico N°4: Margen de utilidad bruta	52
Gráfico N°5: Margen de utilidad neta	53
Gráfico N°6: Rendimiento de capital	53
Gráfico N°7: Rendimiento de activos	54

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo principal evaluar el cumplimiento de la legislación laboral Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias y determinar su incidencia en la situación económica y financiera de la Empresa de Inversiones y Servicios Fernández EIRL, en el ejercicio 2021. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental, se tomó como población a la Empresa Inversiones y Servicios Fernández E.I.R.L. y al área de Recursos Humanos como muestra. Se empleó como técnica la entrevista y el análisis documental. En el desarrollo de la investigación se analizó la información identificándose contingencias laborales como; diferencias en el reconocimiento de los beneficios sociales de algunos trabajadores, no se reconoció oportunamente el goce de vacaciones, no existe control de asistencia para todo el personal, afectando tanto al trabajador como a la empresa empleadora; en base a estos hallazgos se realizaron los ajustes contables correspondientes y cuyo efecto tuvo incidencia en el incremento de las obligaciones y la disminución de la utilidad para el año 2021. Por tanto, se concluye que las contingencias laborales generan desembolsos económicos que resultan cuantiosos debido a las multas y penalidades impuestas en una posible fiscalización laboral, lo cual se refleja en el resultado del ejercicio. Por ello es importante que las empresas cumplan con las normas laborales y reconozcan los beneficios sociales que corresponden a los trabajadores, para evitar los riesgos de la informalidad laboral y prevenir sanciones administrativas.

Palabras clave: Infracciones, Beneficios Laborales, Recursos Humanos, Sanciones y Fiscalización laboral.

Abstract

The main objective of this work was to evaluate compliance with the labor legislation Legislative Decree 728 and its amendments and determine its impact on the economic and financial situation of the Fernández EIRL Investment and Services Company, in the year 2021. This research is focused quantitative, descriptive level and non-experimental design, the Company Inversiones y Servicios Fernández E.I.R.L. and the Human Resources area as a sample. The interview and documentary analysis were used as a technique. In the development of the investigation, the information was analyzed, identifying labor contingencies such as; differences in the recognition of the social benefits of some workers, the enjoyment of vacations was not timely recognized, there is no control of attendance for all the personnel, affecting both the worker and the employing company; based on these findings, the corresponding accounting adjustments were made and whose effect has an impact on the increase in obligations and the decrease in profit for the year 2021. Therefore, it is concluded that labor contingencies generate economic disbursements that are substantial due to the fines and penalties imposed in a possible labor inspection, which is reflected in the result of the year. For this reason, it is important that companies comply with labor regulations and recognize the social benefits that correspond to workers, to avoid the risks of labor informality and prevent administrative sanctions.

Keywords: Violations, Labor Benefits, Human Resources, Sanctions and Labor Inspection.

I. Introducción

El trabajo es un derecho humano, reconocidos en diferentes instrumentos normativos a nivel nacional e internacional, estos son invulnerables y se deben respetar conforme lo estipula la ley de cada país, sin embargo, muchas veces sucede lo contrario, incurriendo en diferentes contingencias que en un futuro implicaría hacer desembolsos no previstos, las cuales incluyen multas por las infracciones cometidas, afectando económica y financieramente a la empresa.

En el Perú, no solo existe una ley que norme los derechos laborales, esto debido a que existen diferentes regímenes de trabajo, entre ellos el Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado, adicionalmente existe un ente fiscalizador que sanciona el incumplimiento de las normas dictadas.

Se cuenta la siguiente base teórica que corresponde al Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias, contingencias laborales y la Situación económica y financiera. Según (Paz, 2015) la Situación Económica son los activos de capital que adquiere una empresa en periodos determinados, que son visualizados en el balance general de la organización. La situación financiera es la capacidad de liquidez con que cuenta un ente para hacerle frente a sus acreedores que pueden ser del corto o largo plazo.

León (2015), menciona que la aplicación de sanciones en materia laboral desde la creación de la SUNAFIL incide gravemente en la situación financiera de la empresa disminuyendo la liquidez y el capital de trabajo de la empresa. Arévalo (2010), nos dice que toda empresa, debe llevar a cabo un control que constituya la relación ordenada y clasificada de todos y cada uno de los pagos que se efectúan al trabajador, de tal forma que se eviten deficiencias, que afectan a los trabajadores y la empresa como tal.

En esta investigación, se evaluó si la contabilidad respecto a los recursos humanos cumple con las leyes correspondientes a esta área o por el contrario estaría incurriendo en el incumplimiento de los derechos que por Ley corresponden a sus trabajadores, a fin de cuantificar las contingencias y evaluar su incidencia en la situación económica y financiera de la misma, por tal motivo se ha planteado la siguiente pregunta ¿De qué manera el incumplimiento de la legislación laboral Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias

inciden en la situación económica y financiera en la empresa de Inversiones y Servicios Fernández EIRL, Chiclayo 2021?

Por ello, se ha planteado como objetivo principal evaluar el cumplimiento de la legislación laboral Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias y determinar su incidencia en la situación económica y financiera; como objetivos específicos: Describir los aspectos generales de la empresa y la situación actual de sus recursos humanos; elaborar el cuadro del personal con los datos actuales, fecha de ingreso, remuneraciones, firmas de contratos, sueldos y beneficios; identificar y cuantificar las contingencias laborales según cuadro elaborado al 31/12/2021 y por último el diagnóstico económico y financiero al 31/12/2021 y evaluación de la incidencia en la situación económica y financiera de las contingencias laborales determinadas. Se determinó que los trabajadores no reciben su remuneración conforme corresponde. No se tuvo en cuenta el valor de mercado de remuneraciones. No se consideraron las horas extras y los horarios nocturnos, sumándose a ellas la multa que impondría la entidad competente de realizarse una fiscalización laboral. No cuenta con el registro de control de asistencia de cierto número de trabajadores, conforme exige la ley, hecho por el que se contraería una multa. El incumplimiento de las obligaciones laborales y las contingencias determinadas obligan a desembolsos y reparos económicos, lo cual ocasionarían un efecto en la situación económica y financiera donde se incrementarían las obligaciones y la utilidad disminuiría.

Esta investigación, se justifica porque contribuye a que las empresas conozcan la importancia del cumplimiento de la legislación vigente y con ello analicen periódicamente su situación laboral, a fin de implementar estrategias para superar las deficiencias en la gestión del área de Recursos Humanos, mejorando las relaciones con sus trabajadores y al mismo tiempo evitar multas cuantiosas impuestas por entidades fiscalizadoras, que afectan financieramente a la empresa.

Este trabajo contiene los siguientes capítulos: capítulo I, Introducción; en el capítulo II, revisión de la literatura; capítulo III, materiales y métodos; en el capítulo IV, resultados y discusión; culmina en el Capítulo V y VI con las conclusiones y recomendaciones.

II. Revisión de la Literatura

2.1. Antecedentes del problema

Arévalo (2010), en su investigación:

Cuyo objetivo fue analizar los procedimientos administrativos y contables para la elaboración y cancelación de nómina del personal de la Empresa WACKENHUNT VENEZOLANA, C.A., mediante su investigación no experimental y la técnica empleada el análisis documental, organizó y analizó la información encontrando ciertas deficiencias, que afectan a los trabajadores y la empresa como tal; en función de los resultados obtenidos, se recomienda implementar medidas para mejorar los procedimientos y la capacidad de respuesta y eficiencia en el pago de la nómina del personal. Concluye que, en toda empresa ya sea esta grande, mediana o pequeña, independientemente de la actividad que esta desarrolle, debe llevar a cabo un control que constituya la relación ordenada y clasificada de todos y cada uno de los pagos que se efectúan al trabajador por parte del empleador, como retribución a los servicios prestados a este.

Para ello, es necesario que se cumplan real y verdaderamente con las normas y políticas establecidas previamente en manuales de procedimientos aplicables en la empresa, con el objeto de alcanzar de forma oportuna, el pago de los trabajadores enmarcado dentro de las leyes.

León (2015), en su tesis:

Se plantea como objetivo general determinar la incidencia de la aplicación de sanciones en materia laboral en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L. en el periodo 2015. De método descriptivo, diseño no

experimental, cuyas técnicas fueron la observación, encuestas e investigación bibliográfica. Ante ello manifiesta, que la aplicación de sanciones en materia laboral desde la creación de la SUNAFIL incide gravemente en la situación financiera de la empresa disminuyendo la liquidez y el capital de trabajo de la empresa, además de poder dejar a la empresa sin utilidades, afectando su solvencia y capacidad de pago de compromisos a corto plazo. Asimismo, con su análisis concluye que el aumento de la cuantía de las sanciones en materia laboral trae como consecuencia un mayor perjuicio para las empresas pequeñas y medianas, como el caso de Negocios Minerales E.I.R.L, que no cuenta con los recursos necesarios para afrontar la aplicación de sanciones.

Otoya (2016), en su tesis:

Planteó como objetivo general determinar e implementar políticas de control interno que permitan establecer los lineamientos de trabajo del área de recursos humanos y así demostrar la importancia del control interno en mejora del área, en la empresa minera Muky S.A.A. San Borja – 2015. Investigación no experimental, técnicas empleadas el análisis documental y la indagación. El análisis de la información y los resultados demostraron la existencia de un inadecuado control interno, el cual no ayuda al cumplimiento de los objetivos de la empresa, siendo el problema principal la manipulación de cálculos o aplicación de formulas erradas. Por ello afirma que es necesario que los responsables diseñen, implementen, ejecuten y evalúen el control interno. Logró determinar el modo como el sinergiamiento de los componentes del control interno en el área de recursos humanos, pueden facilitar una buena gestión de las empresas. Y de como todos los componentes del sistema COSO, tienen participación efectiva para corregir deficiencias de la empresa según las

encuestas realizadas a la Empresa Minera MUKY S.A.A. Asimismo, se pudo determinar la necesidad de corregir las deficiencias que se dan en el Área de Recursos Humanos, con nuevas políticas y normas para acabar con las deficiencias.

Paredes & Rodríguez (2017), en su tesis:

Cuyo objetivo principal fue determinar el efecto del acogimiento del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo en el año 2016. Su investigación fue no experimental/transversal/descriptiva, las técnicas empleadas la observación directa y entrevistas. Como resultado obtiene que la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, está dentro de la informalidad laboral, sus trabajadores no reciben la remuneración mínima vital, no se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones, no se les entregan las boletas de pago, no reciben todos sus beneficios sociales, es decir se vulneran los derechos laborales que de acuerdo a ley les corresponden por ello, el autor demuestra que el acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa reduce las contingencias laborales, favoreciendo a que los trabajadores gocen de beneficios sociales, del mismo modo reduce considerablemente el pago de multas en el caso de incurrir en infracciones laborales.

Ninaquispe (2017), en su tesis:

Cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del sobrecosto laboral, caso Mype "Maderera Selva E.I.R.L.". Su investigación fue no experimental-descriptiva, utilizó la entrevista y el análisis documental. El autor manifiesta que el sobrecosto laboral sí ha tenido incidencia en la empresa Maderera Selva

EIRL de la provincia de Chepén año 2017, esto debido a que, para no afectar la economía y competitividad, tienen algunos trabajadores en la informalidad y concluye que el sustento del sobrecosto se daría cuando el ente fiscalizador SUNAFIL - Ministerio de Trabajo, intervenga y sancione por el incumplimiento de los derechos del trabajador. La normatividad vigente ha otorgado derechos laborales, que han sido las causas que han dado origen a los sobrecostos laborales, como son el pago del S.C.T.R., seguro de vida, entre otros derechos asignados a favor del trabajador. La afectación por los sobrecostos laborales en las Mypes, es variable, en el caso de la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén año 2017, su afectación fue del 30%.

Reinoso (2018), en su investigación:

Establece como principal objetivo determinar la incidencia de la informalidad laboral en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C. Investigación no experimental, el método empleado fue la estadística descriptiva, y la técnica el análisis documental. Como resultado obtuvo que en la empresa objeto de estudio se identificó la informalidad laboral, el mismo que se puede especificar y cuantificar, esta es una situación inusual que la empresa optó como parte de sus decisiones administrativas mentalizando que de este modo podría obtener cierto ahorro en sus gastos laborables, pues no infringen la remuneración mínima vital (RMV) sin embargo en el tema de beneficios sociales los cumple al 50%, es decir en la práctica solo tienen su favor un 50% de los beneficios sociales y el gasto por el pago de seguro social (9% de la RMV). Junto con este supuesto ahorro están los riesgos laborales a los que se somete la empresa al mantener esta situación laboral con su personal,

riesgos como infracciones laborales por parte de las instituciones supervisoras de trabajo, así como denuncias laborales por reintegro de beneficios sociales.

García (2014), en su investigación:

Cuyo objetivo fue determinar la incidencia de los Costos laborales en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope. Utilizó el método inductivo-inductivo y mediante la entrevista y el análisis documentario hizo comparaciones de dos ejercicios económicos, concluyendo que los costos laborales inciden de manera directa en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. porque se ha logrado determinar que los volúmenes por dicho concepto son significativos en los resultados que obtienen periódicamente contribuyendo en la reducción de la utilidad de los periodos de estudio. Se ha logrado identificar que los costos laborales más significativos están representados por el transporte del personal, los gastos por alimentación, las capacitaciones y las aportaciones de ley, que en el corto plazo constituyen gastos, pero que en el largo plazo van a servir de base para un crecimiento y desarrollo de la empresa. El conocimiento de la normatividad laboral incide directamente en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. porque su correcta aplicación permitirá generar una cultura tributaria y una mejor imagen institucional generando responsabilidad social.

2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. Régimen Laboral de la actividad privada Decreto Legislativo 728

El sistema laboral promulgado el Decreto legislativo 728, fue diseñado para el sector privado e incorporado al sector público para la materia de la

Constitución Política de 1993. Tiene como objetivo introducir el concepto de proceso de contratación. Por ejemplo, los procesos laborales pueden firmar contratos de trabajos temporales y no regulares y contratos laborales o de servicios.

Constitución Política de 1993

Uno de los notables cambios a la antigua constitución, son los derechos de los trabajadores en la estructura de la constitución. De hecho, los derechos de los trabajadores se encuentran en el Título I, "De la persona y la sociedad", en el capítulo II, "De los Derechos sociales y económicos".

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de las remuneraciones y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

2.2.1.1. Normas Laborales del régimen privado

En el compendio de normas laborales del régimen privado actualizado al 06 de setiembre 2020, elaborado por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, se detallan, todos los aspectos al que se debe regir la empresa privada respecto a sus trabajadores. Entre ellos tenemos:

La contratación laboral

Las modalidades formativas laborales

La Jornada Laboral, horario y sobretiempo

Descansos

Remuneración mínima

Beneficios sociales

Normas Reglamentarias referente a las planillas

Seguridad y salud en el Trabajo, y otros aspectos relacionados de los que las empresas deben conocer y dar cumplimiento para evitar perjuicios a sí mismos y a sus empleadores.

2.2.1.2. Beneficios Laborales

Remuneración

“Se define como remuneración todo lo que el trabajador recibe 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.” (Decreto Legislativo N° 728. 1997, Artículo 6)

Horas extras o Sobretiempo

Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo. El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador.

Para efectos de establecer las sobretasas a que se refiere el Artículo 10 de la Ley, se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador de que trata el Artículo 11 de la Ley.

Gratificaciones

La Ley del Régimen Laboral 728, establece como derecho de los trabajadores, percibir dos gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y la otra por Navidad. Este beneficio se aplica a cualquier modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. El monto de cada gratificación es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Vacaciones

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento de:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo. En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado;
- y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Compensación por Tiempo de Servicios

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- b) Los días de descanso pre y post natal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;

- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Asignación Familiar

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

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. 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.

Aporte a Essalud

El aporte a ESSALUD es un pago que realizan los empleadores (empresas) equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador. Los beneficiarios son los titulares (Empleados directos) y los derechohabientes (terceros que se benefician del servicio).

2.2.2. Contingencia Laboral

Según la Real Academia Española (RAE) contingencia es un riesgo o posibilidad de que algo suceda o no suceda.

De acuerdo con la definición anterior, una contingencia laboral puede describirse como un riesgo de carácter laboral que genera gastos o desembolsos inesperados para una empresa.

2.2.2.1. Infracciones y sanciones (Decreto Supremo 019-2006-TR)

Las infracciones laborales y sus respectivas sanciones, se encuentran reguladas por la Ley N° 28806, Ley de Inspección en el Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019 – 2006 – TR.

Infracciones administrativas

Las infracciones administrativas son actos que vulneran las disposiciones de la ley de personas, grupos y la ley laboral en el ámbito del trabajo social.

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

- 23.1. No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.
- 23.2. No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.
- 23.3. El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.
- 23.4. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.
- 23.5. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

- 23.6. No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.
- 23.7. Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

- 24.1. No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.
- 24.2. El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.
- 24.3. El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.
- 24.4. No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.
- 24.5. No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

- 24.6. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.
- 24.7. No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.
- 24.8. La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.
- 24.9. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- 24.10. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.
- 24.11. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.
- 24.12. No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.
- 24.13. No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.
- 24.14. No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

- 25.1. No pagar la remuneración mínima correspondiente.
- 25.2. La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.
- 25.3. Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.
- 25.4. El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.
- 25.5. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.
- 25.6. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
- 25.7. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.
- 25.8. La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.
- 25.9. La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- 25.10. La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.

- 25.11. La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.
- 25.12. La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.
- 25.13. El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.
- 25.14. Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- 25.15. No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- 25.16. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
- 25.17. La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.
- 25.18. El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 44.- Infracciones graves en materia de seguridad social
Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean estos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Sanciones (Decreto Supremo N° 008-2020-TR)

Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones

48.1. El cálculo del monto de las multas administrativas se expresa en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 1: Cuantía y aplicación de las sanciones

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.2	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy Grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy Grave	0.77	0.99	1.28	1.67	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.1	3.73	5.3	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy Grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: cuadro de cuantía según Decreto Supremo N° 008-2020-TR

2.2.3. Situación económica y financiera

2.2.3.1. Situación económica

Tanaka (2003), señala que:

Para poder determinar si la situación de una empresa ha mejorado o no respecto a un periodo a otro, o simplemente para evaluar si la situación de una empresa es buena o no debemos de hacerlo evaluando dos aspectos; la situación financiera y la situación económica.

Salas (2016), define la situación económica como:

La expresión más aproximada del buen funcionamiento de una empresa. El mayor valor se obtiene de los flujos de caja futuros que la

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

2.2.3.2. Situación financiera

Ortega (1997), menciona que:

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

Asimismo, indica que la información sobre la situación financiera, básicamente se encuentra en el balance general, y la información sobre el rendimiento, básicamente en el estado resultados (estado de ganancias y pérdidas, o estado de ingresos).

Elementos

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

- a) *Activo, son aquellos recursos controlados por la entidad como resultado de eventos pasados, del cual se espera obtener beneficios económicos.*

b) Pasivo, son las obligaciones presentes de la empresa, surgidas a raíz de sucesos pasados, al vencimiento de las mismas y para cancelarla, la empresa espera desprenderse de recursos que incorporan beneficios económicos.

c) Patrimonio, es la parte residual de los activos de la empresa, una vez deducidos los pasivos.

2.2.3.3. Análisis Horizontal

Utilizamos esta técnica para medir la variación de cada una de los rubros que componen los diferentes estados financieros; esta variación puede venir dada en relación a datos de periodos anteriores, a datos de empresas del mismo sector de actividad o bien en relación a datos presupuestarios. Cuanto mayor sea la serie de datos con que el analista cuente, más aquilatado será el análisis, al poder anularse movimientos atípicos o extraordinarios y poner la atención en la tendencia de las variaciones (Gonzales, 2013).

2.2.3.4. Análisis vertical

El método de porcentajes verticales, consiste en reducir una serie de cantidades relacionadas con una serie de porcentajes de base dada. Todas las partidas que aparecen en los Estados Financieros, se expresan con frecuencia con un porcentaje (Gonzales, 2013).

2.2.3.5. Ratios

Un ratio es una razón, Son un conjunto de índices, que resultan de relacionar dos cuentas de Balance o del Estado de Ganancias y Pérdidas. Los ratios brindan información que permite tomar decisiones acertadas para la empresa.

De acuerdo a Leach (2010) los ratios proporcionan un método muy eficaz de la comprensión de las cuentas contables de la empresa y su interpretación financiera para su apropiada toma de decisión. Sirven para determinar la magnitud y dirección de los cambios sufridos en la empresa durante un periodo de tiempo. Fundamentalmente los ratios están divididos en 4 grandes grupos.

Índices de liquidez. miden la capacidad de la empresa para cumplir sus compromisos de corto plazo.

Índices de Gestión o actividad. Indican cuán rápido las cuentas de inventario y cuentas por cobrar pueden convertirse efectivo, así como cuanto se tardan en pagar las compras realizadas a los proveedores. Esto también conocido con el nombre de rotación.

Índices de Solvencia, analizan el endeudamiento o apalancamiento. Ratios que relacionan recursos y compromisos por lo que ayudan a conocer el riesgo que la deuda trae consigo.

Índices de Rentabilidad. Miden la capacidad de la empresa para generar riqueza y atraer capital externo (rentabilidad económica y financiera).

III. Materiales y métodos

3.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo de la investigación, aplicada, su finalidad es aplicar teorías existentes basadas en normas y procedimientos para controlar situaciones o procesos futuros a partir de la realidad. Busca conocer para construir, modificar y la aplicación inmediata sobre una realidad concreta.

De enfoque cuantitativo, porque sigue una secuencia de pasos para determinar y medir las variables y finalmente analizarlas para extraer las conclusiones, según los objetivos trazados.

El nivel, descriptivo porque se detalla la realidad actual en la que se encuentra la empresa, así mismo describirá la situación real del área de Recursos Humanos y analizará su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No Experimental, porque se realiza sin manipular las variables objeto de estudio, conforme a su ámbito laboral, son observadas tal y como se presentan en la realidad y es correlacional porque el objeto de estudio es analizar la relación entre las variables y obtener las conclusiones necesarias.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Empresa Inversiones y Servicios Fernández E.I.R.L.

Muestra: Área de Recursos Humanos

Muestro: No probabilístico

3.4. Criterios de selección

Se seleccionó a la empresa de estudio por la facilidad de la información que fue brindada por una persona que labora directamente en el área de Recursos Humanos.

3.5. Operacionalización de variables

Variable Independiente: Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias

Variable Dependiente: Contingencias Laborales

Variable Dependiente: Situación económica y financiera

Tabla 2: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable Independiente: Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias	El sistema laboral promulgado en la Ley N° 728, fue diseñado para el sector privado e incorporado al sector público para la materia de la Constitución Política de 1993. Tiene como objetivo introducir el concepto de proceso de contratación.	Sirve para hacer cumplir las principales normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada.	Beneficios Laborales	Remuneraciones Horas extras Gratificaciones Vacaciones Asignación Familiar CTS Essalud	Análisis Documental
Variable Dependiente: Contingencias Laborales	Una contingencia laboral puede describirse como un riesgo de carácter laboral que genera gastos o desembolsos inesperados para una empresa.	Sirve para medir el incumplimiento de las normas laborales vigentes.	Infracciones y sanciones (Decreto Supremo 019-2006-TR)	Artículo 23.1.- No contar con el registro de control de asistencia. Artículo 24.4 – No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales. Artículo 24.5 – No realizar el depósito de CTS Artículo 25.6 – No realizar el pago trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general. Artículo 44 – No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en salud	Análisis Documental
Variable Dependiente: Situación económica y financiera	La expresión más aproximada del buen funcionamiento de una empresa. El mayor valor se obtiene de los flujos de caja futuros que la empresa espera generar: el mejor saldo positivo entre las entradas y salidas de efectivo proyectadas, y descontadas al valor de hoy.	Sirve para conocer la capacidad de la empresa para generar utilidades.	Estados Financieros Análisis Financiero	Estado de situación financiera Estados de resultados	Análisis Documental
	La situación financiera de una empresa es afectada por los recursos económicos que controla, su estructura financiera, su liquidez y solvencia y su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno en que opera.	Sirve para conocer la rentabilidad y la solvencia de la empresa.		Análisis Horizontal Análisis vertical Ratios	

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevista

La entrevista es una comunicación interpersonal establecida entre un investigador y un sujeto de investigación. El instrumento empleado es la guía de entrevista. En esta investigación fueron aplicadas para comprender mejor la situación laboral de la empresa, las políticas laborales y otros temas relacionados como inspecciones previas, denuncias laborales entre otros.

Análisis documental

Esta técnica permite obtener información proporcionada a través de documentos que muestran una situación real. Por ello se examinaron las hojas de registros de datos del área de recursos humanos y contabilidad, obteniendo conclusiones sobre el nivel de cumplimiento laboral por parte del empleador y se cuantificó las contingencias y su consecuencia en la liquidez de la empresa.

3.7. Procedimientos

Se elaboró la guía para la entrevista realizada al encargado de las áreas de recursos humanos y contabilidad, y el análisis documental que sirvió para recoger la información necesaria sobre contratos de personal, planillas, boletas de pagos y Estados Financieros, se procesó la información, se analizó las variables mencionadas e informó sobre los resultados obtenidos para conocimiento y evaluación de la empresa.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se procesó la información de la siguiente manera:

Se utilizó el programa Microsoft Word, para plasmar la información obtenida mediante la entrevista, así como para describir los resultados obtenidos de la investigación realizada.

Se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel con la información obtenida del análisis documental, tales como: fecha de ingreso, remuneraciones, fechas de contratos, sueldos y beneficios, posteriormente se procedió a analizar los cálculos correspondientes.

Finalmente se analizó, identificó y cuantificó las contingencias laborales basándonos en el cumplimiento de la Legislación Laboral vigente para culminar con el diagnóstico económico y financiero al 31/12/2021 de la empresa.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO PRINCIPAL	VARIABLES	
¿De qué manera el incumplimiento de la legislación laboral DL 728 y sus modificatorias inciden en la situación económica y financiera en la empresa de inversiones y servicios Fernández EIRL, Chiclayo 2021?	Evaluar el cumplimiento de la legislación laboral DL728 y sus modificatorias y determinar su incidencia en la situación económica y financiera de la empresa de Inversiones y Servicios Fernández EIRL, Chiclayo 2021.	Variable Independiente: Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias Variable Dependiente: Contingencias Laborales Variable Dependiente: Situación económica y financiera	
	OBJETIVOS ESPECIFICOS	DIMENSIONES	INDICADORES
	<ul style="list-style-type: none"> - Describir los aspectos generales de la empresa y situación actual de sus recursos humanos. - Elaborar el cuadro del personal con los datos actuales, fecha de ingreso, remuneraciones, firmas de contratos, sueldos y beneficios. - Identificar y cuantificar las contingencias laborales según cuadro elaborado al 31/12/2021. - Diagnostico económico y financiero al 31/12/2021 y evaluación de la incidencia en la situación económica y financiera de las contingencias laborales determinadas. 	Infracciones y sanciones (Decreto Supremo 019-2006-TR)	Artículo 23.1.- No contar con el registro de control de asistencia. Artículo 24.4 – No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales. Artículo 24.5 – No realizar el depósito de CTS Artículo 25.6 – No realizar el pago trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos. Artículo 44 – No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en salud
		Beneficios Laborales	Remuneraciones Horas extras Gratificaciones Vacaciones CTS Essalud SCTR
	Estados Financieros Análisis Financiero	Estado de situación financiera Estados de resultados Análisis Horizontal Análisis vertical Ratios	
DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	
Tipo de investigación Tipo: aplicada Enfoque cuantitativo Nivel: descriptivo Diseño de investigación No experimental Técnica de investigación Entrevista Análisis documental	Población: Empresa Inversiones y Servicios Fernández E.I.R.L. Muestra: Área de Recursos Humanos Muestro: No probabilístico	Se realizó una entrevista con un personal de Recursos Humanos y área Legal para recoger la información necesaria y el análisis documental para analizar las variables mencionadas, lograr los objetivos e informar sobre los resultados obtenidos para conocimiento y evaluación de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental – ficha documental - Entrevista – ficha de entrevista 	

3.10. Consideraciones éticas

La información que se recogió se mantendrá en confidencialidad y anónima, no puede ser manipulada por terceros. Asimismo, no se utilizará con ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Descripción de los aspectos generales de la empresa y situación actual de sus recursos humanos.

De la empresa materia de investigación, encontramos que desarrolla sus actividades desde el 01 de enero de 2007, está ubicada en el Distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo – Lambayeque. Es una empresa dedicada a la compra - venta de materiales de construcción y artículos de ferretería, brinda el servicio de transporte de carga y además se dedica a la comercialización de combustibles.

El área más sensible dentro de la empresa es el de operaciones de transporte, dentro de la empresa también existen labores de riesgos dentro de ellas: accidentes de tránsitos, caídas, fracturas o afectaciones físicas de estibadores.

La empresa no cuenta con personal bajo la modalidad formativa, existen otras modalidades de contratos: por necesidad de mercado, por servicio específico, por incremento de actividad. Todos los trabajadores son de nacionalidad peruana.

La empresa no ha recibido inspecciones por parte de SUNAFIL, ni cuenta con sanciones por parte de esta, sin embargo, existen denuncias por parte de algunos trabajadores por mal cálculo de sus beneficios sociales, siendo estas

solucionadas por el área legal de la empresa, por lo que no tuvo consecuencias económicas.

Asimismo, el personal que labora en el área de Recursos Humanos, no es suficiente para llevar un eficiente control de todo el personal de la empresa, siendo necesario también las capacitaciones en temas laborales.

4.1.2. Elaboración del cuadro de personal con los datos actuales, fecha de ingreso, remuneraciones, firmas de contratos, sueldos y beneficios.

Tabla 4: Cuadro del personal

TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	CARGO	SUELDO BÁSICO	ASIGNACIÓN FAMILIAR	HORAS EXTRAS / FERIADOS	ESSALUD	SEGURO LEY VIDA	GRATIFICACIONES	CTS	VACACIONES	PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES
ALARCON VIGO CARLOS	14/06/2021	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
ALARCON MAYORGA EDGAR ALEXANDE	15/04/2021	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
ARCE SOLANO LUIS ALBERTO	10/07/2021	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
ASALDE MORANTE MODESTO	22/08/2017	CONDUCTOR	1,500.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
BARON PERALES JUAN ANTONIO	7/02/2021	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
BECERRA CASTRO WALTER JUNIOR	9/06/2021	CONDUCTOR	930.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
CARHUAJULCA SALAS ELMER	25/05/2021	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
CASTILLO BORIS JUAN MIGUEL	22/07/2019	CONDUCTOR	1,200.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
CENTURION PAREDES JOSE EDIN	4/10/2018	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
CORDOVA GARAVITO ADELMO	13/02/2021	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
CRIDLO QUINDE ANIBAL	11/04/2019	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
DAVILA MIO ADELMO	13/07/2020	CONDUCTOR	930.00	93.00	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
DAZ DELGADO NOLBERTO	3/12/2020	CONDUCTOR	930.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
DAZ MARTIN ALEJANDRO	10/07/2021	CONDUCTOR	1,200.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
DAZ VEGA ANDRES	2/03/2019	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
EFFIO OROZCO LUIS	12/06/2021	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
ESPINOZA CORRALES WILLIAM	1/06/2012	CONDUCTOR	1,500.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
FERNANDEZ BRUNO JUAN BAUTISTA	18/01/2018	CONDUCTOR	1,400.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
FERNANDEZ DIAZ EDWIN RAUL	10/05/2017	CONDUCTOR	1,500.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
FERNANDEZ GUERRA SAMUEL	4/01/2021	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
GAVIDIA TORRES JOSE CARLOS	2/09/2018	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
GUERRERO ORTIZ CARLOS EDUARDO	14/05/2016	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
HERRERA CHOZO JOSUE	10/10/2019	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
HUAMAN CHAVESTA HUMBERTO	14/08/2020	CONDUCTOR	1,200.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
JULCA REQUE CESAR	30/05/2019	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
LLORCA MENDEZ JIMMY EDINSON	17/05/2021	CONDUCTOR	1,200.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
LOPEZ RAMOS ORESTEDES	27/06/2019	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
MARRUFO ROMAN JOSE EDILBERTO	13/11/2020	CONDUCTOR	1,000.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
NUÑEZ ROSALES GLENI HORACIO	16/01/2018	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
PERALES BORRERO OSLER SINESTRO	16/04/2021	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
PERALES DURAN ELMER JESUS	2/08/2020	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
PERALES DAMIAN WILLIAM SERGIO	16/02/2019	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
RAMIREZ VASQUEZ SEGUNDO DEDICACI	2/06/2020	CONDUCTOR	1,500.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
REGALADO VIGIL JOSE WILLIAM	22/05/2018	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
ROJAS TAVARA JOSE	15/03/2021	CONDUCTOR	1,000.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
SALAZAR ROSADO CARLOS DAVID	24/05/2021	CONDUCTOR	930.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
SALVADOR GONZALES SEGUNDO DIONICIO	16/02/2021	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
SAMAME CHAVESTA DANNY RONALD	2/07/2020	CONDUCTOR	1,200.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
SANCHEZ BLANCO CESAR AUGUSTO	1/01/2017	CONDUCTOR	1,500.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI
TANK PINAL HENRRY GIOVANI	12/04/2021	CONDUCTOR	1,500.00	-		SI	SI	SI	SI	SI	SI
VILLEGAS TORO LUIS ALBERTO	15/08/2019	CONDUCTOR	930.00	93.00		SI	SI	SI	SI	SI	SI

Según la planilla, observamos que la empresa cuenta con 100 trabajadores, 84 de sexo masculino y 16 de sexo femenino; dentro de los cuales tenemos:

Tabla 5: Número de personal según cargo

CANTIDAD	CARGO
5	Administración
1	Administrador de grifo
2	Agentes de ventas
3	Ventas
5	Almaceneros
1	Asistente administrativo
5	Asistentes contables
3	Auxiliares de oficina
1	Ayudante de oficina
41	Conductores
1	Conductor camión volquete
3	Conductores de excavadoras
1	Contador
1	Coordinador
2	Coordinadores de operaciones
3	Despachadores de combustibles
11	Estibadores
1	Jefe de servicios de transporte
1	Lavadero
1	Operador de cargador frontal
1	Operador de retroexcavadora
3	Técnicos mecánicos
1	Vendedor de campo
2	Vigilantes
1	Volquetero
100	TOTAL

Todo el personal está contratado bajo el régimen Decreto Legislativo 728, la empresa cuenta con 4 personas que tienen contrato indeterminado y el resto es contratado. Los turnos de trabajo dependen del cargo y la programación de entrega de mercadería, los trabajadores de grifo trabajan 12 horas y el personal administrativo 8 horas al día. Asimismo, encontramos que hay colaboradores que trabajan en turno nocturno.

4.1.3. Identificación y cuantificación las contingencias laborales según cuadro elaborado al 31/12/2021.

A través del análisis documental teniendo como base el cuadro elaborado anteriormente con los datos actuales, fecha de ingreso, remuneraciones, firmas de contratos, sueldos y beneficios, determinamos que la empresa ha incurrido en las siguientes contingencias:

1. Con respecto al indicador de Remuneraciones, no se cumple con la determinación de las remuneraciones conforme al valor de mercado:

Teniendo en cuenta la **REGLA 3.- DOBLE DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR REFERENTE**

Tabla 6: Contingencia N° 1 – Mercado de remuneraciones

CARGO	SUELDO	REMUNERACIÓN ANUAL	VALOR DE MERCADO (DOBLE SUELDO (T.R))	EXCESO (Reparo)
TITULAR GERENTE	10,000	140,000	84,000	56,000
CONTADOR	3,000	42,000		

Nota: muestra la comparación de sueldos respecto al valor de mercado

2. Evaluamos los indicadores de remuneraciones, horas extras, gratificaciones, vacaciones, CTS, asignación familiar y Essalud, determinamos que no se reconoce totalmente los beneficios que corresponde al personal que labora en el turno noche y realiza horas extras, como en el caso del personal que despacha el combustible en el grifo. Pagándosele el sueldo básico y hasta un máximo de S/. 1200.00 incluyendo horas extras, dentro del cual estas, no se consideran en su totalidad. Infringiendo el artículo 24.4 y el 25.6 regulado por la Ley N° 28806.

Del cálculo realizado, determinamos las siguientes diferencias respecto a lo cancelado a los trabajadores.

Tabla 7: Contingencia N°2 – Diferencias de reconocimiento de beneficios

BENEFICIOS	DIFERENCIAS
REMUNERACIÓN	S/.8,085.47
GRATIFICACIÓN	S/.1,351.07
CTS	S/.713.85
ONP	S/.1,198.67
APORTES SEGUROS	S/.769.04
TOTAL	S/.12,118.10

Nota : muestra los montos de los beneficios sociales que no se han contabilizados en el periodo 2021

La multa por infracción incurrida al no haber pagado integra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores:

Tabla 8: Multa por infracción de reconocimiento de beneficios laborales

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES	CUANTÍA	TOTAL, MULTA
Grave	3	1.57 UIT	S/.6,908.00

Nota : calculo de multa según cuadro de cuantía (Decreto Supremo N° 008-2020-TR)

La multa por infracción incurrida al incumplir con las disposiciones referentes a la jornada laboral.

Tabla 9: Multa por infracción por incumplimiento de jornada laboral

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES	CUANTÍA	TOTAL, MULTA
Muy Grave	3	2.63 UIT	S/.11,572.00

Nota: calculo de multa según cuadro de cuantía (Decreto Supremo N° 008-2020-TR)

3. Encontramos 4 trabajadores con contrato indeterminado que no han gozado vacaciones entre los años 2012 al 2017, por lo que el monto calculado como lo estipula la ley asciende a de S/. 35, 580.00; vulnerando el artículo 25.6 regulado por la Ley N° 28806.

Tabla 10: Contingencia N° 03 – Indemnización de vacaciones

APELLIDO Y NOMBRES	FECHA DE INGRESO	SUELDO	TOTAL, A INDEMNIZAR
DIAZ TORRES OMAR	1/03/2011	930	5,580.00
DIAZ PERALES MARIA	1/06/2012	2,500.00	15,000.00
ESPINOZA SANCHEZ WILLIAM	1/06/2012	1,500.00	12,000.00
SUCLUPE RAMIREZ MARIANA	1/09/2017	1,500.00	3,000.00
			35,580.00

Nota: cálculo de indemnización del personal que no gozó vacaciones años 2012-2017

La multa por infracción incurrida al no haber pagado integra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales de los trabajadores:

Tabla 11: Multa por infracción incurrida respecto a pago de vacaciones

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES	CUANTÍA	TOTAL
Grave	4	1.57 UIT	S/.6,908.00

Nota: calculo de multa según cuadro de cuantía (Decreto Supremo N° 008-2020-TR)

La multa por infracción incurrida al incumplido con las disposiciones referentes a la jornada laboral.

Tabla 12: Multa por infracción incurrida respecto a disposiciones laborales

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES	CUANTÍA	TOTAL
Muy Grave	4	2.63 UIT	S/.11,572.00

Nota: calculo de multa según cuadro de cuantía (Decreto Supremo N° 008-2020-TR)

4. Cabe mencionar que los conductores, no tienen un horario establecido por lo dependen de las salidas que ocurran de acuerdo a las entregas diarias, esto debido a la misma actividad de la empresa; siendo imposible calcular y determinar la remuneración que les corresponden porque no cuentan con un registro de asistencia que permita calcular con precisión los beneficios de estos trabajadores. Incumpliendo con lo estipulado en el artículo 23.6 regulado por la Ley N° 28806.

Multa por infracción incurrida al no contar con registro de control de asistencia:

Tabla 13: Multa por infracción incurrida respecto al registro de control de asistencia

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES	CUANTÍA	TOTAL
Muy Grave	48	7.88 UIT	S/.34,672.00

Nota: cálculo de multa según cuadro de cuantía (Decreto Supremo N° 008-2020-TR)

4.1.4. Diagnóstico económico y financiero al 31/12/2021 y evaluar la incidencia en la situación económica y financiera de las contingencias laborales determinadas.

A continuación, presentamos la determinación de la renta sin ningún tipo de reparo y con reparos, para evaluar la incidencia de la contingencia número 1.

Tabla 14: Estado de resultados integrales con adiciones requeridas por la SUNAT

DETERMINACIÓN DE LA RENTA NETA 2021		
	SIN REPAROS	CON REPAROS
UTILIDAD OPERATIVA	783,928	783,928
Ingresos Financieros	0	0
Gastos Financieros	-957,212	-957,212
Otros ingresos gravados	1,270,214	1,270,214
Otros ingresos no gravados	25,115	25,115
Enajenación de val y bienes del act F	879,139	879,139
Costo de Enajenación de Activos Fijos	-1,470,087	-1,470,087
Ganancia (Pérdida) por Inst.Financieros		0
Exceso de remuneración Gerente Titular		56,000
RESULTADO ANTES DE PARTICIPACIÓN DE UTIL	531,097	587,097
Participación de los Trabajadores	42,488	46,968
RESULTADO ANTES DE IMPUESTO A LA RENTA	488,609	540,129
Impuesto a la Renta	144,140	159,338
RESULTADO DESPUES PARTIIPACONES E IMPU	344,469	380,791

Nota: Se muestra el estado resultado con la información proporcionada por la empresa, adicionando el exceso de remuneración.

Tabla 15: Estados de Resultados con reconocimiento de las diferencias

DETERMINACIÓN DE LA RENTA NETA		
	SIN REPAROS	CON REPAROS
INGRESOS OPERACIONALES:		
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	94,474,109	94,474,109
Otros Ingresos Operacionales	0	0
Total Ingresos Brutos	94,474,109	94,474,109
COSTO DE VENTAS:		
Costo de Ventas (Operacionales)	-90,620,458	-90,620,458
Otros Costos Operacionales	0	0
Total Costos Operacionales	0	0
UTILIDAD BRUTA	3,853,651	3,853,651
Gastos de Ventas	-1,197,862	-1,197,862
Gastos de Administración	-1,868,082	-1,880,266
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos	0	0
Otros Ingresos	0	0
Otros Gastos	-119,330	-119,330
UTILIDAD OPERATIVA	668,377	656,193
Ingresos Financieros	0	0
Gastos Financieros	-957,212	-957,212
Otros ingresos gravados	1,270,214	1,270,214
Otros ingresos no gravados	25,115	25,115
Enajenación de val y bienes del act F	879,139	879,139
Costo de Enajenacion de Activos Fijos	-1,470,087	-1,470,087
Ganancia (Pérdida) por Inst.Financieros	0	0
Exceso de remuneración Gerente Titular		56,000
RESULTADO ANTES DE IMPTO RENTA	415,546	459,362
Impuesto a la Renta	143,167	158,263
Ingreso (Gasto) Neto de Oper. Discot.	0	0
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	272,379	301,099

Nota: Se muestra el estado resultado después de los ajustes, adicionando el exceso de remuneración.

En la tabla anterior, observamos la diferencia en el impuesto a la renta, después de adicionar el exceso de remuneración en el estado de resultados actualizado considerando las diferencias encontradas por las contingencias laborales. La misma que la empresa debe pagar a la Administración Tributaria.

A continuación, mostramos el ajuste por el exceso de remuneraciones, identificándose un reparo, por ser una diferencia permanente.

----- X -----	DEBER	HABER
88 IMPUESTO A LA RENTA	15,096.00	
4017 IMPUESTO A LA RENTA		15,096.00
X/X POR EL RECONOCIMIENTO DEL REPARO		
----- X -----		

Reconocimiento contable de la contingencia número 2, por los beneficios laborales no pagados.

----- X -----	DEBER	HABER
62 GASTO PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES	12,118.10	
621 REMUNERACIONES		
6211 SUELDOS Y SALARIOS		
6214 GRATIFICACIONES		
627 SEGURIDAD, PREVISION SOCIAL Y OTRAS CONTRIBUCIONES		
6271 REGIMEN DE PRESTACIONES DE SALUD		
629 BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES		
6291 CTS		
40 TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES		1,967.71
403 INSTITUCIONES PUBLICAS		
4031 ESSALUD		
4032 ONP		
41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		10,150.39
411 REMUNERACIONES POR PAGAR		
4111 SUELDOS Y SALARIOS POR PAGAR		
4114 GRATIFICACIONES POR PAGAR		
415 BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES		
4151 CTS		
417 ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES		
4171 AFP		
X/X POR LA PROVISION DEL ASIENTO DE PLANILLA		
----- X -----		
94 GASTOS ADMINISTRATIVOS	12,118.10	
79 CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS		12,118.10

Reconocimiento contable de la contingencia número 3, por indemnización de vacaciones.

----- X -----	DEBER	HABER
62 GASTO PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES	35,580.00	
621 REMUNERACIONES		
6215 VACACIONES		
41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		35,580.00
411 REMUNERACIONES POR PAGAR		
4115 VACACIONES POR PAGAR		
X/X POR EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES		
----- X -----		
94 GASTOS ADMINISTRATIVOS	35,580.00	
79 CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS		35,580.00
X/X POR ELGASTO DE LA PLANILLA		

Reconocimiento contable de la contingencia número 2, 3 y 4, multas por las infracciones laborales.

----- X -----	DEBER	HABER
65 OTROS GASTOS DE GESTION	71,632.00	
659 OTROS GASTOS DE GESTION		
6592 SANCIONES ADMINISTRATIVAS		
65921 MULTAS		
40 TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES		71,632.00
409 OTROS COSTOS ADMINISTRATIVOS E INTERESES		
4092 MULTAS		
X/X POR EL RECONOCIMIENTO DE LA MULTA DE INFRACCIONES LABORALES		
----- X -----		
94 GASTOS ADMINISTRATIVOS	71,632.00	
79 CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS		71,632.00
X/X POR EL DESTINO DEL GASTO		

La siguiente tabla, mostramos el activo y el pasivo de los estados financieros, con las modificaciones después de haber calculado las contingencias y realizado los ajustes respectivos.

Tabla 16: Estados financieros después de reconocimiento de las diferencias

INVERSIONES Y SERVICIOS FERNANDEZ EIRL.

PERIODO : 2021 DICIEMBRE

MONEDA : SOLES

Estado de Situación Financiera

	ANTES DE AJUSTES		DESPUES DE AJUSTES		ANTES DE AJUSTES		DESPUES DE .	
ACTIVOS					PASIVOS Y PATRIMONIO			
ACTIVO CORRIENTE					PASIVO CORRIENTE			
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	1,110,183	58,130	1,168,313		30001 Sobregiros Bancarios			0
Cuentas por Cobrar Comerciales	9,996,297		9,996,297		30002 Obligaciones Financieras	9,148,912		9,148,912
Otras Cuentas por Cobrar			0		30003 Cuentas por Pagar Comerciales	5,064,294		5,064,294
Estimación ctas de cobranza dudosa	-53,979		-53,979		30006 Otras Cuentas por Pagar	917,798		917,798
Existencias	3,528,607		3,528,607		30007 Remuneraciones y Participaciones por pagar	266,777	S/.45,730	312,507
Activos no Corrientes Mantenidos para la Venta	62,514		62,514		30009 Tributos Por Pagar	363,646	S/.73,599	437,246
Inventarios por recibir	259,676		259,676					
Otros activos corrientes	504,824		504,824					
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	15,408,122		15,466,252		TOTAL PASIVO CORRIENTE	15,761,427		15,880,757
ACTIVO NO CORRIENTE					PASIVO NO CORRIENTE			
Activos por derecho de uso (1)	7,694,771		7,694,771		40004 Pasivos diferido	588,680		588,680
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (2)	16,418,929		16,418,929					
Depreciacion de 1 y 2 Y PPE acumulado	-8,806,679		-8,806,679		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	588,680		588,680
Activos Intangibles	33,635		33,635					
Activo Diferido	105,709		105,709					
Otros activos no corrientes	490,441		490,441					
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	15,936,806		15,936,806		PATRIMONIO			
					50001 Capital	7,745,045		7,745,045
					50003 Capital Adicional	4,091,617		4,091,617
					50007 Resultados Acumulados	2,824,581		2,824,581
					50010 RESULTADO DEL EJERCICIO	333,578		272,378
					TOTAL PATRIMONIO	14,994,821		14,933,621
TOTAL ACTIVOS	31,344,928		31,403,059		TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO	31,344,928		31,403,058

Nota: Se muestra los estados financieros al 31 de diciembre 2021, después de ajustes respectivos

Tabla 17: Estados de resultados de reconocimiento de las diferencias

INVERSIONES Y SERVICIOS FERNANDEZ E.I.R.L		
ESTADO DE GANANCIAS Y PERDIDAS AI 31 DE DICIEMBRE DE 2021		
POR FUNCION		
SOLES		
RUBRO	ANTES DE AJUSTES	DESPUES DE AJUSTES
INGRESOS OPERACIONALES:		
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	94,474,109	94,474,109
Otros Ingresos Operacionales	0	0
Total Ingresos Brutos	94,474,109	94,474,109
COSTO DE VENTAS:		0
Costo de Ventas (Operacionales)	-90,620,458	-90,620,458
Otros Costos Operacionales	0	0
Total Costos Operacionales	0	0
UTILIDAD BRUTA	3,853,651	3,853,651
Gastos de Ventas	-1,197,862	-1,197,862
Gastos de Administración	-1,752,531	-1,868,082
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos	0	0
Otros Ingresos	0	0
Otros Gastos	0	-119,330
UTILIDAD OPERATIVA	903,258	668,377
Ingresos Financieros	0	0
Gastos Financieros	-957,212	-957,212
Otros ingresos gravados	1,270,214	1,270,214
Otros ingresos no gravados	25,115	25,115
Enajenación de val y bienes del act F	879,139	879,139
Costo de Enajenacion de Activos Fijos	-1,470,087	-1,470,087
Ganancia (Pérdida) por Inst.Financieros		0
RESULTADO ANTES DE IMPTO RENTA	650,427	415,546
Participación de los Trabajadores	141,514	
UTILIDAD (PERDIDA) NETA DE ACT. CONT.	508,913	415,546
Impuesto a la Renta	175,335	143,167
Ingreso (Gasto) Neto de Oper. Discont.	0	0
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	333,578	272,378

Nota: Se muestra el estado resultado después de los ajustes, adicionando el exceso de remuneración.

Consideramos como gastos en el estado de resultados, la suma por las contingencias encontradas, así mismo mostramos la participación de los trabajadores dentro de gastos de administración, determinándose la utilidad real después de haber realizado los ajustes correspondientes.

Tabla 18: Análisis vertical y horizontal de los Estados Financieros 2021

INVERSIONES Y SERVICIOS FERNANDEZ EIRL.

PERIODO : AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

MONEDA: SOLES

Estado de Situación Financiera

ACTIVOS	ANTES DE AJUSTES	DESPUES DE AJUSTES	ANALISIS VERTICAL		ANALISIS HORIZONTAL		PASIVOS Y PATRIMONIO	ANTES DE AJUSTES	DESPUES DE AJUSTES	ANALISIS VERTICAL		ANALISIS HORIZONTAL	
ACTIVO CORRIENTE							PASIVO CORRIENTE						
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	1,110,183	1,168,313	3.54%	3.72%	58,130	5.24%	Sobregiros Bancarios	0	0	0.00%	0.00%	0	
Cuentas por Cobrar Comerciales	9,996,297	9,996,297	31.89%	31.83%	0	0.00%	Obligaciones Financieras	9,148,912	9,148,912	29.19%	29.13%	0	0.00%
Otras Cuentas por Cobrar	0	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	Cuentas por Pagar Comerciales	5,064,294	5,064,294	16.16%	16.13%	0	0.00%
Estimación ctas de cobranza dudos	-53,979	-53,979	-0.17%	-0.17%	0	0.00%	Otras Cuentas por Pagar	917,798	917,798	2.93%	2.92%	0	0.00%
Existencias	3,528,607	3,528,607	11.26%	11.24%	0	0.00%	Remuneraciones y Participacion	266,777	312,507	0.85%	1.00%	45,730	17.14%
Activos no Corrientes Mantenidos	62,514	62,514	0.20%	0.20%	0	0.00%	Tributos Por Pagar	363,646	437,246	1.16%	1.39%	73,600	20.24%
Inventarios por recibir	259,676	259,676	0.83%	0.83%	0	0.00%	TOTAL PASIVO CORRIENTE	15,761,427	15,880,757	50.28%	50.57%		
Otros activos corrientes	504,824	504,824	1.61%	1.61%	0	0.00%	PASIVO NO CORRIENTE						
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	15,408,122	15,466,252	49.16%	49.25%	58,130	0.38%	Pasivos diferido	588,680	588,680	1.88%	1.87%	0	0.00%
ACTIVO NO CORRIENTE								588,680	588,680	1.88%	1.87%	0	0.00%
Activos por derecho de uso (1)	7,694,771	7,694,771	24.55%	24.50%	0	0.00%	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE						
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (:	16,418,929	16,418,929	52.38%	52.28%	0	0.00%	PATRIMONIO						
Depreciacion de 1 y 2	-8,806,679	-8,806,679	-28.10%	-28.04%	0	0.00%	Capital	7,745,045	7,745,045	24.71%	24.66%	0	0.00%
Activos Intangibles	33,635	33,635	0.11%	0.11%	0	0.00%	Capital Adicional	4,091,617	4,091,617	13.05%	13.03%	0	0.00%
Activo Diferido	105,709	105,709	0.34%	0.34%	0	0.00%	Resultados Acumulados	2,824,581	2,824,581	9.01%	8.99%	0	0.00%
Otros activos no corrientes	490,441	490,441	1.56%	1.56%	0	0.00%	RESULTADO DEL EJERCICIO	333,578	272,378	1.06%	0.87%	-61,200	-18.35%
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	15,936,806	15,936,806	50.84%	50.75%	0	0.00%	TOTAL PATRIMONIO	14,994,821	14,933,621	47.84%	47.55%	-61,200	-0.41%
TOTAL ACTIVOS	31,344,928	31,403,058	100.00%	100.00%	58,130	0.19%	TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO	31,344,928	31,403,058	100.00%	100.00%	58,130	0.19%

Nota: Se muestra los incrementos en porcentajes según los analisis vertical y horizontal

En la tabla anterior mostramos las variaciones después de realizado el análisis vertical y horizontal de la información brindada por la empresa y la información después de los ajustes realizados por las contingencias determinadas, observamos que el activo corriente aumentó en 0.38%. Respecto al pasivo y patrimonio, las obligaciones de remuneraciones por pagar tienen una variación de 17.14%, los tributos por pagar aumentan en 20.24% y el resultado del ejercicio, disminuyó en 18.35%.

Análisis ratios financieros referente a la liquidez de la empresa, después de ajustes.

Tabla 19: Ratio de liquidez corriente

Liquidez Corriente		
	2020	2021
Activo Corriente	14,908,441	15,466,252
Pasivo Corriente	20,698,622	15,880,757
Ratio	0.72	0.97

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Con el resultado demostramos que, para el año 2021 la empresa no tuvo una solidez de pago para cumplir con sus obligaciones a corto plazo, en comparación con el 2020 su liquidez aumentó, sin embargo, su insuficiencia de liquidez indica que la empresa contó con S/. 0.97 como recurso para pagar S/. 1.00 del pasivo corriente, para el año 2021.

Gráfico N°1: Liquidez corriente

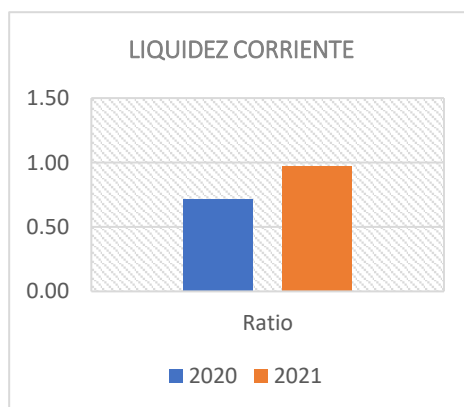


Tabla 20: Ratio de prueba ácida

Prueba Ácida		
	2020	2021
Activo Corriente - Inventarios	13,271,075	11,937,645
Pasivo Corriente	20,698,622	15,880,757
Ratio	0.64	0.75

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Con el resultado verificamos, en el año 2021 la empresa no contó con activos líquidos suficientes para cubrir sus obligaciones a corto plazo, notándose una disminución con respecto al año 2020, lo que indica que, con sus activos líquidos, solo contaba con S/. 0.75 como recurso para pagar cada S/. 1.00 del pasivo corriente.

Gráfico N°2: Prueba ácida

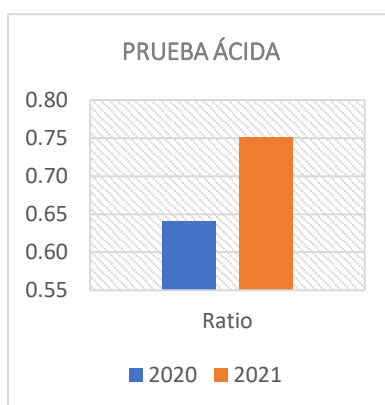


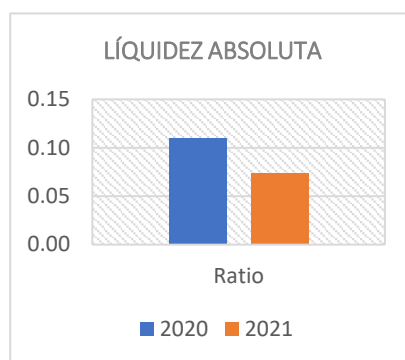
Tabla 21: Ratio de caja

Liquidez Absoluta		
	2020	2021
Disponible en Efectivo y Equiv:	2,281,797	1,168,313
Pasivo Corriente	20,698,622	15,880,757
Ratio	0.11	0.07

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Demostramos, que para el año 2021 sus activos más líquidos disminuyeron en un 49% y sus obligaciones en 23% respecto al año 2020, de lo que se puede deducir que el dinero estaba invertido, sin embargo, no tenía la capacidad para cubrir sus obligaciones a corto plazo con el efectivo con el que cuenta, dado que solo tenía s/. 0.07 como recurso en efectivo para pagar cada s/. 1.00 del pasivo corriente.

Gráfico N°3: Liquidez absoluta



ANÁLISIS DE LIQUIDEZ

Según al análisis de ratios de liquidez concluimos que la empresa no se encuentra en buena situación financiera, ya que si esta tuviera la necesidad de atender sus obligaciones corrientes no puede cumplir con el pago de sus deudas a corto plazo.

Análisis ratios financieros referente a la rentabilidad de la empresa, después de ajustes.

Tabla 22: Ratio margen de utilidad bruta

Margen de Utilidad Bruta		
	2020	2021
Utilidad Bruta	4,192,110	3,853,651
Ventas Netas	82,214,103	94,474,109
Ratio	0.0510	0.0408

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Con el análisis demostramos que, para el año 2021 la rentabilidad sobre las ventas disminuyó en un 20% respecto al 2020, aunque las ventas se incrementaron, la utilidad bruta es de 4.08% después de descontar costos de ventas.

Gráfico N°4: Margen de utilidad bruta

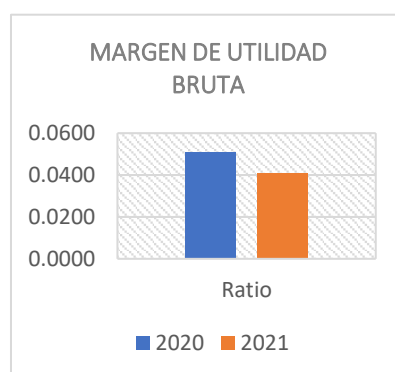


Tabla 23: Ratio margen de utilidad neta

Margen de Utilidad Neta		
	2020	2021
Utilidad Neta	1,166,504	272,378
Ventas netas	82,214,103	94,474,109
Ratio	0.0142	0.0029

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Con el resultado observamos que, el margen neto de ventas no es eficiente, la rentabilidad obtenida por cada sol de ventas fue de S/. 0.0029 en el año 2021, disminuyendo en un 79% respecto al 2020.

Gráfico N°5: Margen de utilidad neta

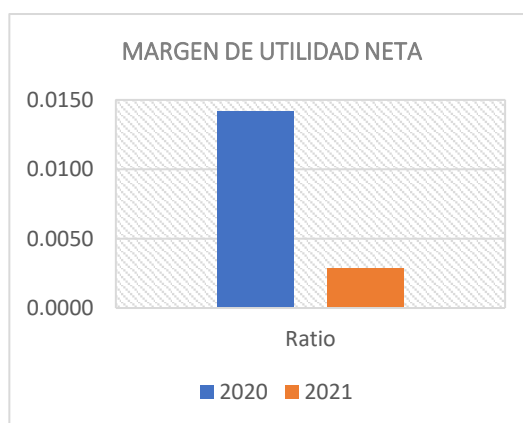


Tabla 24: Ratio de rendimiento de capital

ROE		
	2020	2021
Beneficio neto	1,166,504	272,378
patrimonio	10,777,657	14,933,621
Ratio	0.11	0.02

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Los accionistas obtuvieron un rendimiento de 2% para el año 2021, lo cual ha disminuido considerablemente respecto al año 2020, año en el que obtuvo un 11% de rentabilidad por cada sol invertido.

Gráfico N°6: Rendimiento de capital

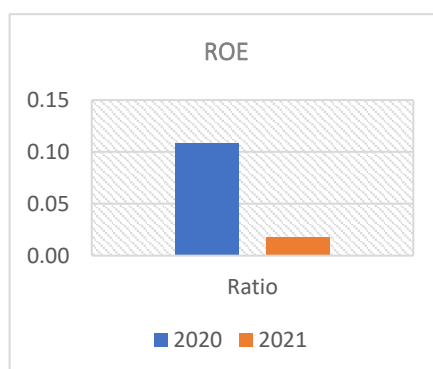


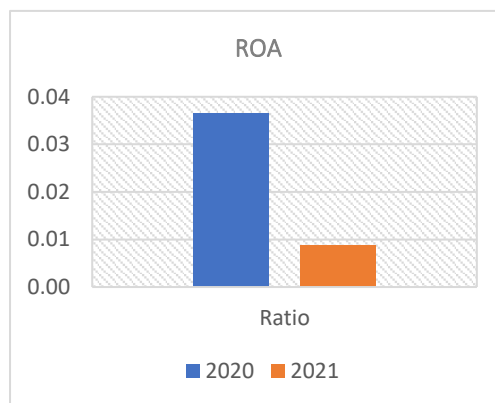
Tabla 25: Ratio de rentabilidad de activos

ROA		
	2020	2021
Beneficio neto	1,166,504	272,378
Activo total	32,052,927	31,403,059
Ratio	0.04	0.01

Nota: se muestra la comparación del ratio de los años 2020 - 2021

Interpretación: Consideramos que este ratio se ha reducido para el año 2021, el resultado indica que por cada sol invertido en activos ha generado una ganancia de 1%, a diferencia del año 2020 en el que sus activos generaron una ganancia de 4%.

Gráfico N°7: Rendimiento de activos



ANALISIS DE RENTABILIDAD

Según al análisis de ratios de rentabilidad concluimos que la empresa no cuenta con una buena situación financiera, porque la utilidad que ha generado en el periodo 2021, no es muy alentadora respecto a sus operaciones.

CALCULO DEL EBITDA

SIN AJUSTES

EBITDA= UTILIDAD OPERACIONAL+DEPRECIACIÓN+AMORTIZACIÓN

Renta neta luego de compensada la perdida	1,983,486.00
Depreciación	2,021,169.00
Interes neto	278,895.00
EBITDA TRIBUTARIO	4,283,550.00

MARGEN EBITDA= EBITDA/VENTAS * 100

MARGEN EBITDA=	4.53
-----------------------	-------------

La empresa está ganando el 4.53% en la operación

CON AJUSTES

Renta neta luego de compensada la perdida	1,315,109.34
Depreciación	2,021,169.00
Interes neto	278,895.00
EBITDA TRIBUTARIO	3,615,173.34

MARGEN EBITDA= EBITDA/VENTAS * 100

MARGEN EBITDA=	3.83
-----------------------	-------------

La empresa está ganando el 3.83% en la operación.

4.2. Discusión

De acuerdo al objetivo específico N° 01 y 02, sobre la situación actual de sus Recursos Humanos y la elaboración del cuadro actual del personal se determinó que, en la empresa todo el personal se encuentra en planilla, pero con respecto al gozo de sus beneficios, se ha detectado que existe personal que no recibe su remuneración conforme corresponde, y personal que no ha gozado vacaciones en años anteriores. Estos resultados se asemejan a la investigación de Arévalo (2010), quien encontró deficiencias en el pago de la nómina del personal, por lo que es necesario un control ordenado y clasificado de todos los pagos, a fin de cumplir con lo enmarcado en las normas laborales. Además, estos beneficios están estipulados en el compendio de normas laborales del régimen privado emitido por el ministerio de trabajo y la Ley N° 28806, Ley de Inspección en el Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019 – 2006 – TR,

Respecto al objetivo específico N° 03, se identificó y cuantificó las contingencias laborales, ante ello el incumplimiento de las obligaciones laborales ha generado contingencias tributarias y laborales, cometiendo infracciones graves y muy graves. No se tuvo en cuenta el valor de mercado de remuneraciones generando reparos y diferencias al determinar la participación de trabajadores y el impuesto a la renta y por ende en la utilidad de la empresa esto. En concordancia con el artículo 32 del impuesto de la renta y el inciso n) y ñ) del artículo 37 del TUO y el artículo 19 de Reglamento del Impuesto a la Renta, Igualmente, se determinó diferencias debido a

que no se consideraron las horas extras y los horarios nocturnos, sumándose a ellas la multa que impondría la entidad competente de realizarse una fiscalización laboral. Coincidimos con Reinoso (2018), quien identificó una situación inusual en la empresa investigada, quienes optaron por obtener cierto ahorro en sus gastos laborales, sometiéndose a riesgos laborales por parte de las instituciones supervisoras de trabajo. Además, el cálculo de los beneficios laborales debe basarse en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y en el artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Adicionalmente, se calculó la indemnización del personal que no ha gozado de vacaciones en el momento que correspondía, de la misma forma esta contingencia trae consigo una multa de ocurrir una fiscalización laboral. De acuerdo con el estudio de Otoyá (2016), es importante el control interno para mejorar la gestión del área de Recursos Humanos y corregir las deficiencias de esta área. Esta contingencia, tiene base legal en el art. 23 del Decreto Legislativo N° 713, el cual dispone que por la falta de descanso vacacional dentro del año siguiente al de acumulación de record vacacional, corresponde el pago de triple remuneración. Cabe mencionar que la empresa no cuenta con el registro de control de asistencia de cierto número de trabajadores, conforme exige la ley, siendo esta una falta que no permite conocer el cálculo exacto de su remuneración, hecho por el que se contraería una sanción económica cuantiosa por parte de SUNAFIL. Concordamos con León (2015), quien manifiesta en su investigación que la aplicación de sanciones en material laboral incide en la situación financiera de la empresa afectando su liquidez y capital de trabajo. Asimismo, las sanciones económicas están establecidas en el cuadro de cuantía por infracciones del Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la ley general de inspección del trabajo.

En cuanto al objetivo específico N° 04, realizado el diagnóstico económico y financiero, las contingencias laborales determinadas por el incumplimiento de las obligaciones laborales originan desembolsos y reparos económicos, igualmente reparos con la administración tributaria respecto al exceso de remuneraciones, ocasionando un efecto en la situación financiera y económica donde se incrementarían las obligaciones y la disminución de la utilidad. (Paz, 2015) define la Situación Económica como los activos de capital que adquiere una empresa en periodos determinados, que son visualizados en el balance general de la organización y la

situación financiera como la capacidad de liquidez con que cuenta un ente para hacerle frente a sus acreedores que pueden ser del corto o largo plazo.

V. Conclusiones

1. Es importante analizar periódicamente la situación laboral de la empresa y el cumplimiento de las leyes laborales, teniendo en cuenta que la legislación laboral puede sufrir modificaciones, con el fin de proteger los derechos laborales de los trabajadores en las empresas. Si la empresa hace caso omiso o descuida las nuevas actualizaciones, lo probable es que reciba demandas laborales con el correspondiente pago de indemnizaciones y/o multas que afectan la situación económica y financiera de la empresa.
2. Mediante el cuadro de personal se conoció la realidad laboral de los trabajadores de la empresa, por lo que se concluye que es importante actualizar el nivel remunerativo de los cargos con los que cuenta la empresa.
3. Se determinó el grado de incumplimiento de la legislación laboral mediante las contingencias identificadas y cuantificadas, encontrándose una diferencia de S/12,118.00 (ver tabla 07) en el reconocimiento de los derechos laborales, incluyendo aportes de AFP y Seguros y S/ 35,580.00 (ver tabla 10) por indemnización de vacaciones no gozadas del personal. Por lo que se determinó que la empresa ha incurrido en contingencias tributarias y laborales que conllevan a cometer infracciones graves y muy graves que incluyen multas y penalidades cuantificadas en la suma de S/.71,632.00.
4. Se evaluó la incidencia en la situación económica y financiera de las contingencias laborales, determinándose un incremento de S/. 45,730 (ver tabla 16) lo que representa un 17.14% más en la partida de Remuneraciones y participaciones por pagar y S/ 73,600 (ver tabla 16) en Tributos por pagar, incrementándose estos, en un 20.24%. Estos incrementos hicieron que el Resultado del ejercicio disminuya en S/61,200 (ver tabla 18), por lo que la utilidad disminuyó en 18.35%, para el año 2021. Adicionalmente, por el exceso de remuneraciones al gerente, después de haberse determinado el impuesto a la renta, la empresa debe hacer un reparo de S/ 15,096.00 (ver tabla 15) ante una posible fiscalización de la Administración Tributaria.

VI. Recomendaciones

1. Se recomienda a la gerencia implementar un programa frecuente de auditoria laboral preventiva, que mida el cumplimiento de la legislación laboral y sus obligaciones con el personal, asimismo capacitar constantemente a los trabajadores que se desempeñan en dicha área para que realicen un trabajo eficiente.
2. Se sugiere a la gerencia actualizar su manual de organización de funciones (MOF) y revisar los cargos y niveles remunerativos, para evitar disconformidad y diferencias con los empleados.
3. Se recomienda a la gerencia solicitar la revisión al área contable de las diferencias encontradas a fin de subsanar estos incumplimientos en las normas laborales, con la finalidad de disminuir o evitar sanciones frente a una posible fiscalización por parte de SUNAFIL.
4. Igualmente se sugiere al área contable, regularizar la diferencia del impuesto a la renta surgida de la contingencia incurrida por el exceso de remuneración, con la Administración Tributaria.

VII. Lista de Referencias

Arevalo, D. (2010). *Análisis de los procedimientos administrativos y contables aplicados para la elaboración y cancelación de nomina del personal de La Empresa Wackenhunt Venezolana, C.A. Maturín. Maturín.*

Gracia Rodríguez, J. S. (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope. Trujillo - Perú.*

Honorio, J. R. (2016). *Importancia del Control Interno en mejora del área de Recursos Humanos de la Empresa Minera Muky S.A.A. San Borja - 2015. Lima - Perú.*

Manuel, L. A. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L en el período 2015. Trujillo - Perú.*

Ninaquispe Cueva, L. (2017). *Incidencia del sobre costo laboral, caso Mype "Maderera Selva E.I.R.L.", de la Provincia de Chepén, Año 2017. Chiclayo - Perú.*

Paredes & Rodríguez. (2017). *Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa y su efecto en las Contingencias Laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L.,. Trujillo - Perú.*

Reinoso Flores, J. L. (2018). *Informalidad laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C. en el año 2017. Trujillo, Perú.*

Ortega, H. (1997). En *Auditoría de los Estados Financieros. Teorico - Practico. Tomo I* (págs. 87-89). Perú: FECAT.

Salas R, R. (09 de Setiembre de 2016). *Situación económica y financiera de una empresa. ESAN. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/09/09/la-situacioneconomics-y-financiera-de-una-empresa/>*

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

Lizarzaburu Edmundo R., Gómez Gerardo & Robert Beltrán López. (Julio de 2016). *Ratios Financieros, Guía de uso*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/307930856_RATIOS_FINANCIEROS_GUIA_DE_USO

Gaceta laboral. (08 de febrero de 2019). Obtenido de <http://gacetalaboral.com/la-remuneracion-en-la-legislacion-peruana/>

(29 de 10 de 2006). *APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR 29/10/2006*. Lima, Lima, Perú.

Aguilar, H. (2014). *Manual del contador*. Lima, Perú: Entrelíneas.

Aguirre, B., Jaramillo, N., & Solano, M. (agosto - diciembre de 2019). Contingencias tributarias y su incidencia en la determinación del impuesto a la renta del periodo 2016 al 2018 de la librería Ofischool E.I.R.L., Chimbote. *Revista Horizonte empresarial*, 6(2), 35-51. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1fGh7RVr9Q4J:revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/download/1190/1013/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Alcantara Merardo, M. L. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Negocios Minerales E.I.R.L en el período 2015*. Trujillo - Perú.

Arevalo, D. (2010). *ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y CONTABLES APLICADOS PARA LA ELABORACIÓN Y CANCELACIÓN DE NOMINA*

DEL PERSONAL DE LA EMPRESA WACKENHUNT VENEZOLANA, C.A. Maturín.

Maturín.

Berlín, L. (2 de Junio de 2013). *Reparos tributarios en el Perú*. Obtenido de Logo trabajos: <http://logotrabajos.blogspot.com/2013/06/reparos-tributarios-en-el-peru.html>

Bonsón E., C. V. (2009). *Análisis de estados financieros Fundamentos teóricos y casos prácticos*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN S.A.

Gaceta laboral. (08 de 02 de 2019). Obtenido de <http://gacetalaboral.com/la-remuneracion-en-la-legislacion-peruana/>

Gracia Rodríguez, J. S. (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope*. Trujillo - Perú.

HONORIO, J. R. (2016). *IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO EN MEJORA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MINERA MUKY S.A.A. SAN BORJA - 2015*. Lima - Perú.

Laveriano, W. (2010). Importancia del control de inventarios en microempresas. *Actualidad empresarial*. Obtenido de http://www.aempresarial.com/web/revitem/2_13503_90219.pdf

Lizarzaburu Edmundo R., Gómez Gerardo & Robert Beltrán López. (Julio de 2016). *Ratios Financieros, Guía de uso*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/307930856_RATIOS_FINANCIEROS_GUIA_DE_USO

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (06 de Setiembre de 2020). Compendio de Normas Laborales del Regimen Primero. Lima, Lima, Perú.

Monteisos, V., & Vela, M. (2012). *La auditoria en España*. España: Universidad de Valencia.

Montesinos, J., & Chávez, K. (2015). *Propuesta de un planeamiento tributario como herramienta para prevenir futuras contingencias tributarias*. Lima.

NINAQUISPE CUEVA, L. (2017). *INCIDENCIA DEL SOBRECOSTO LABORAL, CASO MYPE "MADERERA SELVA E.I.R.L.", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, AÑO 2017*. Chiclayo - Perú.

Ortega, H. (1997). En *Auditoría de los Estados Financieros. Teorico - Practico. Tomo I* (págs. 87-89). Perú: FECAT.

PACIFICO, I. (2018). ANÁLISIS FINANCIERO EN LAS EMPRESAS. *Empresarial, Staff revista Actualidad*, 40.

Paredes & Rodríguez. (2017). *Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa y su efecto en las Contingencias Laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L., Trujillo - Perú*.

Pedro, G. U. (2014). *Análisis e Interpretación de los Estados Financieros*. Lima: Imprenta Union de la universidad Unión.

Reinoso Flores, J. L. (2018). *Informalidad laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C. en el año 2017*. Trujillo, Perú.

Salas R, R. (09 de Setiembre de 2016). *Situación económica y financiera de una empresa. ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/09/09/la-situacioneconomics-y-financiera-de-una-empresa/>

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

VIII. Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDAD SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA

Participante: Jefe de Área de Recursos Humanos

Nombre: _____

Años en el cargo: _____

Objetivo: Describir los aspectos generales de la empresa y situación actual de sus recursos humanos y los aspectos laborales que le corresponde.

Instrucciones: Se agradece responder las preguntas con veracidad.

1. ¿Todo el personal está contratado bajo el régimen 728?

2. ¿Cuáles son sus turnos de trabajo?

3. ¿Cuáles son las áreas más sensibles de la empresa?

4. ¿Existe labores de riesgos?

5. ¿Cuántas personas laboran en la empresa?

Personal Operativo _____ Administrativo _____

Personal de soporte técnico _____

Nº Personal femenino _____ Nº Personal masculino _____

6. ¿Cuenta con personal en modalidad formativa?

7. ¿Qué modalidades de contrato existen en la empresa?

8. ¿Todos sus trabajadores están en planilla?

9. ¿Tiene personal extranjero?

10. ¿La empresa ha tenido algún problema o denuncia por parte de algún trabajador?

11. ¿La denuncia laboral generó consecuencias económicas para la empresa?

Su cuantificación fue aproximadamente de: _____

12. ¿Ha recibido alguna inspección por parte de Sunafil?

13. ¿Le han detectado incumplimiento a la norma Laboral?

14. ¿Ha recibido alguna sanción?

15. ¿Considera que el personal para el área de Recursos Humanos es suficiente?

Anexo 2



UNIVERSIDAD SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE CONTABILIDAD

GUIA DE ENTREVISTA

Participante: Jefe de Área Legal

Nombre: _____

Años en el cargo: _____

Objetivo: Describir los aspectos generales de la empresa y situación actual de sus recursos humanos y los aspectos laborales que le corresponde.

Instrucciones: Se agradece responder las preguntas con veracidad.

1. ¿La empresa ha recibido alguna denuncia por parte de algún trabajador?

2. ¿Si la hubiera, por qué motivos?

3. ¿El conflicto laboral generó consecuencias económicas para la empresa?

Su cuantificación fue aproximadamente de: _____

4. ¿Cuenta con políticas para detectar contingencias laborales?

5. ¿Ha recibido alguna sanción por parte de Sunafil?

Su cuantificación fue aproximadamente de: _____

6. ¿Puede precisar si dichas contingencias han afectado la situación financiera y económica de la empresa?

7. ¿Envía información al área de contabilidad para las provisiones de contingencias laborales pendientes a fin de que se elabore la información financiera?

8. ¿De qué forma puede precisar si las contingencias laborales pueden hacerse efectivas y en qué porcentaje?

ORGANIGRAMA

