



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**

TESIS

**PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES
LABORALES PARA MEJORAR LA LIQUIDEZ DE
LA EMPRESA LÓPEZ Y CIA S.A.C. PERIODO 2017.**

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

Autor(es):

Bach. Gonzales Rufino, Astrit Carolina

Bach. Roque Montalván, María Fany

Asesor:

Mg. Alarcon Eche, Carlos Enrique

Línea de Investigación:

Finanzas

Pimentel – Perú

2018

**PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES PARA MEJORAR
LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA LÓPEZ Y CIA S.A.C. PERIODO 2017.**

Aprobación de la Tesis

Mg. Alarcon Eche, Carlos Enrique

Asesor Metodológico

Mg. Cachay Sanchez, Lupe Del Carmen

Presidente del Jurado de Tesis

Mg. Portella Vejarano, Huber Arnaldo

Secretario del Jurado de Tesis

Mg. Balcazar Paiva, Eveling Sussety

Vocal del Jurado de Tesis

Declaración Jurada

Datos del Autor

Gonzales Rufino Astrit Carolina

Apellidos y Nombres

76242618

DNI N°

2152803255

Código

PAST

Modalidad de Estudio

X

Ciclo

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Escuela de Contabilidad

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Datos de la Investigación:

Tesis:

Informe de investigación:

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

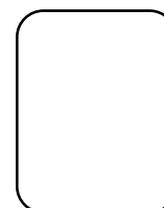
Soy autor de la Tesis titulada: “PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES PARA MEJORAR LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA LÓPEZ Y CIA S.A.C. PERIODO 2017”.

1. La misma que presento para optar el título profesional de Contador Público.
2. Que la Tesis citada, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra los derechos de autor normados por ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anterior-mente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos de autor.

Gonzales Rufino Astrit Carolina

DNI N° 76242618



Declaración Jurada

Datos del Autor

Roque Montalván María Fany

Apellidos y Nombres

73205003

DNI N°

2152803256

Código

PAST

Modalidad de Estudio

X

Ciclo

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Escuela de Contabilidad

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Datos de la Investigación:

Tesis:

X

Informe de investigación:

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

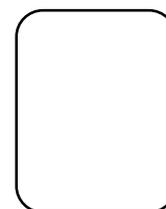
Soy autor de la Tesis titulada: “PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES PARA MEJORAR LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA LÓPEZ Y CIA S.A.C. PERIODO 2017”.

5. La misma que presento para optar el título profesional de Contador Público.
6. Que la Tesis citada, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra los derechos de autor normados por ley.
7. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración de tesis.
8. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos de autor.

Roque Montalván María Fany

DNI N° 73205003



Dedicatoria

Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotras en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestras mentes y por habernos puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecimiento

Queremos agradecer a todos nuestros maestros ya que ellos me enseñaron valorar los estudios y a superarme cada día, también agradecemos a nuestros padres porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como estudiante.

Y agradezco a Dios por darnos la salud que tenemos, por tener una cabeza con la que puedo pensar muy bien y además un cuerpo sano y una mente de bien.

RESUMEN

La presente investigación titulada Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y CIA S.A.C. Periodo 2017. Tuvo como objetivo general determinar el efecto de un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017. Asimismo, el tipo de investigación utilizado fue aplicativo con diseño experimental implementado para veinte tres trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C. Para la recolección de datos sobre la liquidez de la empresa que se emplea en la investigación se utilizó la revisión de documentos tales como estados financieros, planillas obtenidas dentro de la empresa en base a las normas y leyes vigentes. Además, Para obtener datos sobre el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se obtuvo información a través de un cuestionario por cada uno de los trabajadores dentro de su horario laboral. Llegando a concluir que el aplicar el plan de prevención de infracciones laborales mejoró la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017. Finalmente, se recomienda al departamento de talento humano de la Empresa López y Cia SAC, cancelar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales con el objetivo de evitar infracciones a corto plazo.

Palabras claves: Prevención, Infracciones laborales, Liquidez.

ABSTRACT

The present investigation entitled Plan of prevention of labor infractions to improve the liquidity of the company López y CIA S.A.C. Period 2017. Its general objective was to determine the effect of a plan to prevent labor infractions to improve the liquidity of the company López y Cia S.A.C. period 2017. Also, the type of research used was an application with experimental design implemented for twenty three workers of the company López y Cia S.A.C. For the collection of data on the liquidity of the company used in the investigation, the review of documents such as financial statements, payrolls obtained within the company based on the rules and laws in force was used. In addition, To obtain data on compliance with workers' rights, information was obtained through a questionnaire for each of the workers within their working hours. Concluding that the application of the plan for the prevention of labor infractions improved the liquidity of the company López y Cia S.A.C. period 2017. Finally, it is recommended that the department of human talent of the company López y Cia SAC, pay full and timely compensation and social benefits in order to avoid short-term infractions.

Keywords: Prevention, labor infractions, liquidity.

Índice

Declaración Jurada	iii
Declaración Jurada	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
Índice	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	48
1.5 Justificación e importancia de la investigación	48
1.6 Hipótesis	48
1.7 Objetivos de la investigación	49
II. MATERIAL Y MÉTODOS	50
2.1 Tipo y diseño de investigación	50
2.2 Población y muestra	51
2.3 Variable, operacionalización	51
Indicadores	52
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	59
2.5 Procedimientos de análisis de datos	60
2.6 Aspectos éticos	61
2.7 Criterios de rigor científico	61
III. RESULTADOS	62
	ix

3.1 Tablas y gráficos	62
3.2 Propuesta: Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y CIA S.A.C. periodo 2017.	97
3.3 Discusión de resultado	109
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
4.1 Conclusiones	111
4.2 Recomendaciones	111
REFERENCIAS	113
ANEXOS	119

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional.

La relación que puede existir entre el empleador y trabajador en muchas ocasiones no es sencilla, ya que ambas partes buscan que funcione la empresa, también luchan por sus propios intereses. Según Real Decreto Legislativo 5/2000, en donde se detallan las infracciones y sanciones en el orden social (El Mundo Financiero.com, 2018), en este sentido, los reclamos laborales se presentan en distintas maneras entre los cuales representantes de los trabajadores; buzón de lucha contra el fraude laboral y denuncias ante la inspección de trabajo.

En 2017 se detectó en las inspecciones de trabajo y seguridad social, en el Canarias aproximadamente 6.112 infracciones la cual conlleva a una sanción de un importe superior de 18.4 millones, dentro de una campaña global de 58.060 actuaciones; además se suma los expedientes liquidatorios de Seguridad social, que alcanzan los 54.2 millones. Se tiene en cuenta que el mayor número de infracciones corresponde a la seguridad social con 2633 y sanciones hasta 11.3 millones, seguido de las relaciones sociales, con 2160 y 1.8 millones. (20 Minutos, 2018)

Se llegaron a sancionar 135 infracciones recaudando 772.00 euros. En el 2016, la inspección impuso 81 sanciones por discriminación recaudando 524.155 euros, esto supone al 0.1% del total. Así mismo, en el 2017, las multas en relación a la inspección laboral llegan a un 0.1% solo por el trato desigual. Con referente a la inspección de trabajo se detectó y sancionó la discriminación laboral de las mujeres; aproximadamente fueron castigadas alrededor de 135 empresas recaudando 772.000 euros. (El País, 2018)

A nivel nacional.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Labora (Sunafil) sanciono con 810,000 soles (200 UIT) a los empleadores que cometieron infracciones graves e insubsanables de verificarse labores extremas en menores de edad. (Perú.com, 2017)

Se estuvieron investigado diez municipalidades distritales de la Ciudad de Arequipa, por cometer infracciones laborales, según informo el intendente de SUNAFIL. Las faltas más comunes que cometieron las municipalidades fue no brindar las adecuadas condiciones de trabajo a los trabajadores, esto se puede observar más en el sector público, pero también el sector privado (Correo, 2017). Jacobo Hunter y José Bustamante y Rivero dos de las Municipalidades que se lograron a sancionar con una multa que sobrepasa los 200 mil, y 40 mil soles respectivamente, por no brindar las buenas condiciones de trabajo.

Otras investigaciones que fueron llevadas a cabo por accidentes laborales, como la de la Municipalidad Provincial de Yanahuara y a la de Arequipa fueron las que afrontaron procesos administrativos, por la Sunafil ya que es el ente que impone multas de acuerdo a la infracción y al número de colaboradores que ejercen sus labores dentro de la empresa. (Correo, 2017)

Acerca de 129 menores de edad que se encontraban laborando en diversas regiones como Loreto, Tumbes, Lima Metropolitana y Amazonas, fueron rescatados por la SUNAFIL, en diversos operativos de fiscalización laboral llevados a cabo con la Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, Ministerio de la Mujer, Defensoría del Pueblo y Poblaciones Vulnerables. Los niños, adolescentes y niñas fueron retirados de los diversos ambientes laborales, ya que se verificó que no se contaban con las condiciones que garantizaran el desarrollo mental, físico, integridad y en su proceso educativo de los menores de edad. (Diario Correo, 2015)

A nivel regional.

La violación de los Derechos Humanos, que pasaron a las 12 mujeres, que fueron encontradas en el taller de costura de la ciudad de Chiclayo; se encontraba encerradas con llave, con conexiones eléctricas en un mal estado; dicho establecimiento fue clausurado por incumplimiento de las condiciones de seguridad y protección; la multa a pagar fue de 17.9% de una Unidad Impositiva Tributaria (UIT) equivale apenas a unos s/ 725. (El Comercio, 2017)

El Gerente regional de Trabajo de Lambayeque, anunció que tres trabajadores de la SUNAFIL fueron regresados a Lima, por no haber llevado a cabo sanciones que incumplieron con las normas laborales. Tal como lo dio a conocer la SUNAFIL, un aproximado de 800 expedientes por infracciones laborales impuestas a empresas que se sobrepasaron con sus trabajadores que no han sido ejecutadas. (Rpp Noticias, 2017)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dio a conocer que la Empresa Azucarera Tumán será sancionada por incumplir con el pago de sus colaboradores, ya que desde ya hace tres meses no se les cancela, SUNAFIL detectó que la Azucarera Tumán infringió la mayoría de las normas laborales entre ellas compensación por tiempo de servicio y el pago de sus remuneraciones. (El Comercio, 2015)

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional.

Cos (2010) en su investigación titulada “La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de infracciones muy graves” (p. 1). Obtuvo como resultado que es imposible llegar a describir de manera positiva las diversas infracciones que son deducidas por el ordenamiento jurídico. Así mismo se llegó a concluir que se tipificó empresarialmente el incumplimiento de dos obligaciones sustantivas en materia

preventiva claramente diferenciables. Finalmente se recomienda proporcionar una protección a la mujer trabajadora fundamentada en prohibiciones de laborar con sustancias o productos peligrosos.

Poquet (2007) en su investigación “La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales” (p. 1). Obtuvo como resultado que el colaborador cometerá una infracción en materia a prevención de los riesgos laborales siempre y cuando infrinja las normas de salud y seguridad, ya sea reglamentaria o legal que se encuentran circunscrita laboralmente. Se llegó a concluir que el fundamento de la salud y la obligación de seguridad que pesa sobre el colaborador se encuentra no sólo en la obligación de la obediencia, sino también en el deber de buena fe contractual y de diligencia en la ejecución de la prestación laboral.

Rincón (2013) en su investigación titulada “Prevención de riesgos laborales en la construcción: estudio de la complejidad y siniestralidad” (p. 1), cuyo objetivo fue “Conocer cómo se da la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción” (Rincón, 2013, p. 13). Obtuvo como resultado que las cifras de siniestralidad fueron reducidas a la mitad teniendo en consideración el índice de incidencia, pero este resultado no quita que no sea relevante la cantidad de accidentes que hasta el día de hoy ocurren. Se concluyó que las víctimas suelen ser generalmente los que se encuentran desprotegidos y los que poseen contratos de trabajo precarios, como jóvenes con estudios básicos o jóvenes que no manejan muy bien el idioma. Finalmente se llegó a recomendar seguir trabajando y mejorando con el objetivo de reducir el límite de los valores de siniestralidad ya que es muy imposible poder llegar a un valor de vocero.

Medina, Plaza, y Samaniego (2013), en su tesis de investigación “Análisis de los estados financieros de mayo 2011- mayo del 2012, y creación de estrategias financieras para alcanzar un mejor de liquidez y rentabilidad de la empresa PINTUCA S.A. en el año 2012” (p. 1), cuyo objetivo fue “Determinar un plan que acceda desarrollar estrategias y políticas eficaces de administración financiera para la correcta utilización de los recursos económicos, que permita estabilizar y

fortalecer la generación de la liquidez de la empresa PINTUCA S.A. en el año 2012” (p. Medina et al., 2013). Obtuvo como resultado que el 67.50% piensa que la empresa atraviesa por problemas económicas, y esto se ve reflejado en análisis financieros, ya que nos señala que la compañía está endeudada por terceros. Se concluyó que la empresa carece de una adecuada administración financiera debido a la falta de estrategias, planificación de actividades y control. Finalmente, recomienda establecer políticas y estrategias contables y financieras; tales como el control de presupuestos, estados financiero comparativos entre otros.

A nivel nacional.

Espinoza (2013) en su investigación titulada “La infracción administrativa laboral” (p. 1). Obtuvo como resultado que el pronunciamiento contradictorio en la sede administrativa laboral se debe a la ausencia en parte de una norma que se encargue de regular detalladamente la parte general del derecho sancionador administrativo. Así mismo, se concluyó que una norma especial podría llevar a cabo una realización de la regulación distinta a las previsiones generales sobre el procedimiento y la potestad sancionador. Finalmente se llegó a recomendar que el derecho administrativo debe asegurar la realización de los intereses colectivos incluyendo a la vez los sindicales.

Merardo (2015), en su investigación titulada “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 periodo 2015” (p. 21), cuyo objetivo fue “Demostrar la incidencia financiera que tiene la aplicación de sanciones en las inspecciones realizadas en la empresa Negocios Minerales E.I.R.L en el periodo 2015” (Merardo, 2015, p. 7). Se obtuvo como resultado que desde la creación de la SUNAFIL la empresa gravemente incide en la situación financiera en la empresa disminuyendo el capital y la liquidez del trabajo de la empresa. Así mismo, se concluyó que la empresa Negocios Minerales E.I.R.L posee un grado bajo en el cumplimiento de las obligaciones laborales con sus colaboradores en el reconocimiento de beneficios laborales lo que puede incurrir en la sanción frente a una inspección en materia laboral. Finalmente se llegó a recomendar que la

empresa debe ser más responsables en el tratamiento de beneficios laborales a sus empleados para evitar de otra forma sanciones.

Alonzo (2015) en su investigación titulada “Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María” (p. 1), cuyo objetivo fue “Conocer las infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María” (Alonzo, 2015, p. 8). Se obtuvo como resultado que las Mypes en Tingo María se aplican una secuencia de mecanismos para la evasión de contribuciones evitando incluir el registro de sus trabajadores. Se concluyó que la inscripción de los colaboradores en ESSALUD no se lleva conforme a lo que señala las normas, ya que realmente se realiza después de varias contrataciones de trabajo. Finalmente se llegó a recomendar que se debe respetar las normas legales en materia de los derechos laborales ingresando a planilla dentro de las 24 horas, evitando manipular los mecanismos para infringir.

Romero (2013) en su investigación titulada “El sistema de pagos de obligaciones tributarias con el Gobierno Central - spot en los contratos de construcción y su incidencia en la liquidez de la empresa J&A Inmobiliaria y Constructora S.A.C 2012” (p. 1), cuyo objetivo fue “Determinar de qué manera el sistema de pago de obligaciones tributarias con el Gobierno Central spot en los contratos de construcción y su incidencia en la liquidez de la empresa J&A Inmobiliaria y Constructora S.A.C” (Romero, 2013, p. 8). Se obtuvo como resultado que el sistema de pago de obligaciones tributarias con el Gobierno Central afecta la liquidez de la empresa J&A Inmobiliaria y Constructora S.A.C. Se concluyó que las empresas al momento de poseer dificultades financieras recurren a préstamos financieros trayendo costos adicionales y a la vez afectando la rentabilidad de la empresa. Finalmente se llegó a recomendar que se debe establecer políticas de recuperación de efectivo, que consiste en solicitar la libre disponibilidad del excedente de las detracciones.

A nivel regional.

Calderón y Núñez (2015), en su investigación titulada “Nivel de conocimiento de exposición y prevención de riesgos laborales en trabajadores del área de Trapiche de la empresa Agroindustrial Tumán” (p. 1), cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de conocimiento de exposición y prevención de riesgos laborales en trabajadores del área de Trapiche de la empresa Agroindustrial Tumán” (Calderón & Núñez, 2015, p. 2). Se obtuvo como resultado que el 87.2% de los colaboradores presentan un nivel alto de conocimiento en exposición y prevención de riesgos laborales. Se concluyó que en el cumplimiento en la práctica de la prevención dan a conocer que no hacen uso de los recursos. Finalmente se llegó a recomendar que se debe verificar qué implementos les corresponde por cada área de trabajo para prevenir riesgos laborales.

Sánchez (2014) en su investigación titulada “Impacto fiscal tributario y sus efectos en la rentabilidad y liquidez para la empresa constructora ABC” (p. 1), la metodología empleada en esta investigación fue no – experimental, transaccional porque se recoge información en un solo periodo. Se obtuvo como resultado que, si bien se trata de gastos reales y necesarios, la Ley del Impuesto a la renta no permite la deducción, por lo que ocasiona un gasto tributario excesivo en más de s/ 317,522.00. Así mismo, se concluyó que el sector de la construcción ha crecido significativamente en estos últimos años y que a la vez esta se ha visto afectada por la informalidad que existe dentro y fuera de la empresa constructora ABC. Finalmente se llegó a recomendar que la administración de la empresa debe organizar y definir responsabilidades a cada colaborador y tengan que asumir los gastos que origina la irresponsabilidad del trabajador de acuerdo al área asignada.

Santa Cruz y Vásquez (2015), en su investigación titulada “Control de inventarios para mejorar su liquidez en la empresa Comercial Pepe S.R Ltda” (p. 1), cuyo objetivo fue “Determinar la importancia de establecer el control de inventario para mejorar su liquidez en la empresa Comercial Pepe S.R Ltda” (Santa Cruz & Vásquez, 2015, p. 2). Se obtuvo como resultado que los trabajadores de la empresa Comercial Pepe no se encuentran suficientemente capacitados para llevar un control

adecuado de inventarios. Se concluyó que los colaboradores no cuentan con un ambiente adecuado para el almacenamiento de la mercadería y no les permite llevar un adecuado control de la mercadería. Finalmente se llegó a recomendar tener un kárdex con el fin de tener control de mercadería facilitando que los productos que se encuentran disponibles para la comercialización tengan una adecuada rotación y poder mejorar la liquidez de la empresa.

Carranza (2015) en su investigación titulada “Aplicación de una auditoría tributaria preventiva en la empresa Import SAC para el ejercicio fiscal 2013, en la ciudad de Chiclayo, a fin de evitar posibles infracciones y sanciones administrativas” (p. 1), se obtuvo como resultado que la aplicación de la auditoría preventiva permitió determinar errores que pueden ser solucionados por partes antes de fiscalización efectuada por parte de la administración tributaria. Se concluyó que los procedimientos propuestos en el programa de auditoría tributaria preventiva permitieron la detección anticipada de contingencias tributarias, minorando la sanciones e infracciones administrativas. Finalmente se llegó a recomendar que la empresa debe establecer controles internos, políticas y un correcto planeamiento tributario que orientan a un cumplimiento adecuado de la normatividad vigente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Infracciones administrativas.

Baldeón (2007), menciona que, en aplicación del Principio de Legalidad, la tipificación de las infracciones tributarias y la determinación de las sanciones respectivas se establece sólo por ley, tal como lo dispone la Norma IV del Título Preliminar del Código Tributario, la cual señala que sólo por Decreto Legislativo o por Ley, en caso de asignación de funciones se puede establecer y definir sanciones.

Se debe señalar en cuanto a la aplicación de las sanciones que estas pueden ser gradualmente aplicadas por la Administración Tributaria, en las condiciones y en las formas que este lo establezca. (Baldeón, 2007)

En materia de relaciones laborales, las infracciones administrativas, por temas de seguridad, temas laborales, y temas de seguridad social, incumplimiento de obligaciones amparadas en las leyes, seguridad social, convenios colectivos, y sanciones conforme a Ley. (Global Consultin Gente, 2017)

Si la infracción tipificada, no se podrá imponer una sanción económica. Así mismo, establecen sanciones los hechos y los actos que dificulten o impidan la labor inspectora, los que una vez que hayan ocurrido estos son consignados en un acta de infracción, y dando por inicio el procesamiento sancionador, debiendo dejar una constancia de lo sucedido debiéndose registrar, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo. (Global Consultin Gente, 2017)

Las mencionadas infracciones se encuentran normalizadas en el reglamento, con respecto a la gravedad de las mismas, considerándose que su incidencia en el riesgo laboral del colaborador respecto a su integridad física, a su vida, y a la salud, en la posibilidad del trabajador al momento de disponer de diversos beneficios, cómo carácter irrenunciable, laboral, en el cumplimiento de las obligaciones dentro de los términos convencionales determinados y legales, en el grado de formalidad, y en la conducta dirigida para desnaturalizar o impedir las visitas de inspección y grado de formalidad. (Global Consultin Gente, 2017)

1.3.1.1 Clasificación de infracciones.

Las infracciones se distinguen entre Leves, Graves y Muy Graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la referida Ley y en su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR. (Ley N° 28806, 2006)

Ley N° 28806 (2006) Materialmente las infracciones en temas de colocación, laborales, modalidades formativas, fomento de empleo y salud en el trabajo, seguridad social, trabajo infantil, como se puede observar a continuación:

Infracciones leves: Ley N° 28806 (2006), es cuando se ve involucrado el incumplimiento que afecta de una u otra manera las obligaciones meramente formales.

Infracciones graves: Ley N° 28806 (2006) Cuando las omisiones y los actos sean contrarios a los derechos de los colaboradores o no se llegue a cumplir con las obligaciones que trascienden en el ambiente formal, como las de labor inspectiva.

Infracciones muy graves: Ley N° 28806 (2006) son los que tienen trascendencia especial por la naturaleza del deber infringido o afecten a los trabajadores o derechos protegidos especialmente por las diversas normas nacionales. En otras palabras, se considera la naturaleza de los derechos afectados o del deber infringido.

1.3.1.2 Sujetos responsables.

Los sujetos responsables de las sanciones de trabajadores naturales o jurídicas, inscritas o no inscritas, derecho público o privado, de acuerdo a sociedades conyugales, distintas formas de patrimonio autónomo, de acuerdo a ley de la materia que incurran en infracciones administrativas de acuerdo a lo que establezca el artículo 1 de la Ley (Ley N° 28806, 2006, p. 18):

- a) La relación laboral y el empleador (Ley N° 28806, 2006).

- b) Los empleadores, con respecto al registro del colaborador, en los distintos regímenes contributivos de la seguridad social (Ley N° 28806, 2006).

- c) Las personas jurídicas o naturales, respecto al fomento del empleo, normativa de colocación, modalidades formativas (Ley N° 28806, 2006).

- d) Los consignatarios, los transportistas, agentes y representantes en general las personas jurídicas, las personas naturales que desenvuelvan actividades en aeropuertos, puertos, puntos de salida, escala y de destino, y operaciones en inmigración y emigración (Ley N° 28806, 2006).

- e) Los empleadores que desenvuelvan actividades a través de autos, medios de transporte en general, explotaciones auxiliares e instalaciones complementarias en tierra para el servicio (Ley N° 28806, 2006).

- f) Los empleadores y la normativa sobre trabajos fuera del país (Ley N° 28806, 2006).

- g) Las cooperativas de trabajadores y las empresas especiales de servicios, que ofrecen servicios como intermediador laboral y organizaciones usuarios con respecto a las obligaciones que sean establecidas en la Ley de la materia (Ley N° 28806, 2006).

- h) Las organizaciones que ofrezcan servicios que no se encuentren comprometidos con las empresas usuarias y el numeral anterior (Ley N° 28806, 2006).

- i) Las empresas usuarias y las agencias de empleo, con respecto a las diversas obligaciones que fundan en la legislación específica (Ley N° 28806, 2006).

- j) El incumplimiento de las obligaciones de los empleadores en materia de salud en el trabajo, y seguridad social. No es excluyente la enumeración de los sujetos responsables, atendiendo cada norma en materia de inspección (Ley N° 28806, 2006).

1.3.1.3 Infracciones en materia.

1.3.1.3.1 Infracciones en materia de relaciones laborales.

Administrativamente sanciones en materia laboral, los incumplimientos de las convencionales de trabajo y disposiciones legales, colectivas e individuales, fomento de empleo, colocación, modalidades formativas, a través de omisión o acción de los diversos sujetos responsables. (Ley N° 28806, 2006)

1.3.1.3.2 Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Administrativamente son infracciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, el no cumplir con las disposiciones legales, con carácter general que sean aplicables en todos los centros de trabajo, así también al sector construcción e industrias, a través de omisión y acción de los diversos sujetos responsables. (Ley N° 28806, 2006)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la institución que se encuentra encargada de resguardar el cumplimiento de los convenios colectivos, obligaciones contenidas por la Ley y de carácter en materia de salud y seguridad en el trabajo y que sean aplicables en todos los centros laborales, como las infracciones en materia de salud y seguridad aplicables en todos los centros de labores. (Ley N° 28806, 2006)

1.3.1.3.2 Infracciones a la labor inspectora.

Son aquellas infracciones en la labor inspectora las omisiones o acciones de los individuos obligados, personas dependientes, sujetos obligados, sean o no sean trabajadores, o contrarias al deber de colaboración de los individuos inspeccionados o por los

inspectores de trabajo, supervisores inspectores o inspectores auxiliares fundadas por su reglamento y por La Ley. (Ley N° 28806, 2006)

Tales infracciones pueden consistir en:

El incumplimiento o la negativa injustificada a que se lleve a cabo una fiscalización en un centro de labores o en áreas determinadas de la misma empresa. Llevado a cabo por el empleador, dependientes o a sus representantes, colaboradores de la empresa. El impedimento puede ser indirecto y directo, dilatando o perjudicando la función del inspector de trabajo con el objetivo de no permitir el cumplimiento de la fiscalización o impidiendo el apoyo necesario constituyendo un acto de obstrucción. (Ley N° 28806, 2006)

La dejadez de la diligencia inspectiva, que se lleva a cabo cuando una de las partes, luego de iniciarse esta, la es abandonada. (Ley N° 28806, 2006)

La dejadez a la diligencia, cuando las partes hayan sido citadas debidamente por la autoridad administrativa del trabajo o inspector del trabajo y que estas no llegan a ocurrir. (Ley N° 28806, 2006)

1.3.1.4 Objetividad en la determinación de las infracciones.

La determinación de las infracciones es objetiva, en otras palabras, para llegar a establecer la infracción es tomada en cuenta solamente la producción del supuesto en considerarse la pretensión de culpa o dolo del infractor, dejándose atrás aspectos subjetivos que estén relacionados a las verdaderas intenciones del sujeto infractor. (Baldeón, 2007)

En base a dicha objetividad, el Tribunal Fiscal en reiterada jurisprudencia ha señalado que la aplicación de sanciones se debe ajustar a lo dispuesto por el artículo 165 del Código Tributario, de acuerdo con el cual las infracciones deben ser sancionadas en forma objetiva, no considerando las intenciones y/o circunstancias que pudieran rodear la comisión de la infracción ni la situación del contribuyente al momento de la comisión de la infracción (Baldeón, 2007, p. 1).

La conciliación de los medios técnicos y humanos originan situaciones de perjuicios, en este punto se inicia necesariamente la introducción del concepto de la salud como elemento para proteger y preservar, como la terminología del concepto de riesgo laboral y la materialización del concepto de enfermedad y accidente. (Luna, 2012)

1.3.1.5 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus Atribuciones.

Según la Ley N° 29381 (2009), “Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (p. 1), La presente Ley determina las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ley N° 29381, 2009).

La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA], 2017).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene las siguientes funciones (MINTRA, 2017):

Funciones rectoras.

a) La formulación, planificación, dirección, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación de las políticas sectoriales y nacionales en materias de derechos, socio laborales, fundamentales, en el ámbito de seguridad, laboral y salud en el trabajo, certificación de competencias laborales y en el resto de los niveles del gobierno (MINTRA, 2017).

b) Llevar a cabo el seguimiento con respecto al logro y desempeño en gestión en materia laboral, a nivel local, regional y nacional, tomando medidas correspondientes. (MINTRA, 2017)

c) Acordar con los Gobiernos locales y regionales la implementación de políticas sectoriales y nacionales mediante Entidades del Sector Comisiones, Organismos Públicos, Proyectos y Programas. (MINTRA, 2017)

d) Ofrecer apoyo técnico a los Gobiernos Locales y Regionales para el logro de las funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización. (MINTRA, 2017)

e) Diseño, la conducción y supervisión de los diversos funcionales en el ámbito laboral y promoción del empleo, resguardando el logro de las políticas públicas a través de las normas en materia. (MINTRA, 2017)

f) Ser el ente inspector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo. (MINTRA, 2017)

g) “Ser el ente rector del Servicio Nacional de Empleo” (MINTRA, 2017, p. 1).

h. Diversas funciones que la Ley lo señale (MINTRA, 2017, p. 1).

Funciones técnico –normativas.

a) Aprobar lineamientos y normas directivas, técnicas, programas, planes, estrategias, proyectos e instrumentos dirigidos a garantizar la supervisión y ejecución de las políticas laborales, fiscalización y ejecución coactiva en materias de competencia. (MINTRA, 2017)

b) “Coordinar la defensa nacional de las entidades de su sector” (MINTRA, 2017, p. 2).

c) Impulsar convenios interinstitucionales de colaboración a nivel internacional y nacional en el ámbito de acuerdo a Ley y a la competencia. (MINTRA, 2017)

d) Diversas funciones que la Ley lo señale. (MINTRA, 2017)

1.3.2 Responsabilidad del empleador.

Si bien en cada Estado la normativa laboral es distinta, la gran parte nos encontramos en que el incumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones en temas de prevención de riesgos laborales da lugar a distintas responsabilidades penales y administrativas, por daños y perjuicios que pueden ser causa del incumplimiento de las obligaciones (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2014).

Tabla 1

Diferentes tipos de responsabilidades en materia de seguridad e higiene en el

<i>t</i>	Responsabilidad	Fundamento
<i>r</i>	Administrativa	Incumplimiento de las normas.
<i>a</i>	Civil	Indemnización por el daño sufrido y reparación de los daños y perjuicios.
<i>b</i>	Penal	Delito o falta por acción u omisión dolosa o imprudente.
<i>a</i>	Seguridad Social	Responsabilidad directa y/o recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por falta de medidas preventivas.
<i>j</i>		
<i>o</i>		

Con respecto a la responsabilidad penal, necesariamente no debe existir una lesión, tal delito existe siempre y cuando haya riesgo grave que pudiera prevenirse siguiendo estrictamente la exigible normativa. Por otra parte, tal como se indica al inicio debemos considerar la responsabilidad del empleador como el gestor de una organización. Las consecuencias no pueden ser obviadas, por cusa de un accidente y que acarrea en la cuenta de gestión de la empresa, como la imposibilidad de suscribir contratos con la administración pública o costes visibles difícilmente por tal accidente. (OISS, 2014)

Con respecto a los últimos costes y a título enunciativo sobresalen los siguientes (OISS, 2014):

- Perdidas de materia prima (OISS, 2014).
- Deterioro del clima laboral en la empresa (OISS, 2014).
- Contratación de nuevo personal (OISS, 2014).
- Formación del nuevo personal (OISS, 2014).
- Tiempo no productivo (OISS, 2014).
- Deterioro de la imagen de la empresa con el posterior fortalecimiento de la empresa (OISS, 2014).

La responsabilidad del empleador como gestor de una empresa, no se puede evitar mencionar y tenerlos presente ya que todos estos aspectos predominan de forma negativa en la gestión de la organización y también en los beneficios de la economía de la empresa. El trabajo siempre origina modificaciones dentro del entorno, tales como físicas, mecánicas, biológicas, químicas, psíquicas, morales y sociales, estos cambios pueden repercutir en la salud del personal que labora (OISS, 2014).

1.3.2.1 Empleador.

Según Obregón (2011) señala que la “persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o, de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del Sector Público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación” (p. 1).

Por otra parte, Mundo Contable Perú (2012), “los empleadores tienen una serie de obligaciones que cumplir, y cuando las incumplen incurrir en infracciones, las mismas que se sancionan con multas o la paralización de labores en el centro laboral, según el caso” (párr. 1).

1.3.2.2 El trabajo y la salud.

Desde principios de la humanidad hasta la actualidad, y desde la utilización de los recursos naturales, hasta la transformación de materias primas nuevas y desde el inicio del uso de la piedra como herramienta hasta la utilización de nuevas tecnologías, la vinculación del trabajo y la actividad humana ha existido siempre y ha sido una gran necesidad de la humanidad (OISS, 2014).

Se ha constatado que en el transcurso de la humanidad las condiciones de trabajo perjudican las condiciones laborales y la vida de los

colaboradores, datos históricos nos hacen llegar a esta conclusión. (OISS, 2014)

A principios del siglo XX, se dio inicio a la normativización de la seguridad de los colaboradores, elaborando leyes para la protección de los trabajadores. En la actualidad, la dignidad humana y la protección de la salud de los trabajadores, es un derecho obligatorio en la gran parte de las Constituciones de los Estados en casi todo el mundo. (OISS, 2014).

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud OMS y su constitución de 1946, la definición de la salud fue reformulada, como un estado de bienestar mental, físico, y social, mediante esta definición permitió aceptar que los factores relacionados con el trabajo puedan ocasionar lesiones, enfermedades y alteraciones en la salud, incluyéndose también una adaptación laboral mala. (OISS, 2014)

1.3.2.3 Conceptos básicos en prevención de riesgos profesionales.

Mediante la Organización Mundial de la Salud (OMS), actualmente podemos definir los riesgos profesionales como también situaciones de trabajo que puedan desestabilizar el equilibrio social, físico y mental de los trabajadores. No nos podemos limitar a considerar como riesgo sólo a aquellos momentos en que se han originado enfermedades o accidentes, sino también habrá que buscar donde se dio origen a todos estos desequilibrios en la salud. (OISS, 2007).

1.3.1.2.1 Condiciones de trabajo.

Es entendido como cualquier aspecto del trabajo con consecuencias negativas que repercuten la salud de los colaboradores, incluyendo al mismo tiempo aspectos tecnológicos y ordenación del trabajo y cuestiones de organización. (OISS, 2014)

Según Chiavenato (2009), describa las condiciones en las que usted trabaja, como ruidos, temperaturas calientes o frías, trabajo externo, condiciones desagradables, tales como (a) Influencias ambientales: atmósfera, ventilación, iluminación, ruido, etcétera; (b) Riesgos de trabajo o del ambiente; (c) Horas de actividad.

La condición de trabajo “es cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (OISS, 2014, p. 7):

- “Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo” (OISS, 2014, p. 7).
- “La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia” (OISS, 2014, p. 7).
- “Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados” (OISS, 2014, p. 8).
- “Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador” (OISS, 2014, p. 8).

1.3.1.2.2 Accidente de trabajo.

Aunque en distintos Estados, legalmente una definición sobre el accidente en el trabajo, generalmente en estos términos se pueden considerar como accidente de trabajo, como toda lesión en el cuerpo

que el colaborador sufra por consecuencia de trabajo que lleve a cabo por cuenta ajena. (OISS, 2014)

La gran parte de los accidentes que ocurren en el centro de labores, pueden ser prevenidas incluso las que pueden terminar en accidente o en muerte. Profesionalmente existe opiniones contrastadas en manifestar que las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, son el resultado de la falta de prácticas preventivas que son aplicables y conocidas, es decir consecuencia de una ineficiencia de los sistemas de gestión preventivo en la organización. (OISS, 2014).

1.3.1.2.3 Enfermedad profesional.

Considerablemente varía, pero generalmente podemos señalar, que la enfermedad profesional es todo estado patológico que viene ocurriendo continuamente a lo largo del tiempo, por consecuencia al tipo de trabajo que lleva a cabo el trabajador o el ambiente en que ejerce sus labores que provoca en el organismo perturbación funcional o daños. (OISS, 2014)

En países como Brasil, España, República Dominicana, Colombia, entre otros perfeccionan la definición con un listado o cuadro, relacionado a la enfermedad como un agente causal o una ocupación, haciendo importante la interrelación para considerar una patología como una enfermedad profesional. (OISS, 2014)

1.3.1.2.4 Enfermedad del trabajo o derivada del trabajo.

Se refiere a aquellas patologías “que no siendo consideradas enfermedades profesionales tiene una relación epidemiológica con la actividad laboral., o bien la patología influida por el trabajo, pero no determinada por él” (OISS, 2014, p. 10).

1.3.1.2.5 Factores de riesgo.

Es aquella característica del trabajo que puede incrementar el nivel de posibilidad que se originen afecciones o accidentes para la salud de los colaboradores, estos riesgos pueden ser clasificados en grupos (OISS, 2014, p. 10):

Factores ligados a las condiciones de seguridad - como son las condiciones materiales “que influyen sobre la accidentabilidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones, etc” (OISS, 2014, p. 10).

Factores ligados al medioambiente del trabajador - como son los “contaminantes físicos ruido, vibraciones, iluminación, los contaminantes químicos gases, vapores, nieblas, humos, polvos y los contaminantes biológicos, bacterias, virus, hongos y protozoos” (OISS, 2014, p. 10).

Factores derivados de las características del trabajo - incluye las exigencias “que la tarea impone esfuerzos, manipulación de carga, posturas de trabajo, niveles de atención, etc asociada a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental” (OISS, 2014, p. 11).

Factores derivados de la organización del trabajo - Se incluyen “en este grupo los factores como las tareas y asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc.” (OISS, 2014, p. 11).

1.3.2.4 Como organizar la prevención de riesgos profesionales.

La prevención de riesgos laborales debe ser organizada y sistematizada en el seno de la empresa (OISS, 2014, p. 12).

1.3.2.4.1 Política de prevención de riesgos profesionales

Respecto de cómo llevar a cabo la prevención de riesgos en la empresa, el primer punto importante a desarrollar es fundar la política de prevención de riesgos en la empresa, la mencionada política debe ser aprobada por la alta dirección para poder contar con la participación y apoyo de los colaboradores y que puedan ser a la misma vez una declaración de compromisos y principios que impulsen el respeto a los demás y a la vez a la dignidad del trabajo, como a la continua mejora de condiciones de salud y seguridad dentro de la organización y como algo sustancial de un trabajo correctamente elaborado (OISS, 2014).

El objetivo fundamental de la Política de Prevención de Riesgos en la empresa “debe ser el desarrollo de una cultura preventiva en la que se busquen unas condiciones de trabajo adecuadas, donde las personas -principal valor de la empresa- se conviertan también en objetivo empresarial” (OISS, 2014, p. 12).

En definitiva, se pretende establecer “en el seno de la empresa, una Declaración de Intenciones en esta materia, que debe ser diseñada y elaborada por la propia Dirección de la Empresa, asumida profesionalmente por ésta y sin menoscabo de ninguno de los compromisos establecidos” (OISS, 2014, p. 12).

1.3.2.4.2 Organización de la prevención.

Establecer un modo de actuación sería el segundo punto clave a establecer, una definición, una organización de los recursos para la gestión de prevención. El empleador “debe decidir sobre la modalidad de organización más adecuada, ajustándose a los mínimos legales de cada Estado y contando, debería ser de forma incuestionable, con la participación de los trabajadores o sus representantes sindicales” (OISS, 2014, p. 14).

Con el fin de disponer una preventiva organización integrada en la gestión de la organización se deben fundar en empresas donde sea posible, por un lado, la organización general y por otro la organización específica, “donde se establezcan la definición de funciones a todos los niveles de la empresa, desde la Dirección a los trabajadores, incluyendo a los mandos intermedios y áreas específicas como Recursos Humanos, Compras, etc.” (OISS, 2014, p. 14).

1.3.2.4.3 Plan de prevención.

En la empresa la organización general en la prevención, se puede llevar a cabo mediante el plan de prevención. Como se puede observar en distintos países se llama de una forma distinta, pero el contenido a desarrollar es el mismo (OISS, 2014).

(a) Estructura organizativa; (b) Las funciones; (c) Las responsabilidades de los trabajadores y cargos ejecutivos, (d) Las prácticas, (e) Los procedimientos; (f) Los procesos, (g) Los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Según OISS (2007, p. 14).

1.3.2.5 La Evaluación de Riesgos como herramienta de gestión.

Es aquel proceso dirigido a estimar la magnitud de los diversos riesgos laborales que pueden encontrarse presentes en los distintos puestos de trabajo, en donde no se haya podido evitar, consiguiendo necesariamente información para que la organización se encuentre en condiciones de tomar una apropiada decisión con el objetivo de tomar medidas de prevención, como el tipo de las medidas que se deben tomar. Según OISS (2007).

1.3.2.5.1 Fases de la evaluación de riesgos.

Determinación de puestos de trabajo – no debe confundirse “con categorías profesionales tan habituales en las empresas, Se trata de identificar el puesto de trabajo y las tareas asociadas al mismo” (OISS, 2014, p. 17).

Análisis de riesgos – “identificación de peligros, estimación del riesgo *severidad del daño y probabilidad de que ocurra el daño*” (OISS, 2014, p. 17).

Valoración de riesgos – “La información obtenida de la Evaluación de Riesgos, será la base para la planificación de la activa preventiva, así como la determinación de la formación necesaria para los empleados, entre otras actividades preventivas” (OISS, 2014, p. 17).

1.3.2.6 La Planificación como herramienta de trabajo preventivo.

La planificación debe ser considerada como el compromiso del empleador con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, este compromiso es recogido mediante las fichas de planificación en un plazo determinado y es la persona encargada de llevar a cabo la acción preventiva y el presupuesto de la misma (OISS, 2014).

El principal objetivo de la evaluación es controlar y minimizar los riesgos que no han logrado ser descartados, fundando medidas preventivas adecuados y las prioridades en función a las consecuencias que podrían acarrear su materialización y la posibilidad de que esto se llegue a producir (OISS, 2014).

1.3.2.7 Equipos de protección individual.

Los colaboradores de una empresa deben disponer de equipos de protección individual. La entrega “de estos equipos de protección individual, debe ser registrada, y acompañada de las instrucciones básicas de mantenimiento, limpieza, vida útil y almacenamiento de los mismos según las indicaciones que deben ser proporcionadas por el fabricante” (OISS, 2014, p. 29).

1.3.2.8 El control de la salud de los trabajadores, vigilancia de la salud y medicina del trabajo.

En diversas publicaciones de estudios de todo el mundo, se ha establecido claramente que la labor en una empresa puede afectar considerablemente la salud de los colaboradores. Un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevada a cabo en 1950, definía como objetivo principal el impulsar y mantener un elevado nivel del bienestar mental, físico y social de los colaboradores en todas las ramas de las profesiones, previniendo los daños a la salud por las condiciones laborales del trabajo, resguardándolos en su trabajo contra riesgos a la salud, colocando y manteniendo al colaborador en un puesto que se adapte a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (OISS, 2014).

La vigilancia de la salud de los colaboradores se encuentra establecida en la gran parte de los estados, como obligatoria siendo un deber del empleador brindárselas a los trabajadores de una empresa (OISS, 2014).

Por otro lado, “la estrecha relación trabajo – salud debe considerarse con carácter bidimensional, positivo y negativo, es decir, el trabajo puede influir en la salud, como un estado determinado de salud sobre la realización de un trabajo” (OISS, 2014, p. 31).

Los reconocimientos médicos o exámenes de salud periódicos de los colaboradores se deben realizar en base a protocolos médicos fundados en función a riesgos del puesto de trabajo. (OISS, 2014)

La conclusión de un reconocimiento médico o examen social es la única a la que el empleador debe tener acceso, como el grado de aptitud para seguir o desarrollar la actividad laboral del puesto de trabajo tras haber tenido en consideración los existentes riesgos laborales, la gran parte de los países del continente europeo y de los países iberoamericanos existen tres diversos tipos de aptitud (OISS, 2014):

Apto para el puesto de trabajo de - Este grado de aptitud “significa que el trabajador puede desempeñar el puesto de trabajo para el que ha sido evaluado, sin que existan limitaciones, siempre que se utilicen las correspondientes medidas de seguridad aconsejadas en la evaluación de riesgos” (OISS, 2014, p. 32).

Apto condicionado - Este grado significa “que el trabajador puede desempeñar el trabajo para el que ha sido evaluado siguiendo las limitaciones que se indican junto al grado de aptitud, estas podrán ser variadas en función de las alteraciones observadas en el reconocimiento médico” (OISS, 2014, p. 32).

No Apto - Este grado se emite “cuando tras el resultado del reconocimiento se determina que no puede seguir desempeñando las tareas del puesto para el que ha sido evaluado, requiriendo el cambio de puesto de trabajo” (OISS, 2014, p. 32).

1.3.3 Liquidez de las empresas.

1.3.3.1 Estados financieros.

Los estados financieros son los documentos que reflejan, de manera cuantitativa de manera parcial o totalmente el origen y la aplicación de los recursos empleados para llevar a cabo un negocio o cumplir un objetivo determinado, como el resultado Recuperado en la empresa, desarrollo y la situación financiera que posea el negocio. (Carrillo, 2015)

El objetivo de los estados financieros es el de estandarizar la información contable de una empresa, de tal manera que cualquier persona que tenga conocimiento pueda comprender lo que el balance general, el reporte contable o el estado de los resultados desea comunicar, sin importar el giro, tipo de empresa o el estado donde se desarrollan. (Franco, 2004)

1.3.3.2 La liquidez.

Tradicionalmente, según Gutiérrez, Téllez, y Munilla (2005), señala que “la liquidez de una empresa se ha juzgado por su capacidad de satisfacer sus obligaciones de pago a corto plazo a medida que estas vencen” (p. 3).

La liquidez es la velocidad, facilidad y el nivel de merma para poder convertir los activos circulantes en el área de tesorería y la escasez se considera como uno de los elementos principales en las dificultades financieras, la liquidez puede ser definida de manera simple como la capacidad de cancelación a corto plazo que posee la misma empresa o como la capacidad de convertir las inversiones y los activos en instrumentos líquidos o en dinero lo que es conocido como tesorería. (Bernstein, 1999)

Según el Banco Central del Ecuador (como se citó en Carrillo, 2015) La liquidez es la disposición que se tiene con el instrumento que se puede intercambiar por bienes y servicios.

En términos generales la liquidez puede determinar la capacidad de pago de una empresa y en qué porcentaje pueden lograr cumplir con las obligaciones a corto plazo, por ende, se debe considerar algunas aportaciones o definiciones sobre la liquidez (Rodríguez & Venegas, 2012).

Por otra parte, se considera que la liquidez es la disposición con la cual se disponen los activos convertirse en efectivo; sin incurrir en pérdidas significativas de valor (Rodríguez & Venegas, 2012).

Por esta definición nos hace énfasis en que la liquidez es la disposición monetaria para realizar el pago a cambio de un bien o servicio determinado, razón por la cual el BCE hace referencia a la liquidez que una empresa debe tener para su subsistencia, y razón por la cual se debe dar un seguimiento constante de la gestión financiera (Carrillo, 2015, p. 9).

El concepto de liquidez significa la capacidad que tiene un activo de ser convertido en dinero efectivo al final de un período de tiempo. Los dineros que una empresa consigue, se convierten inmediatamente en activos y para que estos activos vuelvan a ser dinero en efectivo, se necesitan algunas operaciones adicionales (a menos que se encuentren depositados como Caja y Bancos). Por ello, la consideración de la liquidez, debe tener en cuenta tres variables fundamentales (Vélez & Dávila, 2011)

a) El tiempo que debe transcurrir para que el activo se encuentre disponible en dinero en efectivo. (Vélez & Dávila, 2011)

b) La calidad de los activos que se van a convertir en dinero en efectivo. (Vélez & Dávila, 2011)

c) El valor que se vaya a recuperar como dinero en efectivo. (Vélez & Dávila, 2011)

Según la Área de Pymes (2018), señala que la liquidez “mide el grado en el que los derechos de los acreedores a corto plazo están cubiertos por activos que pueden convertirse en efectivo en un período similar al vencimiento del exigible” (párr. 25).

Este ratio, es utilizado para medir la capacidad de la empresa para hacer frente a sus deudas a corto plazo realizando su activo circulante. Se calcula mediante la relación existente entre el total del activo circulante sobre el total de las deudas a corto plazo o lo que es lo mismo (Área de Pymes, 2018):

$$\text{Liquidez} = \frac{\text{Activo circulante}}{\text{Exigible a corto plazo}} \times 100 = \frac{\text{Activo circulante}}{\text{Deudas a corto plazo}} \times 100 = \%$$

Por su parte, Aching (como se citó en Céliz, 2017) señala que la liquidez es define como el ratio que facilita evaluar la capacidad que tiene una entidad empresarial para cumplir con el pago de las deudas en un corto plazo, el ratio es el efectivo disponible que posee una organización para garantizar el pago de las deudas a con los diversos proveedores

Cuando la compañía se ve impedida de cumplir con las obligaciones a tiempo, tales como los pago a los proveedores, impuestos, su nómina, entre otros compromisos; ya sea por la falta de liquidez (Pérez y Fol como se citó en Gonzalez, 2018). Todo esto se encuentra relacionado a la facilidad con que un activo de entidad es convertible en efectivo.

Gonzalez, (2018), definir la liquidez de las entidades económicas, mediante las razones financieras, las cuales se mencionan a continuación.

Prueba de Liquidez = Activo Circulante/ Pasivo Circulante.

Prueba del Ácido= (Activo Circulante-Inventarios) /Pasivo Circulante.

Liquidez Inmediata= Efectivo y Equivalentes de efectivo/Pasivo Circulante.

Margen de Seguridad= Capital Trabajo Neto / Pasivo Circulante.

Intervalo Defensivo = $[(E+ IT+ C) / GPsD] * 365$

E= Efectivo.

IT = Inversiones temporales.

C = Cuentas por cobrar.

GPsD = Gastos Proyectados sin depreciación.

“El resultado de la razón Prueba de liquidez, muestra cuantos activos circulantes tiene la entidad para cubrir o respaldar las obligaciones o pasivo a corto plazo. Si el resultado es 1, significa que por cada peso que tiene la empresa, debe un peso. Lo recomendable es que el resultado sea mayor a 1” (González, 2018, p. 2)

Cuando las compañías que llegan a presentar un índice similar a 1 o incluso menor a 1, “no significa que no puedan operar, hay muchas que operan así, pero tienen un alto riesgo de falta de liquidez, con los problemas que ya se mencionaron” (González, 2018, p. 2)

Cuando se señala, la capacidad de pago de una empresa, estamos hablado de la prueba del ácido, pero sin la necesidad de vender sus inventarios. Esto es transcendental cuando la entidad tiene inventarios de difícil realización, por tanto, no pueden garantizar el tener ventas oportunas y por lo mismo no tendrán con qué hacer sus pagos puntualmente. (González, 2018)

González (2018), “Y todavía más estricto, es la prueba de liquidez inmediata, la cual elimina las cuentas por cobrar, y solo presenta los recursos disponibles al momento, para hacer frente a las obligaciones a corto plazo” (p. 2).

Es importante destacar según Pérez y Fol (como se citó Gonzales, 2018) de que las razones de liquidez pueden perder su relevancia si no se cuenta con otros datos complementarios, ya que está relacionada con el nivel de ventas, el índice de rentabilidad, rotación de cartera, rotación de inventarios, etc.

Cuando la escasez de liquidez es considerable, trae como consecuencia la obstaculización de la operación y el normal funcionamiento de la empresa, por el motivo de que los proveedores ya no quieren invertir en mercadería, y no les cancelan a sus colaboradores a tiempo y en donde empiezan a disminuir su rendimiento y a quejarse e incluso a abandonar el centro de labores, ya que no les cumplen con la fecha de pago, y por este motivo los trabajadores no pueden obtener créditos en centros financieros y en donde sus problemas delatan la incapacidad de pago, corroborada la información financiera. (González, 2018)

En este sentido, Gonzales (2018), señala que las compañías deben ser cautelosos en generar ventas con buen margen de utilidad, “pero a la vez, debe haber un cobro conveniente de las mismas, para tener efectivo y continuar con la producción y/o comercialización de bienes y servicios” (p. 3)

1.3.3.2.1 Características de la liquidez

- Promover el ahorro y la inversión (Carrillo, 2015).
- Apoyar el desarrollo económico (Carrillo, 2015).
- Provocar el desarrollo de los empleados (Carrillo, 2015).
- Fomentar las condiciones de competencia para el sector privado (Carrillo, 2015).
- Fortalecer la estabilidad de los precios (Carrillo, 2015).
- “Moderar desequilibrios externos” (Carrillo, 2015, p. 52).

1.3.3.2.2 ¿Quiénes se encuentran expuestos al riesgo de la liquidez?

Los riesgos no sólo se encuentran únicamente en las entidades financieras, sino también:

Cualquier familia o persona se encuentra expuesta al riesgo de la liquidez, por el hecho de tener gastos que no llegan a cuadrar exactamente con la fecha de sus ingresos, un error recurrente es llegar a olvidar gastos fuertes, aunque no sean inmediatos pero sí previsibles (Aguilar, 2013).

Institucionalmente los inversionistas no bancarios, evaden en varias ocasiones que los fondos de inversión de diversos tipos pueden ser elemento de varias corridas, mediante solicitudes de rescate como también por parte de los inversores, que no puedan atender a causa de la clase de inversiones que hicieron, las empresas de seguros también pueden conocer los problemas, haciéndose frente a obligaciones súbitas de gran envergadura. (Aguilar, 2013).

Las empresas del sector real, mediante el ciclo de los componentes del capital del trabajo, composición de las deudas y de los activos financieros que pueden ser a muy corto plazo respecto a las reales necesidades. (Aguilar, 2013)

Los propios Estados, por poseer deudas elevadas de corto plazo con respecto a sus activos líquidos, de las reservas del banco central e incluso de la capacidad de generación de recursos fiscales. (Aguilar, 2013)

1.3.3.2.3 Indicadores de liquidez.

Instituto Nacional de Contadores Públicos [INCP], (2012). La liquidez de una organización es juzgada por la capacidad para saldar

las obligaciones a corto plazo que se han adquirido a medida que éstas se vencen. Se refieren no solamente a las finanzas totales de la empresa, sino a su habilidad para convertir en efectivo determinados activos y pasivos corrientes (p. 108)

Razón corriente – señala la capacidad que tiene la empresa para el logro de las obligaciones financieras, pasivos o deudas a corto plazo (Carrillo, 2015). Al dividir el activo corriente entre el pasivo corriente, sabremos cuantos activos corrientes tendremos para cubrir o respaldar esos pasivos exigibles a corto plazo (INCP, 2012).

Fórmula de cálculo:

$$\text{RAZÓN CORRIENTE: } \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Prueba ácida – muestra la capacidad de la organización para cancelar sus obligaciones corrientes, sin tomar en cuenta la venta de las existencias, principalmente con saldos de efectivo, inversiones temporales, cuentas por cobrar, y otros activos de liquidación fácil que pueda haber diferentes a los inventarios (INCP, 2012; Carrillo, 2015).

Fórmula de cálculo:

$$\text{PRUEBA ÁCIDA: } \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Capital neto de trabajo –Se da a conocer el valor que quedará en la empresa, luego de haber cancelado sus pasivos en un corto plazo, facilitando a las altas direcciones tomar decisiones con inversión temporal (INCP, 2012; Carrillo, 2015).

**CAPITAL NETO
DE TRABAJO:**

Activo Corriente – Inventarios
Pasivo Corriente

Prueba defensiva – es un índice que desea mediar la capacidad efectiva y pretende ser más exigente en la capacidad efectiva del pago de las empresas en relación al pasivo corriente en un plazo muy corto (Aguilar, 2013).

$$\text{Prueba Defensiva} = \frac{\text{Caja y Bancos + Valores Negociables}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Capital de trabajo – resulta útil poder considerar en el análisis de ratios de liquidez el cálculo del capital del trabajo en la organización. Si bien este dato no constituye en el estricto sentido un índice financiero, la inclusión resulta sumamente útil para este análisis. (Aguilar, 2013)

$$\text{Capital de Trabajo} = \text{Activo Corriente} - \text{Pasivo Corriente}$$

1.3.3.2.4 Importancia de la liquidez.

- “Mide la capacidad de la empresa para cancelar sus obligaciones de corto plazo” (Monzón, 2002, p. 52).
- “Sirve para establecer la facilidad o dificultad que tiene la empresa para pagar sus pasivos corrientes con el resultado de convertir a efectivo sus activos corrientes” (Monzón, 2002, p. 52).
- “Se trata de determinar qué pasaría si a la empresa le exigieran el pago inmediato de sus obligaciones con vencimiento de menos de un año” (Monzón, 2002, p. 52).

Estos puntos son claves ya que nos revela la importancia de la liquidez, ya que tienen la capacidad de determinar el pago de las obligaciones en un tiempo menor a un año, además facilita el respaldo que posee la empresa para cancelar sus deudas, en donde el cálculo del ratio de la liquidez colabora por anticipado de los resultados de los pagos que se llevan a cabo posteriormente (Monzón, 2002).

1.3.4 Definición de términos básicos.

Accidente de trabajo. - Son los indicadores “inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo y, dada su frecuencia y gravedad, la lucha contra accidentes es siempre el primer paso de toda actividad preventiva” (Bestratén, 2003, p. 7). Los accidentes “no surgen por casualidad. Son consecuencia y efecto de una situación anterior en la que existían las condiciones que hicieron posible que el accidente se produjera” (Bestratén, 2003, p. 7).

Enfermedad profesional. - Se entiende por enfermedad derivada del trabajo como aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que esté organizado (Bestratén, 2003, p. 7).

Empleador. - El empleador tienen una serie de obligaciones que cumplir, y cuando las incumplen incurrir en infracciones, las mismas que se sancionan con multas o la paralización de labores en el centro laboral, según el caso (Mundo Contable Perú, 2012, párr. 1).

Daños derivados del trabajo. – “Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de una empresa o trabajador con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Bestratén, 2003, p. 6).

Higiene industrial. - Es una técnica dedicada al reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales originados por y en el lugar de trabajo, que pueden causar en los trabajadores enfermedad o menoscabo de la salud (Bestratén, 2003, p. 9).

Laboral. - Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada. El hombre para satisfacer sus necesidades debió, desde su aparición sobre la Tierra, emplear su fuerza o su capacidad creativa, para extraer de la naturaleza los recursos necesarios, o modificar lo que el medio le ofrecía, para su provecho (Beltran & Ramos, 2016).

Trabajo. - Es una actividad social “organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diferente, como los trabajadores, materiales, energía, tecnología, organización, etc., permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades” (Bestratén, 2003, p. 5).

Salud. - “El estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de enfermedad” (Bestratén, 2003, p. 5).

Riesgo Laboral. – “Posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo” (Bestratén, 2003, p. 6).

Riesgos Físicos. - “Casionan las enfermedades por agentes físicos, entre ellos el golpe de calor, trabajar ante temperaturas extremas, sordera profesional” (Bestratén, 2003, p. 6).

Riesgos psicológicos, sociales y morales. – “Los tres producen la insatisfacción en el trabajo, que puede dar lugar la hostilidad, agresividad, alcoholismo y la fatiga crónica y sensorial. También produce envejecimiento prematuro” (Bestratén, 2003, p. 6).

Seguridad en el trabajo. - Podemos definirla “como la ciencia cuyo objetivo es la anulación o reducción del número de accidentes de trabajo y de sus consecuencias, trata de evitar el accidente de trabajo” (Bestratén, 2003, p. 9).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es el efecto de un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017?

1.5 Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio integra estrategias, objetivos y políticas que permiten la prevención de las infracciones laborales a partir de la planificación, así como la generación del cambio, a partir de una nueva visión. fijando los nuevos enfoques en la cultura da vital importancia al desarrollo del talento humano para lograr la mejora de la liquidez. La presente política aprobada por la alta dirección permite la participación y apoyo de los colaboradores siendo la misma vez una declaración de compromisos y principios que impulsan el respeto a los demás y a la vez a la dignidad del trabajo, como a la continua mejora de condiciones de salud y seguridad dentro de la organización y como algo sustancial de un trabaja correctamente elaborado. (OISS, 2014)

1.6 Hipótesis

Ha: Aplicar el plan de prevención de infracciones laborales mejora la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017.

Ho: Aplicar el sistema de control de infracciones laborales no mejora la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general.

Determinar el efecto de un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017.

1.7.2 Objetivo específicos.

Identificar el actual cumplimiento de cálculo y pago de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa López & Cia SAC.

Aplicar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017.

Evaluar la liquidez actual de la empresa López & Cia SAC.

Determinar los beneficios económicos que obtenemos al estar al día en el pago de las aportaciones y no incurrir a infracciones laborales en la empresa López & Cia S.A.C.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se empleó en el trabajo fue la Investigación Aplicada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), porque tuvo el propósito de demostrar que se mejoró la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017 al aplicar un el Plan de prevención de infracciones laborales.

2.1.2 Diseño de investigación.

El presente informe de investigación fue de diseño experimental con Pre Evaluación de la liquidez, aplicación de un Plan de prevención de infracciones laborales para luego realizar la post evaluación de la liquidez (Hernández et al., 2014), debido que el estudio tiene como fin determinar la influencia de un Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017.

La ejecución la presente investigación de acuerdo con este diseño se realizó de la siguiente manera:

GE: O₁ X O₂

Dónde:

GE: Comprendido por 23 colaboradores de la empresa López y Cia S.A.C.

O₁: En primer lugar, se utilizó una hoja de datos que permitirá conocer la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C.

X: Luego se aplicó el Plan de prevención de infracciones laborales.

O₂: Al final de la aplicación del Plan de prevención de infracciones laborales se llevó a cabo la evaluación final de la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C.

2.2 Población y muestra

Población. - La población en nuestra investigación cuenta con 23 trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C.

Muestra. - El estudio se realizará con una población muestral con los 23 trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C.

2.3 Variable, operacionalización

2.3.1 Definición conceptual.

VI: Independiente X= Infracciones laborales. Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral (MINTRA, 2006).

VD: Dependiente Y= Liquidez. “la liquidez de una empresa se ha juzgado por su capacidad de satisfacer sus obligaciones de pago a corto plazo a medida que estas vencen” (Gutiérrez, Téllez & Munilla, 2005, p. 3).

2.3.2 Definición operacional.

VI: Independiente X= Infracciones laborales. Son infracciones administrativas de la Empresa Lopez y Cia S.A.C, y los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral (MINTRA, 2006).

VD: Dependiente Y= Liquidez. liquidez de la Empresa Lopez y Cia S.A.C, que se ha juzgado para satisfacer sus obligaciones de pago a corto plazo a medida que estas vencen (Gutiérrez, Téllez & Munilla, 2005).

2.3.3 Operacionalización de variable

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Infracciones laborales	1. Infracciones en materia de relaciones laborales	<p>1. ¿Entregan al trabajador en los plazos determinados y los requisitos previstos, tales como copias del contrato del trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación de las utilidades u otros beneficios sociales o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición?</p> <p>2.- ¿Se incumple las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios?</p> <p>3.- ¿Se incumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones?</p> <p>4.- ¿La empresa expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador?</p> <p>5.- ¿Cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo?</p> <p>6.- ¿Registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, registran trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y requisitos previstos, incurriéndose en infracciones por cada trabajador o prestador de servicio</p>	<p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario.</p>

	<p>afectado?</p> <p>7.- El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios: ¿Se encuentran actualizados, se encuentran debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo?</p> <p>8.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: ¿Consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad?</p> <p>9.- ¿Se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley?</p> <p>10.- ¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?</p> <p>11.- ¿Se incumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias?</p> <p>12.- ¿Se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro?</p> <p>13.- ¿La modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo es llevado a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado?</p>	
--	--	--

		<p>14.- ¿Se incumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva?</p> <p>15.- ¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados?</p> <p>16.- ¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical?</p> <p>17.- ¿Cuentan con póliza de seguros de vida, la mantienen vigente, pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurrir en una infracción por cada trabajador afectado?</p> <p>18.- ¿Se paga la remuneración mínima correspondiente?</p> <p>19.- ¿Cumplen con las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento?</p> <p>20.- ¿Cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos?</p> <p>21.- ¿Existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa?</p>	
--	--	---	--

	<p>22.- ¿La realización de actos impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p> <p>23.- ¿La realización de actos impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma?</p> <p>24.- ¿Se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras?</p> <p>25.- ¿Existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical?</p> <p>26.- ¿La empresa realizó o ha realizado cierres de trabajo no autorizados?</p> <p>27.- ¿Ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales?</p> <p>28.- ¿Se optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad?</p> <p>29.- ¿Se incumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia?</p> <p>30.- ¿Existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada,</p>	
--	---	--

		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?	
	2. Infracciones de seguridad y salud en el trabajo.	<p>31.- ¿Existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores?</p> <p>32.- ¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones?</p> <p>33.- ¿Los médicos realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores?</p> <p>34.- ¿Se incumplen las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>35.- ¿Se incumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>36.- ¿Cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables?</p>	

		<p>37.- ¿Se adoptan medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores?</p> <p>38.- ¿Se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud?</p> <p>39.- ¿Existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales?</p> <p>40.- ¿Se incumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	
	<p>3. infracciones en materia de empleo y colocación.</p>	<p>41.- ¿Se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación?</p> <p>42.- ¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente?</p> <p>43.- ¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente?</p> <p>44.- ¿Se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido?</p>	

		45.- ¿Se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad?	
--	--	---	--

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Liquidez	1. Riesgo de liquidez. 2. Riesgo financiero. 3. Endeudamiento.	1.1 Ratio de cobertura. 1.2 Gestión para evitar el riesgo de liquidez. 1.3 Método valorización riesgo de liquidez. 2.1 Tipos de riesgos financieros. 2.3 Gastos financieros. 3.1 Solvencia 3.2. Endeudamiento financiero	<p>Técnica: análisis documentario</p> <p>Instrumento: hoja de datos (Excel)</p>

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de recolección de datos.

La observación: mediante esta técnica obtendremos datos específicos con información relevante de cuáles son las causas, efectos de los hechos que ocurren y situaciones socio laborales reflejando la realidad dentro de la empresa.

Encuesta: cuando el cuestionario de infracciones laborales se entrega a los trabajadores y éste lo responde en la empresa López y Cia S.A.C. (Hernández et al., 2014).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario: consiste en un conjunto de preguntas respecto de infracciones laborales a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Bernal, 2010).

Hoja de datos: documento de consulta y clasificación de información descrita en estudios anteriores (Hernández et al, 2014).

2.4.3 Validación y confiabilidad

Confiabilidad. Este instrumento con 0.86 de alfa de Cronbach.

A partir de su fórmula estadística:

Alfa de Cronbach Se usó para medir la variable o dimensiones que responden a una escala de medición o intervalo o razón. En psicometría, viene hacer el Alfa de Cronbach un coeficiente que se utilizó para medir la fiabilidad de una escala de medida y se denomina Alfa y la realizó Cronbach. Fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Validación. A través de juicio de experto.

2.5 Procedimientos de análisis de datos

Para la recolección de datos sobre la liquidez de la empresa que se emplea en la investigación se utilizó la revisión de documentos tales como estados financieros, planillas obtenidas dentro de la empresa en base a las normas y leyes vigentes. Para obtener datos sobre el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se obtuvo información a través de un cuestionario por cada uno de los trabajadores dentro de su horario laboral.

Para realizar el análisis, la técnica estadística que se utilizara para procesar los datos de las infracciones laborales y la liquidez son el programa de office Excel y el programa SPSS.

Analizaremos a partir de los siguientes procesos estadísticos:

La estadística descriptiva: considera las siguientes medidas.

Media aritmética. Es la medida aplicada en la variable estudiada para conseguir el promedio de los resultados de en los trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C. (Mode, 2005):

$$\bar{x} = \sum \frac{xi}{n}$$

Moda. Es el dato que se repite con mayor frecuencia en la entre los 23 trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C. (Tamayo, 2004)

Estadística inferencial: considera las siguientes medidas de dispersión.

Desviación estándar (S): El estadístico nos indica el grado en que los números se amplían alrededor del valor promedio de la variable de estudio (Harris, 2003):

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

2.6 Aspectos éticos

Los aspectos éticos respecto de los datos Recuperados de los veinte tres trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C.

Se examinarán de la siguiente manera:

Voluntariedad. Un acuerdo de participar en un experimento de parte de con el fin de determinar la influencia de un Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017, que constituye un consentimiento válido que se ha dado voluntariamente (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

Comprensión. El modo y el contexto en los que se comunica la información sobre el cuestionario que permitirá conocer que la realidad de los trabajadores de la empresa López y Cia S.A.C es tan importante como la misma información (OBD, 1979).

2.7 Criterios de rigor científico

Nuestra investigación tiene rigor científico, puesto que contamos con una muestra representativa, se aplicó un diseño de investigación apropiada, los instrumentos de investigación fueron validados, los datos Recuperados se sometieron al software estadístico SPSS V23 y se obtuvieron conclusiones amparados en los resultados de los estadísticos arrojados en dicho software.

III. RESULTADOS

3.1 Tablas y gráficos

Pre test de la variable infracciones laborales.

Tabla 2

Dimensión de infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

	Definitivamente no		Probablemente no		A veces	
	n	%	n	%	n	%
P 1	6	26.1	12	52.2	5	21.7
P 2	8	34.8	11	47.8%	4	17.4
P 3	10	43.5	10	43.	3	13.0
P 4	9	39.1	11	47.8	3	13.0
P 5	7	30.4	12	52.2	4	17.4
P 6	4	17.4	13	56.5	6	26.1
P 7	4	17.4	12	52.2	7	30.4
P 8	2	8.7	13	56.5	8	34.8
P 9	6	26.1%	12	52.2	5	21.7
P 10	6	26.1	14	60.9	3	13.0
P 11	10	43.5	13	56.5	0	0.0
P 12	10	43.5	8	34.8	5	21.7
P 13	9	39.1	10	43.5	4	17.4
P 14	5	21.7%	11	47.8%	7	30.4
P 15	8	34.8%	11	47.8%	4	17.4
P 16	7	30.4%	10	43.5%	6	26.1%
P 17	4	17.4%	12	52.2%	7	30.4%
P 18	3	13.0%	11	47.8%	9	39.1%
P 19	4	17.4%	15	65.2%	4	17.4%
P 20	12	52.2%	9	39.1%	2	8.7%
P 21	9	39.1%	13	56.5%	1	4.3%
P 22	9	39.1%	12	52.2%	2	8.7%
P 23	12	52.2%	9	39.1%	2	8.7%
P 24	8	34.8%	12	52.2%	3	13.0%
P 25	8	34.8%	12	52.2%	3	13.0%
P 26	10	43.5%	10	43.5%	3	13.0%
P 27	10	43.5%	10	43.5%	3	13.0%
P 28	6	26.1%	14	60.9%	3	13.0%
P 29	10	43.5%	11	47.8%	2	8.7%
P 30	7	30.4%	10	43.5%	6	26.1%

Fuente: Empresa López y Cia SAC

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no les entregan plazos determinados y los requisitos, tales como copias del contrato del trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación de las utilidades u otros beneficios sociales o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición, seguidamente de un 26.1% opinaron que definitivamente no y finalmente con el 21.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces les entregan los plazos y los requisitos determinados.

En un 47.8% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se cumple con las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, seguidamente en un 34.8% los colaboradores opinaron que definitivamente no y finalmente en un 17.4% los trabajadores opinaron que a veces se cumple con las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no y probablemente no se cumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones y finalmente en un 13% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron a veces se cumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones.

Un 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la empresa probablemente no expone en un lugar visible el horario de trabajo, ni cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador, seguido de un 39.1% los colaboradores opinaron que definitivamente no y finalmente en un 13% los trabajadores opinaron que a veces la empresa expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo, seguido de un 30.4% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo.

Un 56.5% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C dieron a conocer que probablemente no se registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, y a la vez probablemente no registran trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y requisitos previstos, incurriéndose en infracciones por cada trabajador o prestador de servicio afectado, seguido de un 26.1% los colaboradores de la empresa opinaron que a veces y finalmente el 17.4% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C dieron a conocer que definitivamente no registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, y a la vez probablemente no registran trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y requisitos previstos, incurriéndose en infracciones por cada trabajador o prestador de servicio afectado.

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se cumple con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios, y probablemente no se encuentran actualizados y debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo, seguido de un 30.4% los colaboradores de la empresa opinaron que a veces y finalmente con el 17.4% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no cumplen con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios, y probablemente no se encuentran actualizados y debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo.

Un 56.5% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que el incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación, probablemente no consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o

registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad, seguido de un 34.8% los colaboradores opinaron que a veces puede ocurrir y finalmente el 8.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que el incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación, definitivamente no consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

Un 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores que tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley, seguido de un 26.1% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y finalmente con un 21.7% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores que tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

El 60.9% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no les depositan íntegra y oportunamente la CTS, seguidamente de un 26.1% los trabajadores de la empresa opinaron que definitivamente no lo hacen y finalmente con el 13% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces les depositan íntegra y oportunamente la CTS.

El 56.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no cumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, seguido de un 43.5% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no cumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las

condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro, seguido de un 34.8% los trabajadores opinaron que probablemente no y finalmente con un 21.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro.

El 43.5% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo probablemente no es llevada a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado, seguido de un 39.1% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo a veces es llevada a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado.

El 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se cumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva, seguido de un 30.4% los colaboradores opinaron que a veces y finalmente con el 21.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no se cumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

Un 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no cumple con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados, seguido de un 34.8% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cumplen con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones

destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se cumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, seguido de un 30.4% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente no y finalmente con el 26.1% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se cumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

Un 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no cuentan con una póliza de seguros de vida, ni la mantienen vigente, no pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado, seguido de un 30.4% los colaboradores de la empresa opinaron que a veces y finalmente con el 17.4% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no cuentan con una póliza de seguros de vida, ni la mantienen vigente, no pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado.

Según el 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se paga la remuneración mínima correspondiente, seguido de un 39.1% los colaboradores opinaron que a veces y finalmente con el 13.0% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no se paga la remuneración mínima correspondiente.

Según el 65.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se cumple con las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento, seguido de un 17.4% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces y definitivamente no cumplen con las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento.

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no se cumple con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos, seguido de un 39.1% los colaboradores opinaron que probablemente no y el 8.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos.

Según el 56.5% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa, seguido de un 39.1% los trabajadores opinaron que definitivamente no existe una negativa al recibir el pliego de reclamos y finalmente con el 4.3% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa.

Según 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos probablemente no impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, seguido de un 39.1% los colaboradores opinaron que la realización de actos definitivamente no impide el libre ejercicio del derecho a huelga y finalmente con el 8.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos a veces impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Según 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos definitivamente no impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma, seguido de un 39.1% los colaboradores opinaron que la realización de actos probablemente no impide una libre afiliación de una organización sindical y finalmente con el 8.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos a

veces impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma.

El 52.2% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras, seguido de un 34.8% los colaboradores opinaron que definitivamente no se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos y finalmente con el 13% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, seguido de un 34.8% los trabajadores opinaron que definitivamente no y finalmente el 13.0% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la empresa probablemente no y definitivamente no realiza cierres de trabajo no autorizados, seguido del 13.0% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la empresa en algunas ocasiones realizó cierres de trabajo no autorizados.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no y definitivamente no ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales y seguidamente de un 13.0% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

Un 60.9% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad, seguido de un 26.1% de los colaboradores llegaron a opinar que definitivamente no optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual y finalmente con el 13.0% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad.

Un 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no se cumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, seguido de un 43.5% de los colaboradores de la empresa llegaron a opinar que definitivamente no cumple con las disposiciones y finalmente con el 8.7% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se cumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

Un 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente no existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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, seguido de un 30.4% de los colaboradores opinaron que definitivamente no y finalmente con el 26.1% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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.

Tabla 3

Nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-30]	0	0
2	Deficiente	[31-60]	19	82.6
3	Mínimo	[61-90]	4	17.4
4	Aceptable	[91-120]	0	0
5	Óptimo	[121-150]	0	0

Fuente: Elaboración propia

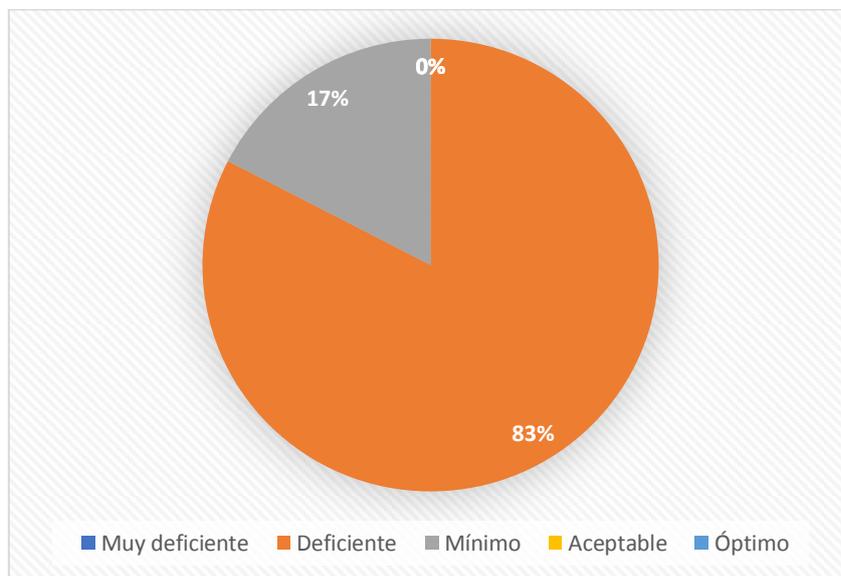


Figura 1. Nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC

Según la tabla 3 y la figura 1 el nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cía SAC en un 82.6% es deficiente y mínimo con el 17.4% según se puede apreciar en el presente estudio.

Tabla 4

Dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

	Definitivamente no		Probablemente no		A veces		Probablemente si		Definitivamente si	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P 31	5	21.7	11	47.8	7	30.4	0	0.0	0	0.0
P 32	5	21.7	14	60.9	4	17.4	0	0.0	0	0.0
P 33	9	39.1	12	52.2	2	8.7	0	0.0	0	0.0
P 34	8	34.8	12	52.2	3	13.0	0	0.0	0	0.0
P 35	12	52.2	9	39.1	2	8.7	0	0.0	0	0.0
P 36	9	39.1	10	43.5	4	17.4	0	0.0	0	0.0
P 37	9	39.1	11	47.8	3	13.0	0	0.0	0	0.0
P 38	9	39.1	10	43.5	4	17.4	0	0.0	0	0.0
P 39	9	39.1	12	52.2	2	8.7	0	0.0	0	0.0
P 40	6	26.1	14	60.9	3	13.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: Empresa López y Cia SAC

Un 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores, seguido de un 30.4% los colaboradores opinaron que a veces y finalmente con el 21.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores.

Un 60.9% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se llevan a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones, seguido del 21.7% de los colaboradores opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se lleva a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

El 52.2% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que los médicos probablemente no realizan recomendaciones y pruebas de

vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores, seguido de un 39.1% de los trabajadores opinaron que los médicos definitivamente no realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica y finalmente con el 8.7% de los trabajadores llegaron a opinar que los médicos a veces realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores.

Un 52.2% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no cumple con las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, seguido del 34.8% de los trabajadores opinaron que definitivamente no y finalmente con el 13.0% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

El 52.2% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente no cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo, seguido del 39.1% los trabajadores opinaron que probablemente no y finalmente con el 8.7% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo.

El 43.5% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables, seguido de un 39.1% los colaboradores pertenecientes a la empresa opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% de los colaboradores opinaron que a veces cumplen con las obligaciones en materia de

formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables.

Un 47.8% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se adopta medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, seguido de un 39.1% los colaboradores llegaron a opinar que definitivamente no se adopta medidas necesarias en materia de primeros auxilios y finalmente con el 13.0% los trabajadores de la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se adopta medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Un 43.5% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud, seguido del 39.1% opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces e constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud.

Un 52.2% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales, seguido de un 39.1% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente no y finalmente con el 17.4% los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales.

Un 60.9% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se cumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguido de un 26.1% los colaboradores opinaron que definitivamente no y finalmente con el 13.0% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se

cumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 5

Nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-10]	0	0
2	Deficiente	[11-20]	20	87
3	Mínimo	[21-30]	3	13
4	Aceptable	[31-40]	0	0
5	Óptimo	[41-50]	0	0

Fuente: Elaboración propia

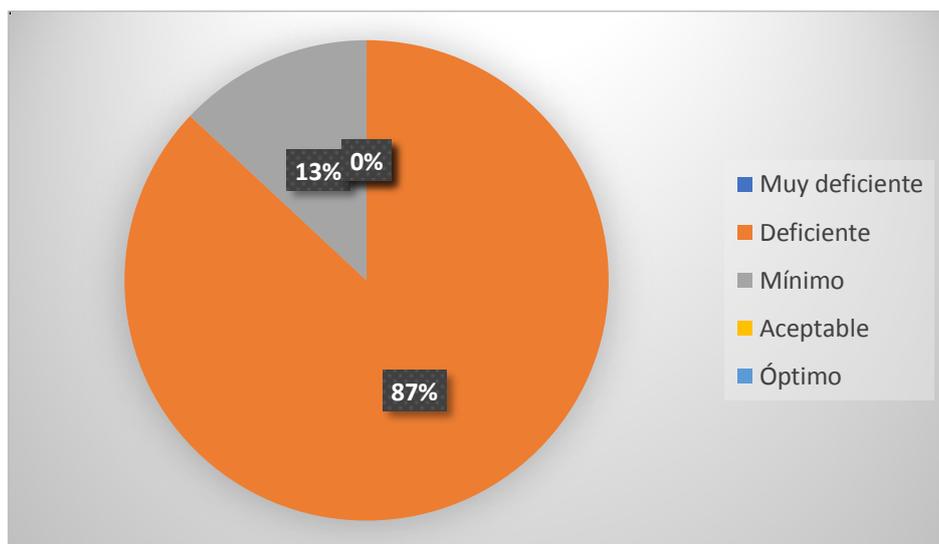


Figura 2. Nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC.

Según el 87% en nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC es deficiente y con el 13% el nivel es mínimo según se puede observar en el presente estudio.

Tabla 6

Dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

	Definitivamente no		Probablemente no		A veces		Probablemente si		Definitivamente si	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P 41	10	43.5	12	52.2	1	4.3	0	0.0	0	0.0
P 42	13	56.5	10	43.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
P 43	11	47.8	12	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
P 44	10	43.5	11	47.8	2	8.7	0	0.0	0	0.0
P 45	11	47.8	9	39.1	3	13.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: Empresa López y Cia SAC

El 52.2% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación, seguidamente del 43.5% los colaboradores opinaron que definitivamente no se con las obligaciones de comunicación y finalmente con el 4.3% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación.

Un 56.5% % de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente no se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente, seguido de un 43.5% de los colaboradores que llegaron a opinar que definitivamente no se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

El 52.2% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente, seguido de un 47.8% los trabajadores opinaron que

definitivamente no se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente.

Un 47.8% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente no se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido, seguido de un 43.5% los trabajadores llegaron a opinar que definitivamente no y finalmente con el 8.7% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido.

El 47.8% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente no se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad, seguido del 39.1% opinaron que probablemente no y finalmente con un 13.0% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a vece se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad.

Tabla 7

Nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0
2	Deficiente	[6-10]	23	100
3	Mínimo	[11-15]	0	0
4	Aceptable	[16-20]	0	0
5	Óptimo	[21-25]	0	0

Fuente: Elaboración propia

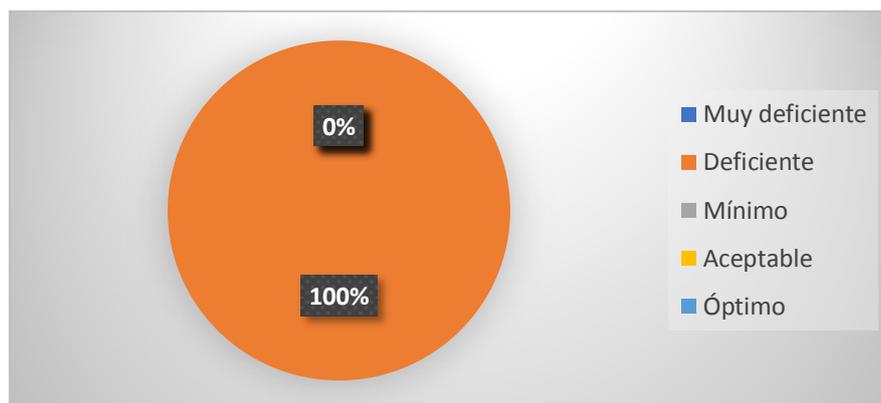


Figura 3. Nivel de la dimensión *infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC*.

Según la tabla 7 y la figura 3, podemos apreciar en el presente estudio el nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC es deficiente en un 100% tal como se puede apreciar.

Tabla 8

Pre test del nivel de la variable infracciones laborales en la Empresa López y Cia SAC.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-45]	0	0
2	Deficiente	[46-90]	22	95.7
3	Mínimo	[91-135]	1	4.3
4	Aceptable	[136-180]	0	0
5	Óptimo	[181-225]	0	0

Fuente: Elaboración propia

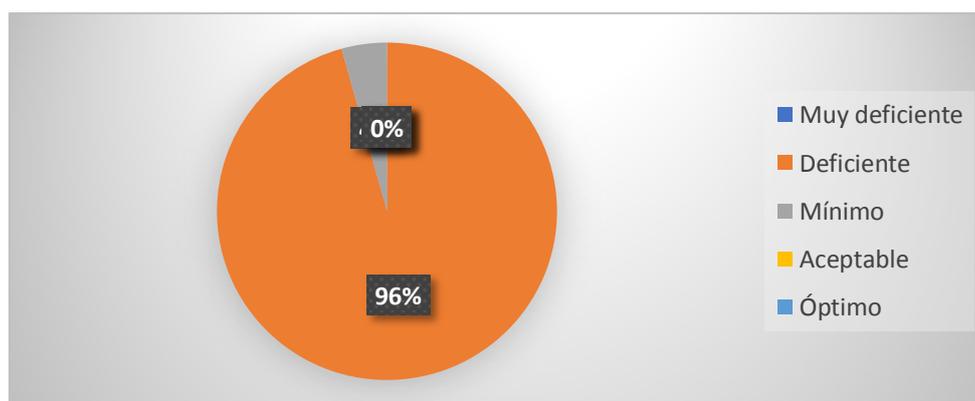


Figura 4. Nivel de la variable *infracciones laborales en la Empresa López y Cia SAC*.

Según la tabla 7 y la figura 4, se puede apreciar que el nivel de la variable infracciones laborales es deficiente en un 95.7% y mínimo es un 4.3%, tal como se observa en el presente estudio.

Post test de la variable infracciones laborales.

Tabla 9

Dimensión de infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

	Probablemente no		A veces		Probablemente si		Definitivamente si	
	n	%	n	%	n	%	N	%
P 1	0	0.0	6	26.1	12	52.2	5	21.7%
P 2	1	4.3	8	34.8	12	52.2	2	8.7
P 3	0	0.0	3	13.0	13	56.5	7	30.4
P 4	0	0.0	3	13.0	11	47.8	9	39.1
P 5	0	0.0	4	17.4	11	47.8	8	34.8
P 6	0	0.0	3	13.0	11	47.8	9	39.1
P 7	0	0.0	3	13.0	11	47.8	9	39.1
P 8	0	0.0	2	8.7	10	43.5	11	47.8
P 9	0	0.0	1	4.3	11	47.8	11	47.8
P 10	0	0.0	4	17.4	9	39.1	10	43.5
P 11	0	0.0	2	8.7	8	34.8	13	56.5
P 12	0	0.0	3	13.0	9	39.1	11	47.8
P 13	0	0.0	4	17.4	11	47.8	8	34.8
P 14	1	4.3	8	34.8	8	34.8	6	26.1
P 15	0	0.0	4	17.4	11	47.8	8	34.8
P 16	0	0.0	3	13.0	8	34.8	12	52.2
P 17	0	0.0	1	4.3	9	39.1	13	56.5
P 18	0	0.0	3	13.0	9	39.1	11	47.8
P 19	0	0.0	4	17.4	9	39.1	10	43.5
P 20	0	0.0	2	8.7	11	47.8	10	43.5
P 21	0	0.0	1	4.3	8	34.8	14	60.9
P 22	0	0.0	2	8.7	10	43.5	11	47.8
P 23	0	0.0	4	17.4	7	30.4	12	52.2
P 24	0	0.0	1	4.3	8	34.8	14	60.9
P 25	0	0.0	3	13.0	10	43.5	10	43.5
P 26	0	0.0	2	8.7	10	43.5	11	47.8
P 27	0	0.0	1	4.3	9	39.1	13	56.5
P 28	0	0.0	4	17.4	11	47.8	8	34.8
P 29	0	0.0	2	8.7	13	56.5	8	34.8
P 30	0	0.0	2	8.7	7	30.4	14	60.9

Fuente: Elaboración propia

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si les entregan los plazos determinados y los requisitos, tales como copias del contrato del trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación de las utilidades u otros beneficios sociales o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición, seguidamente de un 26.1% opinaron que a veces y

finalmente con el 21.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si les entregan los plazos y los requisitos determinados.

En un 52.2% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si se cumple con las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, seguidamente en un 34.8% los colaboradores opinaron que a veces y finalmente en un 8.7% los trabajadores opinaron que definitivamente si se incumple con las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios.

El 56.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si se cumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones, seguido de un 30.4% llegaron a opinar que definitivamente si y finalmente en un 13% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron a veces se cumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones.

Un 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la empresa probablemente si expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador, seguidamente de un 39.1% los colaboradores opinaron que definitivamente si y finalmente en un 13% los trabajadores opinaron que a veces la empresa expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

El 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo, seguidamente de un 34.8% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente si y finalmente con el 17.4% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cuentan con un

registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo.

Un 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C dieron a conocer que probablemente si registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, y a la vez probablemente no registran trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y requisitos previstos, incurriéndose en infracciones por cada trabajador o prestador de servicio afectado, seguido de un 39.1% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente si y finalmente el 13% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C dieron a conocer que a veces registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, y a la vez probablemente no registran trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y requisitos previstos, incurriéndose en infracciones por cada trabajador o prestador de servicio afectado.

El 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si cumplen con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios, y probablemente no se encuentran actualizados y debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo, seguido de un 39.1% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente si y finalmente con el 13% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cumplen con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios, y probablemente no se encuentran actualizados y debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo.

Un 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que el cumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación, definitivamente si consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad, seguido de un 43.5% opinaron que probablemente si puede ocurrir y finalmente el 8.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que el incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación, a veces consignan datos distintos a los registrados

en las planillas de pago o registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

Un 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente sí y definitivamente si se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores que tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley y finalmente con un 4.3% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores que tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si les depositan íntegra y oportunamente la CTS, seguidamente de un 39.1% los trabajadores de la empresa opinaron que probablemente si lo hacen y finalmente con el 17.4% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces les depositan íntegra y oportunamente la CTS.

El 56.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si cumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, seguido de un 34.8% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si cumplen con las disposiciones y finalmente con el 8.7% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias.

El 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro, seguido de un 39.1% los trabajadores opinaron que probablemente sí y finalmente con un 13% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro.

El 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo probablemente si es llevada a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado, seguido de un 34.8% los colaboradores de la empresa opinaron que definitivamente si y finalmente con el 17.4% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo a veces es llevada a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado.

El 34.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces y probablemente si se cumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva y finalmente con el 26.1% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si se cumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

Un 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si cumple con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados, seguido de un 34.8% los colaboradores de la empresa opinaron que probablemente sí y finalmente con el 17.4% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cumplen con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

El 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si se cumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, seguido de un 34.8% los colaboradores de la empresa opinaron que probablemente sí y finalmente con el 13% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se cumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

Un 56.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si cuentan con una póliza de seguros de vida, ni la mantienen vigente, no pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado, seguido de un 39.1% los colaboradores de la empresa opinaron que probablemente sí y finalmente con el 4.3% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cuentan con una póliza de seguros de vida, ni la mantienen vigente, no pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado.

Según el 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si se paga la remuneración mínima correspondiente, seguido de un 39.1% los colaboradores opinaron que probablemente sí y finalmente con el 13.0% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se paga la remuneración mínima correspondiente.

Según el 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si cumplen con las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento, seguido de un 39.1% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente sí y finalmente con el 17.4% los colaboradores llegaron a opinar que a veces cumplen con las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento.

El 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos, seguido de un 43.5% los colaboradores opinaron que definitivamente si y finalmente con el 8.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos.

Según el 60.9% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa, seguido de un 34.8% los trabajadores opinaron que probablemente si existe una negativa al recibir el pliego de reclamos y finalmente con el 4.3% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa.

Según 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos definitivamente si impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, seguido de un 43.5% los colaboradores opinaron que la realización de actos probablemente si impide el libre ejercicio del derecho a huelga y finalmente con el 8.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos a veces impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Según 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos definitivamente si impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma, seguido de un 30.4% los colaboradores opinaron que la realización de actos probablemente si impide una libre afiliación de una organización sindical y finalmente con el 17.4% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la realización de actos a veces impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma.

El 60.9% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras, seguido de un 34.8% los colaboradores opinaron que probablemente si se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos y

finalmente con el 4.3% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

El 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente sí y definitivamente si existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, y finalmente el 13.0% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

El 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la empresa definitivamente si realizó cierres de trabajo no autorizados, seguido del 43.5% de los trabajadores llegaron a opinar que probablemente sí y finalmente con el 8.7% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que la empresa en algunas ocasiones a veces realizó cierres de trabajo no autorizados.

El 56.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales y seguidamente de un 39.1% de los trabajadores de la Empresa opinaron que probablemente sí y finalmente con el 4.3% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

Un 47.8% de los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si se optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad, seguido de un 34.8% de los colaboradores llegaron a opinar que definitivamente si optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual y finalmente con el 17.4% los trabajadores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad.

Un 56.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que probablemente si se cumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, seguido de un 34.8% de los colaboradores de la empresa llegaron a opinar que definitivamente si cumple con las disposiciones y finalmente con el 8.7% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces se cumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

Un 60.9% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente si existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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, seguido de un 30.4% de los colaboradores opinaron que probablemente sí y finalmente con el 8.7% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que a veces existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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.

Tabla 10

Nivel de la dimensión de infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-30]	0	0
2	Deficiente	[31-60]	0	0
3	Mínimo	[61-90]	0	0
4	Aceptable	[91-120]	1	4.3
5	Óptimo	[121-150]	22	95.7

Fuente: Elaboración propia

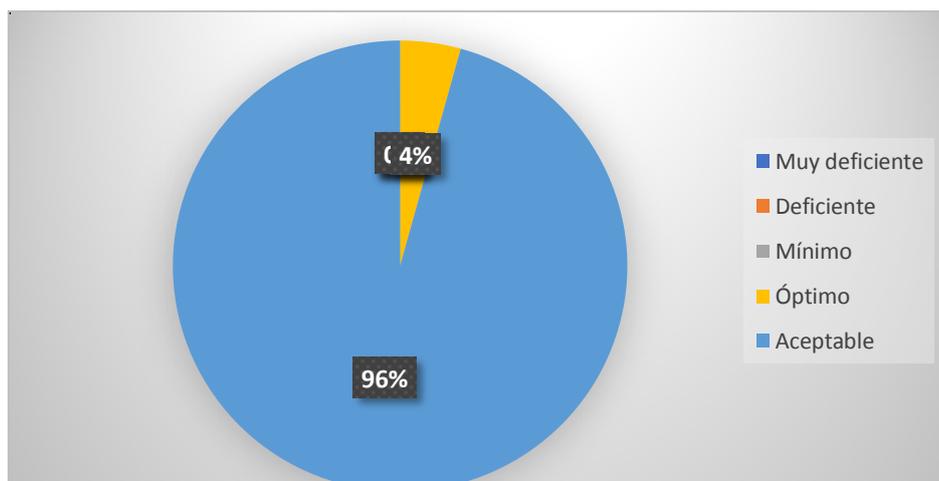


Figura 5. Nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC

Según la tabla 10 y la figura 5, el nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC es óptimo en un 95.7%, seguido de un 4.3% el nivel de la dimensión es aceptable, tal como se puede observar en el presente estudio.

Tabla 11

Dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

	Definitivamente no		Probablemente no		A veces		Probablemente si		Definitivamente si	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
P 31	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	47.8	12	52.2
P 32	0	0.0	0	0.0	3	13.0	9	39.1	11	47.8
P 33	0	0.0	0	0.0	2	8.7	10	43.5	11	47.8
P 34	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	47.8	12	52.2
P 35	0	0.0	0	0.0	2	8.7	8	34.8	13	56.5
P 36	0	0.0	0	0.0	2	8.7	10	43.5	11	47.8
P 37	0	0.0	0	0.0	3	13.0	7	30.4	13	56.5
P 38	0	0.0	0	0.0	2	8.7	10	43.5	11	47.8
P 39	0	0.0	0	0.0	1	4.3	10	43.5	12	52.2
P 40	0	0.0	0	0.0	3	13.0	10	43.5	10	43.5

Fuente: Elaboración propia

Un 52.2% de los colaboradores de la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores y finalmente con el 47.8% de los colaboradores de la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente si existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores.

Un 47.8% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se llevan a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones, seguido del 39.1% de los colaboradores opinaron que probablemente sí y finalmente con el 13% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se lleva a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

El 47.8% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que los médicos definitivamente si realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores, seguido de un 43.5% de los trabajadores opinaron que los médicos probablemente si realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica y finalmente con el 8.7% de los trabajadores llegaron a opinar que los médicos a veces realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores.

Un 52.2% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si cumple con las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, y finalmente con el 47.8% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente si se cumple con las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

El 56.5% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo, seguido del 34.8% los trabajadores opinaron que probablemente sí y finalmente con el 8.7% de los

trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo.

El 47.8% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables, seguido de un 43.5% los colaboradores pertenecientes a la empresa opinaron que probablemente sí y finalmente con el 8.7% de los colaboradores opinaron que a veces cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables.

Un 56.5% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se adopta medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, seguido de un 30.4% los colaboradores llegaron a opinar que probablemente si se adopta medidas necesarias en materia de primeros auxilios y finalmente con el 13.0% los trabajadores de la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se adopta medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Un 47.8% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud, seguido del 43.5% opinaron que probablemente sí y finalmente con el 8.7% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces e constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud.

Un 52.2% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales, seguido de un 43.5% los colaboradores de la empresa

opinaron que probablemente sí y finalmente con el 4.3% los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales.

Un 43.5% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente sí y definitivamente si se cumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y finalmente con el 13.0% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 12

Nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-10]	0	0
2	Deficiente	[11-20]	0	0
3	Mínimo	[21-30]	0	0
4	Aceptable	[31-40]	23	100
5	Óptimo	[41-50]	0	0

Fuente: Elaboración propia

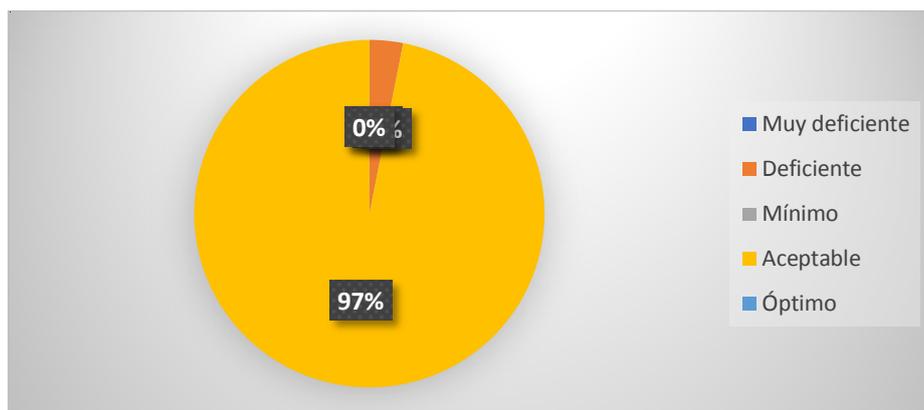


Figura 6. Nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC.

Según la tabla 12 y la figura 7, el nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC en un 100% es óptimo, tal como se puede apreciar en el presente estudio.

Tabla 13

Dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC por ítem.

	Definitivamente no		Probablemente no		A veces		Probablemente si		Definitivamente si	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P 41	0	0.0	0	0.0	1	4.3	9	39.1	13	56.5
P 42	0	0.0	0	0.0	3	13.0	8	34.8	12	52.2
P 43	0	0.0	0	0.0	4	17.4	9	39.1	10	43.5
P 44	0	0.0	0	0.0	1	4.3	11	47.8	11	47.8
P 45	0	0.0	0	0.0	1	4.3	10	43.5	12	52.2

Fuente: Elaboración propia

El 56.5% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación, seguidamente del 39.1% los colaboradores opinaron que probablemente si se con las obligaciones de comunicación y finalmente con el 4.3% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación.

Un 52.2% % de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente, seguido de un 34.8% de los colaboradores que llegaron a opinar que probablemente sí y finalmente con el 13% los trabajadores de la Empresa llegaron a opinar que a veces se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

El 43.5% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el

registro correspondiente, seguido de un 39.1% los trabajadores opinaron que probablemente se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción y finalmente con un 17.4% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente

Un 47.8% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que probablemente sí y definitivamente si se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido, y finalmente con el 4.3% de los colaboradores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido.

El 52.2% de los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que definitivamente si se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad, seguido del 43.5% opinaron que probablemente sí y finalmente con un 4.3% los trabajadores pertenecientes a la Empresa López y Cia SAC opinaron que a veces se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad.

Tabla 14

Nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC.

			n	%
1	Muy deficiente	[1-5]	0	0
2	Deficiente	[6-10]	0	0
3	Mínimo	[11-15]	0	0
4	Aceptable	[16-20]	4	17.4
5	Óptimo	[21-25]	19	82.6

Fuente: Elaboración propia

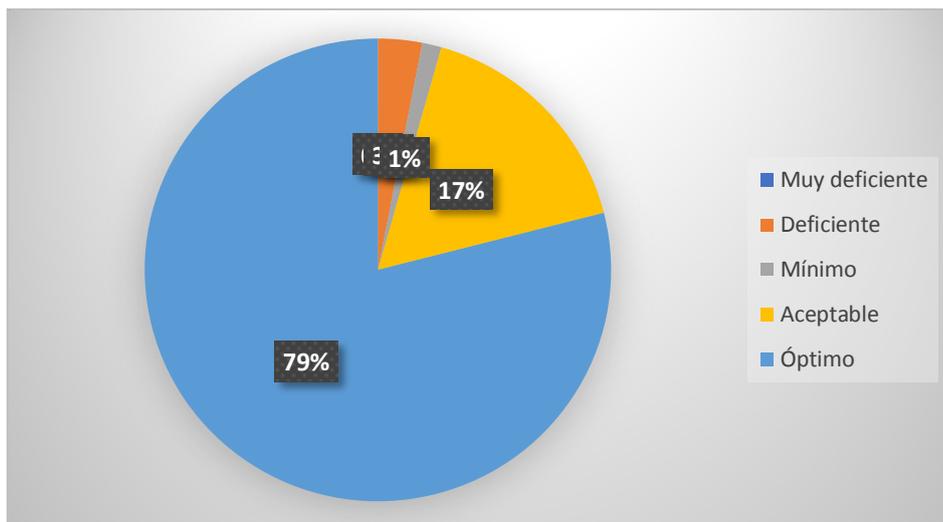


Figura 7. Nivel de la dimensión infracciones en materia de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC.

Según la tabla 14 y la figura 8, podemos observar que el nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC, en un 82.6% es óptimo, seguido de un 17.4% el nivel de la dimensión es aceptable tal como se puede evidenciar en el presente estudio.

Tabla 15

Post tets del nivel de la variable infracciones laborales de la Empresa López y Cia SAC.

		n	%
Muy deficiente	[1-45]	0	0
Deficiente	[46-90]	0	0
Mínimo	[91-135]	0	0
Aceptable	[136-180]	0	0
Óptimo	[181-225]	23	100

Fuente: Elaboración propia

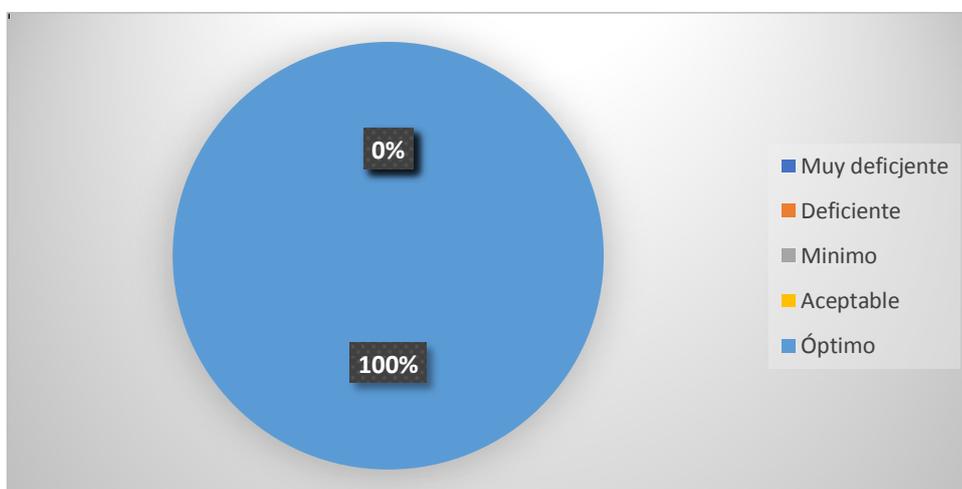


Figura 8. Nivel de la variable infracciones laborales de la Empresa López y Cia SAC.

Según la tabla 15 y la figura 9, el nivel del post test de la variable infracciones laborales de la Empresa López y Cia SAC es óptimo tal como se puede evidenciar en el presente estudio.

**PROPUESTA: PLAN DE PREVENCIÓN DE
INFRACCIONES LABORALES PARA
MEJORAR LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA
LÓPEZ Y CIA S.A.C. PERIODO 2017**

3.2 Propuesta: Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y CIA S.A.C. periodo 2017.

Introducción

El plan de prevención de infracciones laborales tiene como objetivo fundamental la formalización de los empleados de la empresa López & CIA SAC, según los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, buscando una mayor productividad, competitividad y evitar contingencias en cuanto al pago de multas por infracciones laborales.

La empresa

LOPEZ Y CIA S.A.C. persona jurídica identificado con RUC N° 20480172150 inicio sus actividades en setiembre del 2008; inscrito ante Sunat el 15 de mayo del 2007, teniendo como nombre LOPEZ Y CIA E.I.R.L. Teniendo como domicilio Fiscal: CAL.ALFONSO UGARTE NRO. 1640 LAMBAYEQUE - CHICLAYO - CHICLAYO. En el año 2010 apertura una sucursal en la urb. Patasca.

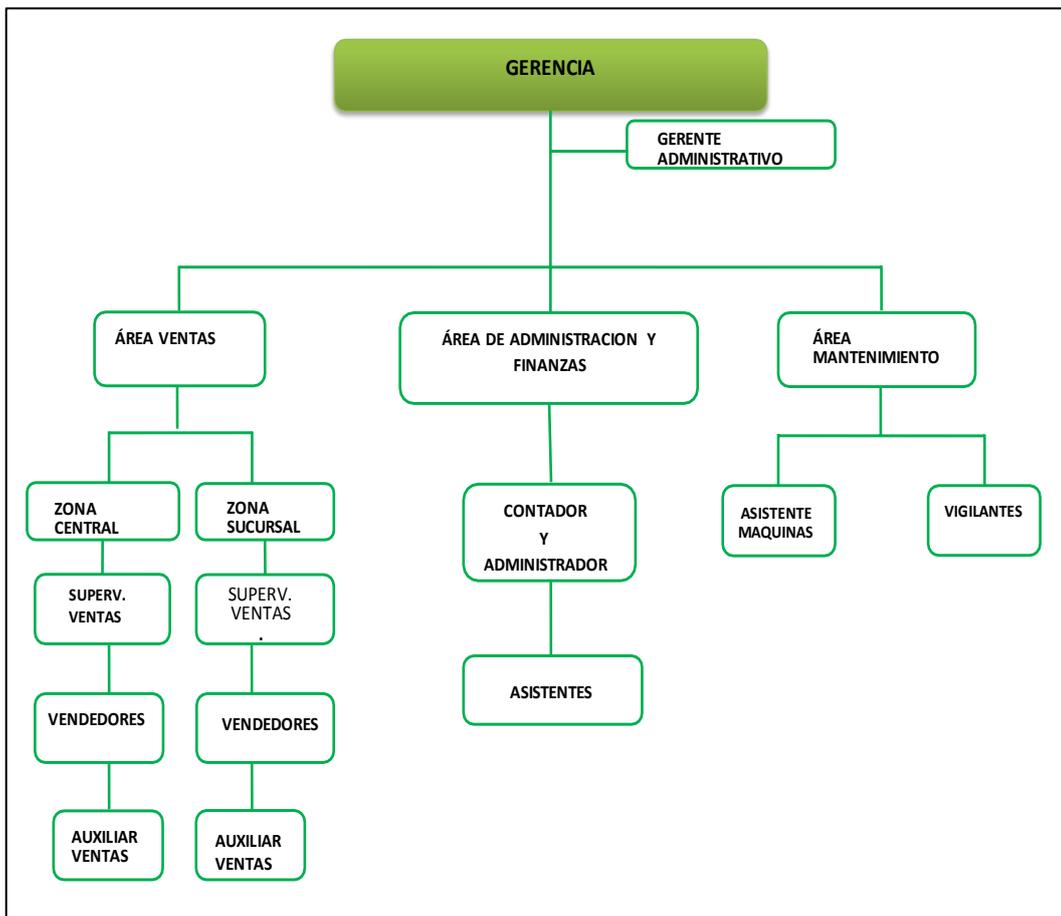
A partir de mediados de octubre del 2017 la razón social cambio a ser LOPEZ Y CIA S.A.C.

Iniciando su actividad principal: CIIU 52348 - VTA. MIN. ARTICULOS DE FERRETERIA.

Luego obtuvo las actividades secundarias:

- 1 - CIIU 51430 - VTA. MAY. MATERIALES DE CONSTRUCCION.
- 2 - CIIU 51225 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.

Organigrama



Descripción de las actividades

La empresa tiene como actividad principal la VTA. MIN. ARTICULOS DE FERRETERIA, para la cual se ha contratado personal especializado en control y desarrollo de las actividades comerciales que se realizan.

contando con el apoyo del gerente que es el encargado de orientar y dirigir de la mejor manera el negocio más aun incentivando al buen desempeño de los trabajadores para el crecimiento personal y profesional de cada uno de ellos.

Teniendo los servicios de personas de confianza en el área de administración y contabilidad para el mejor control y no caer en infracciones tributarias para las cuales los

encargados tienen la prevención de las mismas. Contando con los asistentes necesarios para cumplir con las obligaciones.

Los especialistas en las ventas son los encargados de atender con plena amabilidad a los clientes y así tener una variedad de demanda garantizando la calidad de atención y productos que se ofrecen.

Se contrató a un encargado de mantenimiento de máquinas para el buen funcionamiento de los equipos que se necesitan en el comercio, con el asistente respectivo.

Evaluación de infracciones laborales

Las infracciones laborales en nuestro país se centran en el entorno de la formalización de los trabajadores, dándoles a los empresarios una manera sustentada en la legalidad para asumir gastos del personal. Teniendo opciones como el régimen laboral general y régimen laboral especial este último se divide en dos modalidades que se adaptan a la Micro Empresa y Pequeña Empresa permiten facilitar la responsabilidad que trae contratar personal para asegurarle una estabilidad laboral; dándose límites que sirven para hacer gradual el desembolso de dinero a medida que el ente va generando más ingresos.

Las infracciones que mayor concurrencia se da en el medio empresarial son:

- 1.- No formalizar a sus trabajadores.
- 2.- No contar con el control de asistencia.
- 3.- No capacitar en materia de seguridad y salud en el trabajo e incluso respecto a su formación específica del puesto de trabajo.
- 4.- No otorgar vacaciones.

En ese entorno se desarrolla una gama de sanciones e infracciones que son leves, graves y muy graves en el cual se modificó por decreto supremo 015-2017-TR que reduce las multas a un 50% tal como se muestra en el cuadro comparativo.

CUADRO COMPARATIVO DE MULTAS

HASTA 06.08.17		DESDE 07.08.17		
MICROEMPRESA				
	Multa mínima	Multa máxima	Multa mínima	Multa máxima
LEVE	S/405.00	S/2,025.00	S/182.00	S/931.50
GRAVE	S/1,012.50	S/4,050.00	S/445.50	S/1822.50
MUY GRAVE	S/2,025.00	S/6,075.00	S/931.50	S/2,754.00
PEQUEÑA EMPRESA				
	Multa mínima	Multa máxima	Multa mínima	Multa máxima
LEVE	S/810.00	S/20,250.00	S/ 36 _{ccl}	S/9,112.50
GRAVE	S/4,050.00	S/40,050.00	S/1,822.50	S/18,225.00
MUY GRAVE	S/6,885.00	S/68,850.00	S/3,118.50	S/30,982.50
NO MYPE				
	Multa mínima	Multa máxima	Multa mínima	Multa máxima
LEVE	S/2,025.00	S/121,500.00	S/931.50	S/54,675.00
GRAVE	S/12,150.00	S/202,500.00	S/5,467.50	S/91,125.00
MUY GRAVE	S/20,250.00	S/405,000.00	S/9,112.50	S/182,250.00

Fuente: Cámara de Comercio de Lima (CCL)

Estrategias de prevención

- ✓ Diseñar un diagrama de la implementación del proceso
- ✓ Capacitar a los integrantes responsables del proceso de formalización laboral.

Objetivos de prevención

El Plan de Prevención tiene como **objetivos**:

- ✓ Socializar el plan de prevención de infracciones laborales para prevenir contingencias en las áreas de la empresa.
- ✓ Organizar los grupos de trabajo para prevenir las infracciones laborales, optimizando los recursos.
- ✓ Capacitar en la mejora del procedimiento preventivo de infracciones laborales de forma continua.
- ✓ Supervisar los procedimientos que se realizan para la prevención de infracciones laborales mensualmente.

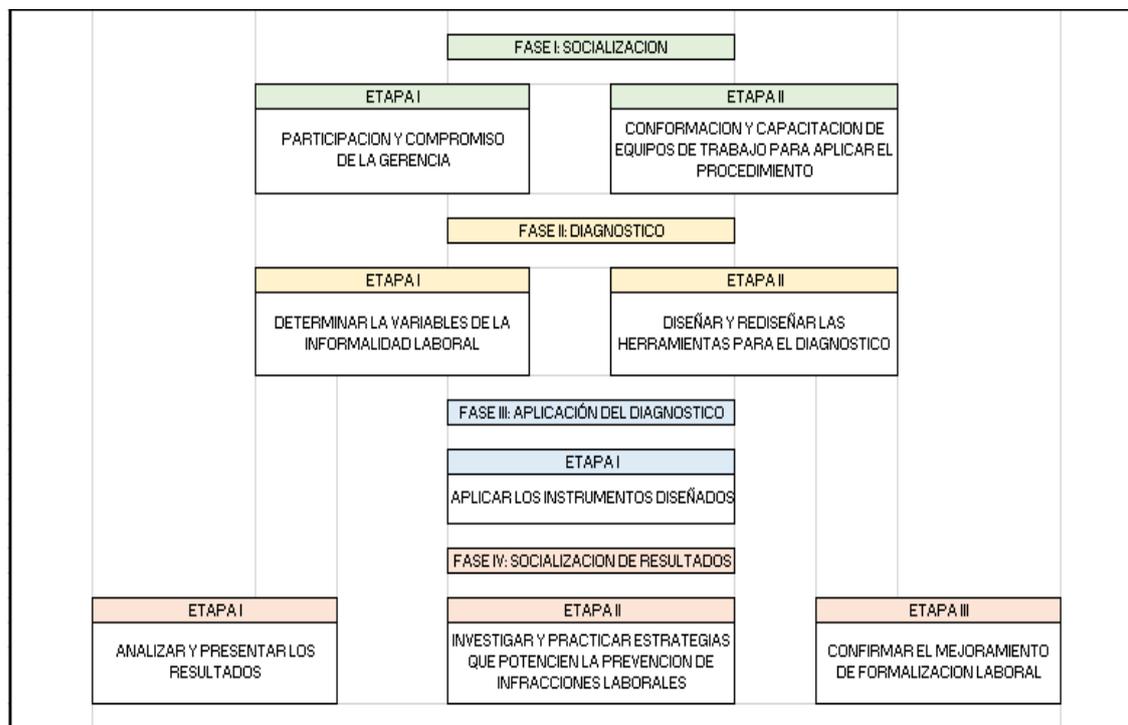
A esto se suma el cumplimiento de lo estipulado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 que es obligatorio en todas las empresas para acrecentar una cultura preventiva de los riesgos laborales.

Políticas de prevención

La gerencia de la empresa participará activamente en las acciones dirigidas a liderar, desarrollar e implantar una política de prevención laboral en la institución, esta participación se evidenciará de la siguiente manera:

- ✓ Exigir y supervisar el cumplimiento correcto de las normas laborales por los miembros de la empresa.
- ✓ Participar activamente en la investigación de casos fortuitos laborales y en la implantación de las líneas de acción correctoras que de ella se deriven.
- ✓ Incorporar a nuestra propuesta indicadores que les permita el mejorar el adecuado control y seguimiento del plan y actuación relacionada con la política de prevención laboral de los trabajadores.
- ✓ Mantener comportamientos que sirvan de guía y ejemplo al resto de empleados en materia laboral.

DIAGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE INFRACCIONES LABORALES



Fuente: Elaboración Propia

PROCEDIMIENTO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Antes de la contratación de los trabajadores será necesario el registro en el REMYPE, entendiendo que algunos de los trabajadores de la empresa ya se encuentran en planilla, se cumple con todas las condiciones necesarias para la inscripción en el REMYPE, es de aclarar que los trabajadores que hayan sido inscritos en la planilla con anterioridad al registro en el REMYPE poseen los beneficios del régimen general.

1. Paso: Inscripción

La inscripción se realiza a través de la página web del ministerio de trabajo ingresando en el siguiente link <https://www.sunat.gob.pe/xssecurity/SignOnVerification.htm?logout&signonForwardAction=https://luna.mintra.gob.pe/si.remype/index.jsp> donde colocara el RUC, USUARIO y clave sol, que son los mismos otorgados por SUNAT.

Luego de acceder se solicitarán los datos generales de la empresa y la del representante legal, posterior a eso los datos de los trabajadores y derechohabientes, finalmente la información de los socios y dar clic en las opciones de acepto y declaro, con lo cual se generará la solicitud.

Posterior a la solicitud en un plazo de 7 días, se generará la constancia de acreditación.

2. Suscripción de los contratos.

Luego de aceptada la solicitud para ingresar al REMYPE y contar con la constancia de acreditación, se procederá a realizarse la suscripción de los contratos con los trabajadores, ya sea a plazo indeterminado o sujeto a modalidad.

3. Alta en el T- registro

Luego de suscritos los contratos es necesario dar de alta a los trabajadores en el T - registro a través de Tramites y consultas en el portal de SUNAT, además de inscribir a los derechohabientes (hijos y conyugues de los trabajadores).

4. Régimen Pensionario

En el caso de ser trabajadores nuevos será necesario hacer la consulta a que régimen pensionario desean pertenecer ya sea el Sistema Nacional de Pensiones- ONP o al sistema privado AFP, en el caso se opte por una AFP se deberá verificar la AFP ganadora de la licitación y realizar la inscripción con lo cual se generará un CUSP para el registro en el T-registro. Este procedimiento se repetirá en caso se trabajadores que están en el sistema nacional de pensiones opten por cambiarse al sistema privado.

Es importante señalar además que se presenta la planilla de manera mensual a SUNAT a través del sistema virtual PLAME para la recaudación de los tributos de ONP, Essalud, Renta de 5ta y 4ta categoría, el no realizar estas declaraciones mensuales pueden acarrear una multa de hasta 1 UIT, además el pago con atraso de ESSALUD puede generar

el cobro de esta entidad por atenciones médicas de los trabajadores, mientras que el pago con atraso de las retenciones genera multas proporcionales a las retenciones realizadas.

Para los trabajadores afiliados a alguna AFP también es necesario presentar la planilla de estos trabajadores según lo requerido en la AFPnet sistema virtual para la presentación y pago de las pensiones.

POLÍTICAS FINANCIERAS

El Régimen Laboral de los trabajadores de la microempresa y pequeña empresa, es el régimen al que se accedería con la formalización laboral. Este régimen a diferencia del general, presenta beneficios laborales recortados, lo cual promueve la competitividad entre este tipo de empresas.

La norma ha establecido en el artículo 11 de la ley 30056 que para la categorización de las empresas se toma en cuenta el nivel de ingresos anuales del año anterior a la inscripción, considerando como tal, a la sumatoria de los ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales para la determinación del pago a cuenta del impuesto a la renta. La clasificación presentada en la norma es como sigue:

Hasta 150 UIT microempresa

De 150 UIT a 1700 UIT pequeña empresa

Más de 1700 UIT hasta 2300 UIT mediana empresa.

Considerando los ingresos anuales de la empresa López & CIA SAC esta se encontraría clasificada dentro de lo que se conoce como Pequeña empresa por lo cual debería cumplir con las siguientes condiciones laborales

Pequeña empresa
Remuneración Mínima Vital (S/. 850) *
Jornada de Trabajo de 8 horas
Descanso Semanal y en Días Feriados

Remuneración por trabajo en Sobretiempo
Descanso Vacacional de 15 días calendarios
Cobertura de seguridad social en salud a través de Essalud
Sistema de Pensiones obligatorio
Indemnización por despido arbitrario de 20 días de remuneración por año de servicios (tope de 120 días de remuneración)
Cobertura de Seguro de vida y Seguro complementario de trabajo de riesgo.
Dos gratificaciones al año en razón de 50% de la remuneración
Derecho a participar en las utilidades de la empresa
Derecho a CTS equivalente a 15 días de remuneración por año
Derechos colectivos según las normas del regimen general de la actividad privada

*Remuneración mínima vital en el año 2017

Contratación

Para la formalización de los trabajadores se configura necesario la existencia de contratos, por lo que se presenta la siguiente propuesta para realizar la contratación de los trabajadores.

La empresa López & CIA SAC deberá seleccionar que tipo de contrato celebrará con cada uno de sus trabajadores, los cuales pueden ser indeterminados o sujetos a modalidad.

En el caso de contratos indeterminados pueden ser celebrados de manera oral o escrita. A considerar, que este tipo de contrato exige que, en caso de despido, exista causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. Se recomienda que para este tipo de contratos se tome un periodo de prueba el cual no debe exceder a los 3 meses tal como lo establece el TUO del Decreto Legislativo 728, salvo en caso excepcional este periodo de prueba puede extenderse hasta máximo de un año.

En el caso de que la conducta o capacidad del empleado sea causa de despido, la empresa deberá de otorgar por escrito 6 días naturales con la finalidad de que el trabajador pueda defenderse de los cargos que se le imputan.

En el caso de despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una indemnización, por encontrarse en la categoría de pequeña empresa, esta indemnización sumaría un total de 20 días de remuneración por año trabajado.

ANÁLISIS FINANCIERO

Es importante realizar el análisis financiero al incluir nuevos trabajadores a planilla, tanto desde el incremento en los gastos al personal, el escudo fiscal generado y las multas probables que podrían ser originadas por la informalidad laboral.

A continuación, se presenta una tabla en la que muestra un resumen anual de los gastos incurridos en personal y los beneficios laborales que tendrían ser aportados desde la formalización.

N° de Trabajadores	Sueldo Bruto	Essalud	Gratificaciones	Bonificación Extraordinaria	CTS
10	102,000.00	9,180.00	8,500.00	765.00	5,666.67

Los beneficios presentados en la tabla han sido calculados bajo el REMYPE, no se ha tenido en cuenta las vacaciones ya que estos gastos solo remplazan los sueldos normales y solo representarían un sobre costo laboral con la salida de los trabajadores, la repartición de utilidades es otro beneficio laboral que no se ha tenido en cuenta, pues es un beneficio que se condiciona por lo que se pueda generar en la empresa.

Todos estos cálculos se han realizado en base a un sueldo mínimo y sin asignación familiar.

A continuación, se presenta la tabla donde se presenta los sobre costos laborales por incluir a los trabajadores en planilla y el escudo fiscal que se generaría en base a una tasa de 29.5% (actual tasa de Impuesto a la Renta, Régimen General).

Sueldo Bruto	Beneficios Laborales	Costo adicional	Escudo Fiscal
102,000.00	24,111.67	23.64%	37,202.94

Como se observa, los beneficios laborales representarían un costo adicional de 23.64%; sin embargo, al mismo tiempo, estos sobrecostos sumados a los sueldos brutos generan un escudo fiscal frente al impuesto a la renta lo cual no se podría dar si fueran pagados de manera informal. Es importante señalar que este escudo fiscal no genera efectivo de por sí, sino de manera indirecta al generar un ahorro fiscal o tributario.

A pesar de que como se observa el escudo fiscal que se generaría es superior a los sobrecostos, el impacto en la liquidez de la empresa si es importante, sobre todo por las gratificaciones, teniendo en cuenta además que el beneficio tributario se generaría recién con la declaración jurada anual, es decir al año siguiente.

Luego de haber observado la parte financiera por la inclusión de trabajadores a la planilla, es importante analizar las contingencias que se podrían generar en el caso de recibir alguna auditoria por parte de la SUNAFIL.

Se analizan algunas de las infracciones por las que se podría multar a la empresa en caso no se inscribiesen

Decreto Supremo 019-2016	Resumen Infracción	Gravedad	Número de Trabajadores	Multa
Artículo 25.20	No registrar en planilla	Muy Grave	10	3,910.50
Artículo 24.4	No pago de gratificación	Grave	10	2,330.50
Artículo 24.4	No pago bonificación	Grave	10	2,330.50
Artículo 24.5	No depósito CTS	Grave	10	2,330.50
Artículo 23.2	No entrega de liquidación de CTS	Grave	10	2,330.50
Artículo 25.6	No pago de indemnización	Muy Grave	10	3,910.50
Artículo 44	No registrarlo en el sistema de Essalud	Grave	10	2,330.50
Artículo 44	No registrarlo en un régimen pensionario	Grave	10	2,330.50

Total	21,804.00
--------------	-----------

Se puede observar que la multa por 10 trabajadores fuera de planilla ascendería a S/. 21,804.00, lo cual es prácticamente la totalidad de los beneficios que se aportarían de

manera anual con la diferencia que estos no serían deducibles del impuesto a la renta, además tendrían que cumplirse con los beneficios dejados de aportar lo cual claramente afectaría la liquidez de la empresa.

Una parte importante del análisis financiero en este caso es la liquidez de la empresa, por lo que a continuación se presentará la liquidez actual de la empresa.

Liquidez General	Liquidez absoluta
0.39	0.11

Para el año 2017 se observa un ratio de liquidez general de 0.39, lo cual indica que por cada 1 sol de deuda solo hay 0.39 soles para poder pagarla, y en cuanto a la liquidez absoluta se tiene un 0.11 es decir que por cada sol de deuda hay 0.11 soles de los activos más líquidos de la empresa para poder cubrirla. De por sí los ratios que presenta la empresa, no son muy positivos y podrían acarrearle problemas a la hora de cumplir con sus obligaciones en el corto plazo. Ya teniendo clara la situación de la empresa en cuanto a su liquidez se puede generar una opinión más objetiva en cuanto a los supuestos de formalización o pago de multa y su incidencia en este ratio.

En primer lugar, se presenta la tabla con los ratios que resultarían, luego del pago de beneficios para subsanación de la infracción y la multa por la infracción, luego de una supervisión de SUNAFIL

Liquidez General	Liquidez absoluta
0.34	0.06

Como se observa, luego de pagados los beneficios y multa la liquidez se reduce en gran manera con respecto a la situación actual de la empresa, se tiene mencionar también que el total de la multa no corresponde como deducible para el impuesto a la renta. Ahora bien, hay que aclarar que esta situación se daría solo en el supuesto de una inspección de SUNAFIL, por lo que existe una probabilidad de que no sea inspeccionada; sin embargo, el crecimiento de la empresa y el número de trabajadores que posee incrementa el riesgo de que se produzca una supervisión o una denuncia por parte de los trabajadores.

Por otro lado, se tiene el siguiente cuadro en el que se muestra los ratios, en el caso se decida por formalizar a los trabajadores.

Liquidez General	Liquidez absoluta
0.38	0.09

Los nuevos ratios presentan ligeras variaciones de liquidez en comparación con el estado actual de la empresa, es de notar también que la formalización permite la generación de un escudo fiscal para el pago del impuesto a la renta y evita multas por parte de la SUNAFIL en relación a formalización. La formalización además permite crear un mejor ambiente para los trabajadores por lo que es posible un incremento en la productividad.

Revisadas las situaciones planteadas, se puede precisar que la formalización efectivamente disminuye la liquidez de la empresa, sobre todo por la generación de sobrecostos laborales, producto de los beneficios sociales a los que tienen derecho los trabajadores; sin embargo, evitan las contingencias por multas y generan un escudo fiscal importante contra el impuesto a la renta. En otro sentido la informalidad permite un ahorro en cuanto a los beneficios sociales, pero mantiene en alto riesgo a la empresa de ser sancionada por los inspectores laborales, estas multas podrían afectar gravemente la liquidez de la empresa, y afectar el cumplimiento de sus obligaciones a corto plazo.

3.3 Discusión de resultado

Según Cos (2010) en su investigación titulada La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de infracciones muy graves, dio a conocer que es imposible llegar a describir de manera positiva las diversas infracciones que son deducidas por el ordenamiento jurídico. Por otra parte, el nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cía SAC en un 82.6% es deficiente y mínimo con el 17.4% según se puede apreciar en el presente estudio.

Para Poquet (2007) en su investigación titulada La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales señaló que el colaborador llega

a cometer una infracción en materia de prevención de los riesgos laborales siempre y cuando infrinja las normas de salud y seguridad, ya sea reglamentaria o legal que se encuentran circunscrita laboralmente. Por otra parte, nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa López y Cia SAC es deficiente y con el 13% el nivel es mínimo según se puede observar en el presente estudio.

Espinoza (2013) en su investigación titulada La infracción administrativa laboral, dio a conocer que el pronunciamiento contradictorio en la sede administrativa laboral se debe a la ausencia en parte de una norma que se encargue de regular detalladamente la parte general del derecho sancionador administrativo. Así mismo, el nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC, en un 82.6% es óptimo, seguido de un 17.4% el nivel de la dimensión es aceptable tal como se puede evidenciar en el presente estudio.

Para Merardo (2015) en su investigación titulada 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. Por otra parte, se dio a conocer que desde la creación de la SUNAFIL la empresa gravemente incide en la situación financiera en la empresa disminuyendo el capital y la liquidez del trabajo de la empresa. se puede apreciar que el nivel de la variable infracciones laborales es deficiente en un 95.7% y mínimo es un 4.3%, tal como se observa en el presente estudio.

Alonzo (2015) en su investigación Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María, se obtuvo como resultado que las Mypes en Tingo María se aplican una secuencia de mecanismos para la evasión de contribuciones evitando incluir el registro de sus trabajadores. Por otra parte, el 43.5% de los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron que definitivamente no y probablemente no se cumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones y finalmente en un 13% los colaboradores de la Empresa López y Cia S.A.C opinaron a veces se cumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Se concluyó que el nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cía SAC en un 82.6% es deficiente y mínimo con el 17.4%. Así mismo, el nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo es deficiente y con el 13% el nivel es mínimo.

Por otra parte, el nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación es deficiente en un 100%. Finalmente, el nivel del pre test de la variable infracciones laborales es deficiente en un 95.7% y mínimo es un 4.3%, tal como se observa en el estudio.

Se concluyó que el nivel de la dimensión infracciones laborales en materia de relaciones laborales de la Empresa López y Cia SAC es óptimo en un 95.7%, seguido de un 4.3% el nivel de la dimensión es aceptable. Así mismo, el nivel de la dimensión infracciones de seguridad y salud en el trabajo en un 100% es óptimo. Por otra parte, podemos observar que el nivel de la dimensión infracciones en materias de empleo y colocación de la Empresa López y Cia SAC, en un 82.6% es óptimo, seguido de un 17.4% el nivel de la dimensión es aceptable. Finalmente, el nivel del post test de la variable infracciones laborales de la Empresa López y Cia SAC es óptimo tal como se puede evidenciar en el presente estudio.

Se llegó a la conclusión que el aplicar el plan de prevención de infracciones laborales mejoró la liquidez de la empresa López y Cia S.A.C. periodo 2017.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda al departamento de talento humano y a los altos directivos de la Empresa López y Cia SAC, evitar contratar al personal bajo el sistema de recibo por honorarios, ya que si este sistema es usado podrán aumentar los costos laborales y finalmente afectarán la liquidez de la empresa.

Se recomienda al departamento de talento humano y a los altos directivos de la Empresa López y Cia SAC, ingresar directamente a planilla al trabajador desde el primer día de labores con el objetivo de evitar multas administrativas, con el fin de evitar afectar la liquidez de la empresa.

Se recomienda al departamento de talento humano de la Empresa López y Cia SAC, exponer en lugares visibles el horario de trabajo, el reglamento de trabajo y cualquier información que deba estar en conocimiento del colaborador.

Se recomienda al departamento de talento humano de la Empresa López y Cia SAC, mantener a todas las áreas totalmente limpias donde se desenvuelven los trabajadores de la empresa, con el fin de evitar sanciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Se recomienda al departamento de talento humano de la Empresa López y Cia SAC, establecer e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de contribuir con la mejora de las condiciones y factores que puedan afectar el bienestar de todos los trabajadores que se encuentren dentro de todas las instalaciones de la empresa.

Se recomienda al departamento de talento humano de la Empresa López y Cia SAC, entregar en los plazos previstos, la copia del contrato del trabajo, boletas de pago, hojas de liquidación por la CTS a los trabajadores de la empresa.

Se recomienda al departamento de talento humano de la Empresa López y Cia SAC, cancelar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios sociales con el objetivo de evitar infracciones a corto plazo.

REFERENCIAS

- 20 Minutos. (17 de enero de 2018). Inspección de Trabajo detecta 6.112 infracciones en 2017 en Canarias con sanciones que superan los 18,4 millones. *20 Minutos*. Recuperado de <https://www.20minutos.es/noticia/3236946/0/inspeccion-trabajo-detecta-6-112-infracciones-2017-canarias-con-sanciones-que-superan-18-4-millones/>
- Aguilar, V. (2013). *Gestión de cuentas por cobrar y su incidencia en la liquidez de la empresa Contratista Corporación Petrolera S.A.C.* (Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/653/3/aguilard_vh.pdf
- Alonzo, K. (2015). *Infracciones laborales de las mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1>
- Área de Pymes. (16 de febrero de 2018). *Ratios del balance y de la cuenta de resultados.* Recuperado de <https://www.areadepymes.com/?tit=ratios-de-solvencia-ratios-del-balance-y-de-la-cuenta-de-resultados&name=Manuales&fid=ej0bcah#m78>
- Baldeón, N. (2007). Acerca de la determinación de las infracciones tributarias y la aplicación del nuevo Régimen de Gradualidad. *Actualidad Empresarial*, 132, 1-26. Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/132_1_KWCLJBZTHGWFSYORKR RWDWZJPFYWZHCJDEVMGVFNBCTUAILLZD.pdf
- Beltran, M., & Ramos, H. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de puno, 2014 - 2015.* (Tesis de pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación. ISBN: 978-958-699-128-5
- Bernstein, L. (1999). *Análisis de los estados financieros*. México: Mc Graw Hill.
- Calderón, L., & Núñez, L. (2015). *Nivel de conocimiento de exposición y prevención de riesgos laborales en trabajadores del área de Trapiche de la empresa Agroindustrial Tumán, 2014*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/1613/1/Calder%C3%B3n%20Bermejo%20Lizabeth%20.pdf>
- Carranza, J. (2015). *Aplicación de una auditoría tributaria preventiva en la empresa Import SAC para el ejercicio fiscal 2013, en la ciudad de Chiclayo, a fin de evitar posibles infracciones y sanciones administrativas*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/188/1/TL_Carranza_Garcia_Jauner.pdf
- Carrillo, G. (2015). *La gestión financiera y la liquidez de la empresa Azulejos Pelileo*. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17997/1/T3130i.pdf>
- Céliz, J. (2017). Estrategias financieras para mejorar la liquidez de una empresa educativa de Chiclayo. *Revista Científica: Horizonte Empresarial*, 4(2), 1-12. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/762/663>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V. ISBN: 978-970-10-7340-7
- Correo. (22 de septiembre de 2017). Arequipa: Diez municipalidades en la mira de Sunafil por infracciones laborales. *Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/arequipa-diez-municipalidades-en-la-mira-de-sunafil-por-infracciones-laborales-775360/>
- Cos, M. (2010). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de las infracciones muy graves*. (Tesis de posgrado, Universidad de Murcia, Madrid, España). Recuperado de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/2861/1/CosEgea.pdf?sequence=1>

- Diario Correo. (22 de septiembre de 2015). Sunafil rescata 129 menores durante operaciones de fiscalización laboral en cuatro regiones. *Diario Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/ciudad/sunafil-rescata-129-menores-durante-operaciones-de-fiscalizacion-laboral-en-cuatro-regiones-619851/>
- El Comercio. (8 de Julio de 2015). Ministro de Trabajo dijo que empresa Tután será sancionada. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/lambayeque/ministro-dijo-empresa-tuman-sera-sancionada-174573>
- El Comercio. (01 de 07 de 2017). Explotación: hallan a doce mujeres encerradas en un taller de costura. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/lambayeque/explotacion-hallan-doce-mujeres-encerradas-taller-costura-439000>
- El Mundo Financiero.com. (17 de enero de 2018). La vía judicial es el último recurso para reclamar infracciones laborales. *El Mundo Financiero.com*. Recuperado de <http://www.elmundofinanciero.com/noticia/72901/empresas/la-via-judicial-es-el-ultimo-recurso-para-reclamar-infracciones-laborales.html>
- El País. (09 de febrero de 2018). La discriminación laboral de las mujeres se escapa a la Inspección de Trabajo. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2018/02/09/actualidad/1518197085_138135.html
- Espinoza, F. (2013). *La infracción administrativa laboral*. (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1
- Franco, P. (2004). *Evaluación de los estados financieros*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8LR1BznKRjIC&printsec=frontcover&dq=Estados+financieros.pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwicrone5KjZAhVSulMKHQFMBMoQ6AEIMTAC#v=onepage&q&f=false>
- Global Consultin Gente. (agosto de 2017). *Infracciones y sanciones*. Recuperado de <http://globalconsultingenterprise.com/?tag=infracciones>
- Gonzalez, M. (2018). *Estrategia contable financiera para mejorar la liquidez de una empresa*. Recuperado de <https://independent.academia.edu/MargaritaGonzalezCano>
- Gutiérrez, M., Téllez, L., & Munilla, F. (2005). La Liquidez Empresarial y su Relación con el Sistema Financiero. *Ciencias Holguín*, 11(2), 1-10. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517957006>

- Harris, D. (2007). *Análisis Químico Cuantitativo* (3 ed.). Barcelona, España: Editorial Reverté, SA. IBSN: 84-291-7224-6
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Huaraca, A., & Romero, E. (2013). *Plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la MYPE Yefico SAC de Villa El Salvador*. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú). Recuperado de [http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/127/1/HUARACA-% 2 0ROMERO.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/127/1/HUARACA-%20ROMERO.pdf)
- Instituto Nacional de Contadores Públicos. (2012). *Principales indicadores financieros y de gestión*. Colombia.
- Ley N° 28806. (2006). *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/VIH_SIDA/nomas_vih_sida/ley_28806.pdf
- Ley N° 29381. (2009). *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú.
- Luna, F. (2012). *Prevención de riesgos laborales en empresas de limpieza*. España: Editorial Vértice, S.L. ISBN: 978-84-9931-523-2
- Medina, K., Plaza, G., & Samaniego, A. (2013). *Análisis de los estados financieros de mayo 2011- mayo del 2012, y creación de estrategias financieras para alcanzar un mejor de liquidez y rentabilidad de la empresa PINTUCA S.A. en el año 2012*. (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Guayaqui, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13708/1/TESIS%20LIQUIDEZ.pdf>
- Medina, M., Ruiz, D., & Zúniga, T. (2013). *Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su incidencia en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores*. (Tesis de pregrado, Universidad Dr. José Matías Delgado, El Salvador). Recuperado de [http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA %20VIRTUAL/TESIS/01/TUR/0001753-ADTESML.pdf](http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/01/TUR/0001753-ADTESML.pdf)
- Merardo, 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 periodo 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2194/leonalcantara_merardo.pdf?sequence=1
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Reglamento de organización y funciones del ministerio de trabajo y promoción del empleo*. Lima, Perú.

- Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-05-23_004-2014-TR_3489.pdf
- Mode, E. (2005). *Elementos de probabilidad y estadística*. Barcelona, España: Editorial Reverte. ISBN: 84-291-5092-7
- Monzón, J. (2002). *Análisis de liquidez, endeudamiento y valor*. Barcelona, España: UOC Papers. ISBN: 8484298795
- Mundo Contable Perú. (28 de julio de 2012). *Las Infracciones Laborales*. Recuperado de <https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infracciones-laborales/>
- Obregón, T. (2011). Las infracciones laborales. *Actualización Empresarial* (234), 1-10. Recuperado de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/234_4_NGIAQM MYHYGDUDBRCWFRHPBYSSWFWSFKYOKPAWNIVULPYNGAJM.pdf
- Observatori de Bioètica i Dret. (1979). *El Informe Belmont*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). *Gestión de la seguridad y Salud laboral en las PYMES*. Recuperado de https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457
- Perú.com. (14 de junio de 2017). Perú: multas de S/ 810 mil para empleadores por infracciones graves. *Perú.com*. Recuperado de <https://peru.com/actualidad/economia-y-finanzas/peru-multas-s-810-mil-empleadores-infracciones-graves-noticia-518456>
- Poquet, R. (2007). *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*. (Tesis de posgrado, Universidad de Valencia, Valencia, España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9676/poquet.pdf?sequence=1>
- Rincón, I. (2013). *Prevención de riesgos laborales en la construcción: estudio de la complejidad y siniestralidad*. (Tesis de posgrado, Universidad Pública de Navarra, España). Recuperado de <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7627/Rinc%C3%B3n%20Larre%2C%20Itziar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, A., & Venegas, F. (2012). Liquidez y apalancamiento de la banca comercial en México. *Análisis Económico*, 26(66), 73-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41326845008>

- Romero, A. (2013). *El sistema de pagos de obligaciones tributarias con el Gobierno Central - spot en los contratos de construcción y su incidencia en la liquidez de la empresa J&A Inmobiliaria y Constructora S.A.C 2012*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/655/romero_adelina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rpp Noticias. (1 de mayo de 2017). Sancionan a inspectores de SUNAFIL por no ejecutar multas laborales. *Rpp Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/sancionan-a-inspectores-de-sunafil-por-no-ejecutar-multas-laborales-noticia-1047594>
- Sánchez, E. (2014). *Impacto fiscal tributario y sus efectos en la rentabilidad y liquidez para la empresa constructora ABC*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/626/1/TL_Sanchez_Roncal_ErikaViviana.pdf
- Santa Cruz, R., & Vásquez, M. (2015). *Control de inventarios para mejorar su liquidez en la empresa Comercial Pepe S.R Ltda*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3894/1/SANTA%20CRUZ%20RODRIGUEZ%20ROCIO%20DEL%20PILAR.pdf>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa. ISBN: 968-18-6510-3
- Vélez, I., & Dávila, R. (2011). *Análisis y planeación financieros*. Bogotá, Colombia: Universidad Javeriana. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/decisiones/analfin/>

ANEXOS



Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Contabilidad

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Lilian Roxana Paredes López
PROFESIÓN	Licenciada	
ESPECIALIDAD	Estadística	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	22 años	
CARGO	Docente	
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017.		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Gonzales Rufino Astrit Carolina Roque Montalván María Fany	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Identificar el actual cumplimiento de cálculo y pago de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa López & Cia sac. Aplicar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017 Evaluar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017	

	<p>Evaluar la liquidez actual de la empresa López & Cia sac. Determinar los beneficios económicos que obtenemos al estar al día en el pago de las aportaciones y no incurrir a infracciones laborales en la empresa López & Cia s.a.c.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 45 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>¿Entregan al trabajador en los plazos determinados y los requisitos previstos, tales como copias del contrato del trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación de las utilidades u otros beneficios sociales o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Se incumple las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios? a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(<input type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	
<p>¿Se incumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>El incumplimiento de las siguientes</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>

<p>obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios: ¿Se encuentran actualizados, se encuentran debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>- El incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: ¿Consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo es llevado a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva? a) Definitivamente no</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Encuentran póliza de seguros de vida, la mantienen vigente, pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Se paga la remuneración mínima correspondiente? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Cumplen con las disposiciones	TA(x) TD()

<p>relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La realización de actos impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La realización de actos impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa realizó o ha realizado cierres de trabajo no autorizados?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
¿Existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores? a) Definitivamente no b) Probablemente no	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

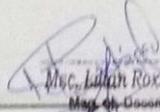
<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Los médicos realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumplen las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	
<p>¿Cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se adoptan medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de</p>	<p>TA(x) TD()</p>

<p>Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	_____ _____ _____
¿Se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(×) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>45</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Msc. Lidian Roxana Paredes Lopez
 Mag. en Docencia Universitaria en
 Dirección de Educación
JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Jose William Córdova Chirino</i>
	PROFESIÓN	<i>ADMINISTRACIÓN</i>
	ESPECIALIDAD	<i>DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>40 AÑOS</i>
	CARGO	<i>DTP</i>
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017.		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Gonzales Rufino Astrit Carolina Roque Montalván María Fany	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Identificar el actual cumplimiento de cálculo y pago de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa López & Cia sac. Aplicar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017 Evaluar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017	

	<p>Evaluar la liquidez actual de la empresa López & Cia sac. Determinar los beneficios económicos que obtenemos al estar al día en el pago de las aportaciones y no incurrir a infracciones laborales en la empresa López & Cia s.a.c.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 45 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>¿Entregan al trabajador en los plazos determinados y los requisitos previstos, tales como copias del contrato del trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación de las utilidades u otros beneficios sociales o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Se incumple las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios? a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se incumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
¿La empresa expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
¿Cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
¿Registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
El incumplimiento de las siguientes	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

<p>obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan o registros de los trabajadores y prestadores de servicios: ¿Se encuentran actualizados, se encuentran debidamente autorizado de ser exigido, consignan los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>- El incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: ¿Consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que los sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Les depositan íntegra y oportunamente la CTS?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

<p>d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumpelen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo es llevado a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva? a) Definitivamente no</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Encuentran póliza de seguros de vida, la mantienen vigente, pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Se paga la remuneración mínima correspondiente? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Cumplen con las disposiciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

<p>relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La realización de actos impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La realización de actos impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>¿Se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>¿Existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>¿La empresa realizó o ha realizado cierres de trabajo no autorizados?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>¿Ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

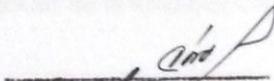
d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
¿Existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores? a) Definitivamente no b) Probablemente no	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Los médicos realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumplen las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	
<p>¿Cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Se adoptan medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Se incumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>

<p>Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	_____ _____ _____
¿Se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(×) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>45</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 José William Córdova Chirinos
 LICENCIADO EN ADMINISTRACION
 Mag. en Gestión y Docencia Educativa
 JUEZ EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Hugo Yván Collantes Palomino
PROFESIÓN		Contador
ESPECIALIDAD		Magister
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		18 años
CARGO		Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017.		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Gonzales Rufino Astrit Carolina Roque Montalván María Fany	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017.	
	ESPECÍFICOS Identificar el actual cumplimiento de cálculo y pago de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa López & Cia sac. Aplicar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017 Evaluar un plan de prevención de infracciones laborales para mejorar la liquidez de la empresa López y Cia s.a.c. periodo 2017	

	<p>Evaluar la liquidez actual de la empresa López & Cia sac. Determinar los beneficios económicos que obtenemos al estar al día en el pago de las aportaciones y no incurrir a infracciones laborales en la empresa López & Cia s.a.c.</p>
--	---

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 45 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
---	--

<p>¿Entregan al trabajador en los plazos determinados y los requisitos previstos, tales como copias del contrato del trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de CTS, participación de las utilidades u otros beneficios sociales o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>¿Se incumple las obligaciones en las planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios? a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al descuento y a la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y al fomento de cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Se incumple con las disposiciones relacionadas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Encuentran póliza de seguros de vida, la mantienen vigente, pagan oportunamente la prima, a favor de los colaboradores con derecho a este, incurren en una infracción por cada trabajador afectado? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Se paga la remuneración mínima correspondiente? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Cumplen con las disposiciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyen o registros de los trabajadores y prestadores de servicios. ¿Se encuentran actualizados, se encuentran debidamente autorizado de ser exigido, consignar los datos completos, lo presentan ante la autoridad dentro del plazo?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) A veces
- d) Probablemente si
- e) Definitivamente si

SUGERENCIAS _____

El incumplimiento de las obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación. ¿Consignan datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que los sustituyen, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) A veces
- d) Probablemente si
- e) Definitivamente si

TA() TD()

SUGERENCIAS _____

¿Se paga íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que los trabajadores tienen derecho por todo concepto, como la reducción de los mismos en fraude a la ley?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) A veces
- d) Probablemente si
- e) Definitivamente si

TA(x) TD()

SUGERENCIAS _____

¿Las depositan íntegra y oportunamente la CTS?

- a) Definitivamente no
- b) Probablemente no
- c) A veces

TA(x) TD()

SUGERENCIAS _____

- d) Probablemente si
- e) Definitivamente si

- ¿Se incumplen con las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) A veces
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

- ¿Se celebra por escrito y en los plazos previstos los contratos y las condiciones de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como presentar una copia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento en el registro?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) A veces
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

- ¿La modificación unilateral del contrato y las condiciones de trabajo es llevado a cabo por el empleador en el caso que ello se encuentre facultado?
- a) Definitivamente no
 - b) Probablemente no
 - c) A veces
 - d) Probablemente si
 - e) Definitivamente si

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

- ¿Se incumple con las disposiciones relacionadas y con la entrega a los representantes de los trabajadores sobre la información de la situación financiera, social y demás pertinentes de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva?
- a) Definitivamente no

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	
¿Se incumple las obligaciones en las boletas de pago de las remuneraciones? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿La empresa expone en un lugar visible el horario de trabajo, cuenta con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, entregan el reglamento interno del trabajo, cuando corresponda, o no exponga o no entregue cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
¿Cuentan con un registro de control de asistencia, que impida o sustituya al trabajador en el registro del tiempo de trabajo? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
¿Registran a los trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
El incumplimiento de las siguientes	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

<p>relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo cualquiera la denominación de los contratos y su uso fraudulento?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cumplen con las disposiciones relacionadas a la jornada laboral, trabajo nocturno, refrigerio, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional licencias, permisos y otros descansos?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe una negativa al recibir el pliego de reclamos, por salvo causal legal o convencional objetivamente demostrable que justifique la negativa?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La realización de actos impide el libre ejercicio del derecho a huelga, como la situación de trabajadores en huelga, como el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La realización de actos impide una libre afiliación de una organización sindical, con el uso de medios directos o indirectos para dificultar e</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>impedir la afiliación a una organización sindical o al momento de promover la desafiliación de la misma?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se transgrede las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, como a los candidatos y a los dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa realizó o ha realizado cierres de trabajo no autorizados?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Ha existido actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>d) Probablemente si e) Definitivamente si</p> <p>¿Se optan las medidas necesarias para la prevención de los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con las disposiciones relacionadas con temas de protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe discriminación del trabajador, directa o indirectamente 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?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe una falta en el orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos a la integridad física y salud de los trabajadores?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

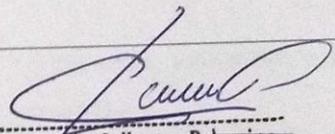
<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p> <p>¿Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo y de actividades de los trabajadores, actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Los médicos realizan recomendaciones y pruebas de vigilancia periódica sobre el estado de salud de los trabajadores o no se les comunica los resultados a los trabajadores?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumplen las obligaciones de implementar y mantener actualizado los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un programa o un plan de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p> <p>¿Cumplen con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre medidas preventivas aplicables?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se adoptan medidas necesarias en materia de primeros auxilios, como la lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se constituye o se designa a uno o a varios trabajadores para que sean partícipes del Comité de Seguridad y Salud?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe vulneración sobre los derechos de información, sobre la consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención en riesgos laborales?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se incumple con las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>

<p>Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones de comunicación y registro ante la autoridad competente, en los plazos y requisitos previstos, como la documentación o información que exige las normas de empleo y colocación?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, en los plazos y requisitos previstos, de la micro y empresas pequeños, promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple con las obligaciones relacionadas a la inscripción, tanto en la forma y plazos establecidos en las agencias de empleo y en el registro correspondiente?</p> <p>a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Se cumple en las agencias de empleos con las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

trabajo, contenido, en la forma y plazo establecido? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	_____ _____ _____
¿Se cumple con las disposiciones relacionadas a la disposición con la promoción y empleo de las personas con discapacidad? a) Definitivamente no b) Probablemente no c) A veces d) Probablemente si e) Definitivamente si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>45</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Hugo Ivan Collantes Palomino
 CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
 MATRICULA 04-1677

 JUEZ - EXPERTO

ANEXOS DE LA PROPUESTA

A continuación, se presenta un modelo de contrato indeterminado

1. Encabezado: Debe tener el título de Contrato Indeterminado
2. Identificación: Se presenta una breve identificación de las partes (empleador y empleado), generalmente indicando “Razón Social”, “Número de RUC” y ubicación; y por parte del empleado “Nombre”, N° de DNI
3. Antecedentes: Se presentan las actividades de la empresa y la necesidad de contar con el trabajador
4. Objeto: Se menciona la labor que desempeñará el trabajador y se establece que será de manera indeterminada
5. Periodo de Prueba: En caso se acuerde un periodo de prueba se determinará en este punto el periodo en meses.
6. Horario de Trabajo: Se establece el horario de trabajo y refrigerio del trabajador, además de presenta la facultad de que el empleador pueda modificar el horario según las necesidades de la empresa, sin que se superen las 48 horas semanales y respetando categoría y remuneración
7. Remuneración: Se establece la remuneración y los periodos para el pago de esta remuneración (mensual, quincenal, etc.)
8. Obligaciones del empleador: De existir obligaciones adicionales a las de la remuneración, el empleador las establecerá en este punto
9. Obligaciones del trabajador: Además de la obligación de cumplir con sus labores con diligencia se establece la obligación de confidencialidad de parte del trabajador por la información de la empresa, aun cuando ya no exista vínculo laboral.
10. Legislación aplicable: Se mencionan las normas bajo las cuales se firma el contrato en este caso la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes laborales aplicables.
11. Domicilio: Se establece la validez de las notificaciones llegadas a los domicilios establecidos en la parte introductoria del contrato.
12. Fecha y Firmas: es necesario para la validez del contrato la fecha del contrato y las firmas del trabajador y empleador.

ANEXO N° 01

MODELO DE CONTRATO A UTILIZAR EN LA EMPRESA CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO

Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo a PLAZO INDETERMINADO que celebran de una parte “López & CIA SAC”. con RUC N° 20480172150, y domicilio CAL. ALFONSO UGARTE NRO. 1640 LAMBAYEQUE - CHICLAYO - CHICLAYO.; a la que se le denominará LA EMPRESA, representada por el Gerente General López Córdova Ademo, identificado con DNI N 17615545 inscrita en la Partida Electrónica N° del Registro de Personas Jurídicas de los Registro Públicos de Lima; y de otra parte (nombre del trabajador), al que en lo sucesivo se le designará como EL TRABAJADOR, identificado con DNI N° (DNI del trabajador), estado civil (según corresponda), con domicilio en (consignar dirección del empleador); en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES

El EMPLEADOR es una persona jurídica dedicada a xxxxxxxx, la cual requiere los servicios de EL TRABAJADOR con la finalidad de poder desarrollar las actividades que tiene por objeto social.

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO

Por lo mencionado en la cláusula precedente, EL EMPLEADOR contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que desarrolle labores en el puesto requerido de (puesto en la empresa y labores que desempeñará) en forma indeterminada, de conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TERCERA: PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba es de (meses en los que estará a prueba) meses; a cuyo término EL TRABAJADOR alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario

CUARTA: HORARIO DE TRABAJO

El Trabajador observará el horario de trabajo siguiente: (Días de la semana y horas en el que se desenvolverá según acuerdo entre las partes).

El refrigerio (se señala el tiempo que tendrá el trabajador para poder tomar su refrigerio), la misma que no es computable para efectos de la jornada laboral.

Así mismo, EL EMPLEADOR podrá efectuar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, respetando el máximo legal de 48 horas semanales, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

QUINTA: REMUNERACIÓN

En contraprestación por los servicios prestados EL TRABAJADOR percibirá una remuneración en forma mensual de (Sueldo Bruto acordado entre las partes), durante la vigencia de la relación laboral.

SEXTA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Adicionalmente a sus obligaciones legales, EL EMPLEADOR se compromete a brindar los permisos que fueren necesarios para la capacitación y/o actualización de conocimientos por parte de EL TRABAJADOR, debiendo ser recuperados dichos permisos fuera de la jornada ordinaria de trabajo. EL EMPLEADOR podrá exonerar a EL TRABAJADOR de la recuperación mencionada, así como asumir total o parcialmente el costo de la capacitación y/o actualización, previo acuerdo de ambas partes.

SÉPTIMA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR se compromete a cumplir sus obligaciones con diligencia y responsabilidad, aplicando para tal fin toda su capacidad y experiencia, velando por los intereses de EL EMPLEADOR. Así mismo, a mantener en secreto toda la información que

llegue a su conocimiento por razón de sus funciones, con relación a los negocios de EL EMPLEADOR o de sus clientes. Esta obligación subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios, de acuerdo a la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones penales correspondientes.

OCTAVA: LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo no previsto por el presente contrato, se regirá conforme a lo establecido en las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo por tiempo indeterminado contenidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes laborales aplicables.

NOVENA: DOMICILIO

Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente documento, por lo que se reputarán válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a las mismas, para la ejecución del presente contrato. Los cambios de domicilio de cualquiera de las partes surtirán efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la contraparte, por cualquier medio escrito. Ambas partes se ratifican, en la ciudad de Chiclayo, (fecha de suscripción del contrato)

Empleador

Trabajador

La otra opción es la suscripción de los contratos sujetos a modalidad, para lo cual es necesario una justificación coherente para este tipo de contratos, se recomienda optar por estos contratos en caso de inicio de actividades o un incremento en las actividades realizadas en el negocio.

El término del vínculo laboral por finalización de contrato no configura como despido arbitrario, se recomienda que los contratos bajo esta modalidad sean por necesidades del mercado y por periodos de 6 meses, además que estos sean renovados según las necesidades de la empresa y de acuerdo al desempeño laboral. Se debe tener un control sobre estos contratos debido a que estos solo pueden tener una duración máxima de 5 años, pasados los cuales pasarán a ser trabajadores a tiempo indeterminado.

En el caso de la apertura de nuevos locales se recomienda la contratación por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, la cual tiene un plazo máximo de duración de 3 años.

Otro punto importante aclarar es que de por sí estos contratos no poseen un periodo de prueba, salvo estipulación expresa.

Todos los contratos sujetos a modalidad deben estar expresados por escrito, y la administración debe tener control sobre estos documentos, por DL 1246 ya no es necesario la presentación de estos contratos ante la zona de trabajo; sin embargo, estos pueden ser solicitados por la SUNAFIL en caso de una inspección.

El modelo de un contrato sujeto a modalidad tiene algunas diferencias frente al de plazo indeterminado tal como se muestra a continuación.

1. Encabezado: Debe tener el título de Contrato Por Necesidad de mercado, Inicio de Actividades o lanzamiento de una nueva actividad según sea el caso.
2. Identificación: Se presenta una breve identificación de las partes (empleador y empleado), generalmente indicando “Razón Social”, “Número de RUC” y ubicación; y por parte del empleado “Nombre”, N° de DNI

3. Antecedentes: Se presentan las actividades de la empresa y la necesidad de contar con el trabajador
4. Objeto: Se menciona la labor que desempeñará el trabajador y se establece bajo que modalidad se contrata según lo establecido en el artículo 53 del D.S 003-97-TR.
5. Periodo de Prueba: En caso se acuerde un periodo de prueba se determinará en este punto el periodo en meses.
6. Vigencia del Contrato: Se establece el periodo del contrato indicando la fecha de inicio y la de finalización del contrato.
7. Horario de Trabajo: Se establece el horario de trabajo y refrigerio del trabajador, además de presenta la facultad de que el empleador pueda modificar el horario según las necesidades de la empresa, sin que se superen las 48 horas semanales y respetando categoría y remuneración
8. Remuneración: Se establece la remuneración y los periodos para el pago de esta remuneración (mensual, quincenal, etc.)
9. Obligaciones del empleador: De existir obligaciones adicionales a las de la remuneración, el empleador las establecerá en este punto
10. Obligaciones del trabajador: Además de la obligación de cumplir con sus labores con diligencia se establece la obligación de confidencialidad de parte del trabajador por la información de la empresa, aun cuando ya no exista vínculo laboral.
11. Legislación aplicable: Se mencionan las normas bajo las cuales se firma el contrato en este caso la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes laborales aplicables.
12. Domicilio: Se establece la validez de las notificaciones llegadas a los domicilios establecidos en la parte introductoria del contrato.
13. Fecha y Firmas: es necesario para la validez del contrato la fecha del contrato y las firmas del trabajador y empleador.

ANEXO N° 02

MODELO DE CONTRATO A UTILIZAR EN LA EMPRESA CONTRATO DE TRABAJO POR (SE INDICA EL TIPO DE CONTRATO)

Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo a PLAZO INDETERMINADO que celebran de una parte “López & CIA SAC”. con RUC N° 20480172150, y domicilio CAL.ALFONSO UGARTE NRO. 1640 LAMBAYEQUE - CHICLAYO - CHICLAYO.; a la que se le denominará LA EMPRESA, representada por el Gerente General, identificado con DNI N inscrita en la Partida Electrónica N° del Registro de Personas Jurídicas de los Registro Públicos de Lima; y de otra parte (nombre del trabajador), al que en lo sucesivo se le designará como EL TRABAJADOR, identificado con DNI N° (DNI del trabajador), estado civil (según corresponda), con domicilio en (consignar dirección del empleador); en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES

El EMPLEADOR es una persona jurídica dedicada a xxxxxxxx, la cual requiere los servicios de EL TRABAJADOR con la finalidad de poder desarrollar las actividades por (justificación del contrato).

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO

Por lo mencionado en la cláusula precedente, EL EMPLEADOR contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que desarrolle labores en el puesto requerido de (puesto en la empresa y labores que desempeñará) bajo la modalidad de (modalidad por la que se contrata) por (justificación del contrato), de conformidad con lo estipulado en el artículo 53 del D.S 003-97 TR

TERCERA: PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba es de (meses en los que estará a prueba) meses; a cuyo término EL TRABAJADOR alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario

CUARTA: VIGENCIA DEL CONTRATO

El plazo de vigencia del presente contrato es de (periodo del contrato), tiempo estimado para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la cláusula segunda. Siendo la fecha de inicio el (día) de (mes) del (año), debiendo concluir el (día) de (mes) de (año).

QUINTA: HORARIO DE TRABAJO

El Trabajador observará el horario de trabajo siguiente: (Días de la semana y horas en el que se desenvolverá según acuerdo entre las partes)

El refrigerio (se señala el tiempo que tendrá el trabajador para poder tomar su refrigerio), la misma que no es computable para efectos de la jornada laboral.

Así mismo, EL EMPLEADOR podrá efectuar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, respetando el máximo legal de 48 horas semanales, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

SEXTA: REMUNERACIÓN

En contraprestación por los servicios prestados EL TRABAJADOR percibirá una remuneración en forma mensual de (Sueldo Bruto acordado entre las partes), durante la vigencia de la relación laboral.

SÉPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Adicionalmente a sus obligaciones legales, EL EMPLEADOR se compromete a brindar los permisos que fueren necesarios para la capacitación y/o actualización de conocimientos por parte de EL TRABAJADOR, debiendo ser recuperados dichos permisos fuera de la jornada ordinaria de trabajo. EL EMPLEADOR podrá exonerar a EL TRABAJADOR de la recuperación mencionada, así como asumir total o parcialmente el costo de la capacitación y/o actualización, previo acuerdo de ambas partes.

OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR se compromete a cumplir sus obligaciones con diligencia y responsabilidad, aplicando para tal fin toda su capacidad y experiencia, velando por los intereses de EL EMPLEADOR. Así mismo, a mantener en secreto toda la información que llegue a su conocimiento por razón de sus funciones, con relación a los negocios de EL EMPLEADOR o de sus clientes. Esta obligación subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios, de acuerdo a la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones penales correspondientes.

NOVENA: LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo no previsto por el presente contrato, se regirá conforme a lo establecido en las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo por tiempo indeterminado contenidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes laborales aplicables.

DÉCIMA: DOMICILIO

Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente documento, por lo que se reputarán válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a las mismas, para la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de

comunicación de dicho cambio a la contraparte, por cualquier medio escrito. Ambas partes se ratifican, en la ciudad de Chiclayo, (fecha de suscripción del contrato)

Empleador

Trabajador

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016
(Expresado en Nuevos Soles)
DESPUES DE LAS PARTICIPACIONES Y DEL IMPUESTO

ACTIVOS	S/.	PASIVOS Y PATRIMONIO	S/.
ACTIVOS CORRIENTES		PASIVO CORRIENTE	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFFECTIVO	128,831.25	TRIBUTOS Y APORT AL SIST Y SALUD POR PAGAR	35,503.41
CUENTAS POR COB. COMERCIALES- TERCEROS	-65.00	REMUNER. Y PARTIC POR PAGAR	121,426.49
CUENTAS POR COB. APER.ACCI.SOC.DIRC. Y GERENES	58,344.56	CTAS POR PAGAR COMERCIALES- TERCEROS	96,220.18
CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS-TERCEROS	10,722.00	CTAS POR PAGAR A ACCIONISTAS	3,208.14
MATERIALES AUX.SUMINIST Y RPTOS	41,186.47	CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS -TERCEROS	2,894.66
CREDITO FISCAL	53,759.83	OBLIGACIONES FINANCIERAS	650,709.74
SERV. Y OTROS CONTRAT. POR ANTICIPADO	75,341.31	PASIVO DIFERIDO	89,415.41
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	<u>368,120.42</u>	TOTAL PASIVO CORRIENTE	<u>999,378.03</u>
 ACTIVOS NO CORRIENTES		 PASIVO NO CORRIENTE	
ACTIVOS ADQ. EN ARRENDAM. FINANCIERO	1,588,847.45	OBLIGACIONES FINANCIERAS	605,122.53
INMUEB. MAQ. Y EQUIPO	6,558,663.79	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	<u>605,122.53</u>
INTANGIBLES	25,805.50	TOTAL PASIVO	<u>1,604,500.56</u>
(-) DEP. Y AMORT, Y AGOT ACUMULADO	-4,314,205.98	 PATRIMONIO NETO	
ACTIVO DIFERIDO	105,524.61	CAPITAL	2,627,100.00
TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES	<u>3,964,635.37</u>	CAPITAL ADICIONAL	-
		EXCEDENTE DE REVALUACION	66.54
		RESERVAS	100,355.83
		RESULTADOS ACUMULADOS	-53,924.60
		RESULTADOS DEL EJERCICIO	54,657.46
		TOTAL PATRIMONIO NETO	<u>2,728,255.23</u>
 TOTAL ACTIVOS	<u>4,332,755.79</u>	 TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO NETO	<u>4,332,755.79</u>

Chiclayo, Diciembre del 2015.