

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA COMASTER LV S.A.C., TRUJILLO 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

CONTADORA PÚBLICA

Autor:

Karonlay Janeth Pinillos Albildo

Asesor:

C.P.C. Timoteo Maza Montalvan

<https://orcid.org/0000-0001-9531-734X>

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ROSSANA MAGALLY CANCINO OLIVERA
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	CECILIA ELENA FHON NÚÑEZ
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	TIMOTEO MAZA MONTALVAN
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Dedicatoria

A Dios,

quien me ha guiado y me ha dado fortaleza, llenándome de bendiciones y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres,

Quienes han sido mi mayor soporte, gracias por haberme formado con principios y valores, brindarme su apoyo incondicional, enseñándome a desafiar los retos y poder alcanzar mis metas.

A mi hermano,

Por ser mi compañero de vida, quien ha sido mi mayor motivo de superación e impulsarme a seguir adelante.

A mis ángeles del cielo,

Que me bendicen e iluminan mi camino para que siempre logre mis objetivos.

A mis familiares y amistades,

Se unieron a este sueño, por impulsarme hacerlo realidad y por las muestras de cariño.

Agradecimiento

A Dios por darme la oportunidad de vivir y estar presente en cada paso que doy,
dándome la fortaleza para poder continuar.

A mi docente Timoteo Maza Montalvan, por su tiempo y apoyo constante, quien
con su experiencia pudo guiarme en el desarrollo del presente proyecto de
investigación.

A la Universidad Privada del Norte y los docentes que orientaron en mi
formación, cada uno de ellos ha dejado un recuerdo y muchas enseñanzas.

De igual manera agradezco a mis padres y hermano por el amor, la confianza y
apoyo en la elaboración del presente trabajo, ya que ellos son motivo de mi superación.

Tabla de contenidos

JURADO EVALUADOR.....	2
Informe de Similitud.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Índice de tablas	7
Resumen	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
1.1.Realidad problemática	9
1.2.1. Problema General	19
1.3.Objetivos.....	19
1.4.Hipótesis	20
1.4.1. Hipótesis General.....	20
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS	24
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	30
4.1 Discusión	30
4.2. Conclusiones.....	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Tabla de baremos</i>	23
Tabla 2 <i>Cumplimiento de las obligaciones laborales</i>	25
Tabla 3 <i>Obligaciones laborales formales</i>	26
Tabla 4 <i>Nivel de cumplimiento de las obligaciones formales</i>	27
Tabla 5 <i>Obligaciones laborales sustanciales</i>	28
Tabla 6 <i>Nivel de cumplimiento de las obligaciones sustanciales</i>	29
Tabla 7 <i>Rentabilidad económica (ROA)</i>	29
Tabla 8 <i>Rentabilidad financiera (ROE)</i>	30

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo, determinar de qué manera el incumplimiento de las obligaciones laborales incide en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV Sac, Trujillo 2022.

El estudio tiene enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-explicativo y de diseño no experimental, la población estuvo conformada por todos los documentos relacionados con las obligaciones laborales, así como también con los estados financieros de la empresa, año 2021 y 2022, la muestra estuvo constituida por la misma población, es decir, por todos los documentos relacionados con las obligaciones laborales, así como también con los estados financieros de la empresa, año 2021 y 2022.

En los resultados, se obtuvo que el nivel de incumplimiento de las obligaciones laborales incide en forma negativa alta en la rentabilidad, al obtener el 60% según la tabla de baremos aplicada

Dentro de sus conclusiones determinó un nivel de cumplimiento regular de las obligaciones laborales, al obtenerse un promedio el 40%, asimismo se obtuvo un nivel de incumplimiento alto de las obligaciones laborales formales, al obtener un 58% y finalmente se determinó que existe un nivel de incumplimiento alto de las obligaciones laborales sustanciales, al obtener un 63%, es decir, existe una incidencia negativa alta.

PALABRAS CLAVES: Obligaciones laborales, empresa, rentabilidad

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el actual contexto mundial, el ámbito empresarial se encuentra afectado por ciertos factores que ocasionan desajustes laborales dentro de las organizaciones, situación que no hace más que vulnerar la estabilidad económica de los empleados y empleadores, dentro de estos factores que causan desestabilidad encontramos la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales, la falta de protección a los trabajadores producto de las nuevas condiciones que se derivan de la globalización, tales como la intermediación laboral, la tercerización entre otras, no han hecho más que avasallar los derechos laborales individuales y colectivos, de tal manera, que a las organizaciones solo les interesa genera utilidad, sin tener en cuenta el impacto que genera en el trabajador, tal como lo señala Herdoíz y Pangol (2021) que las empresas solo les interesan el producir bienes y servicios, con el fin de obtener beneficios y utilidades mayores, despojando a los trabajadores de derechos reconocidos, disfrazando los actos como si fueran legítimos y legales, llegando incluso a solicitar el veto societario, para limitar la responsabilidad de los socios y accionistas tal como acontece en el Ecuador.

En el Perú, el incumplimiento de las obligaciones laborales, trae como consecuencia infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad social (ONP y Essalud), seguridad y salud en el trabajo, las cuales ocasionan multas y sanciones, que finalmente afectan la rentabilidad y utilidades de la empresa, además de incumplimiento de las obligaciones por falta de liquidez de la empresa, tal como lo señala Holgado y Llamoca (2020) que el incumplimiento de benéficos sociales a los trabajadores da lugar a graves conflictos y sanciones por parte del Ministerios de Trabajo (MINTRA) y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL), cuyas sanciones se consideran como contingencias laborales que finalmente afectan la gestión empresarial en las

organizaciones.

En la ciudad de Trujillo, la empresa Comaster LV S.A.C., inició desde el año 2019 y actualmente cuenta con un local central en la Otr.Panamericana Nro. S/N P.J. Las Lomas (al frente de Laytaruma) Piura - Piura - Tambo Grande, se dedica a la venta al por mayor de metales y minerales metalíferos. La empresa no está ajena a la problemática del incumplimiento de las obligaciones laborales, en razón, que cuenta con 20 trabajadores, de los cuales 10 trabajadores aún no están en la planilla, asimismo la empresa en los últimos 03 años ha incrementado en más 20% las irregularidades cometidas debido al desconocimiento de las leyes y normas laborales, lo cual genera que la empresa cometa infracciones laborales, y trae como consecuencia las sanciones e infracciones establecidas, lo cual perjudica la situación financiera de la empresa.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha tenido en cuenta antecedentes internacionales, dentro de los cuales Patlán (2016) en su artículo *“Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”* realizado en México, tuvo como propósito sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral el cual repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva. En sus conclusiones determinó que se debe elevar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral, el cual debe ser inherente a la persona, al trabajador, es decir, las personas que desempeñan un trabajo formal y lícito debe ser titular de su derecho, de tal manera que le garantice libertad, dignidad y el logro de su satisfacción como persona

Del Rosario (2019) en su tesis titulada *“Obligaciones laborales en la empresa MAREAUTO S.A”* llevado a cabo en el Ecuador, tuvo como objetivo analizar las obligaciones laborales en la empresa. En su metodología aplicó el tipo de estudio descriptivo. En uno de sus resultados encontró que 08 trabajadores no están afiliados al

sistema de salud (Instituto de Seguridad Social), además de no cancelar a tiempo los aportes, lo cual causa malestar al trabajador, cuando estos necesitan algún crédito no pueden, en razón, que el patrono se encuentra en mora. En sus conclusiones determinó que el incumplimiento de las obligaciones laborales le puede causar al empleador sanciones muy graves, y ser multado con sumas dobles al valor no depositado.

Rosales et al. (2019) en su artículo titulado “*Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador*”, la cual tuvo como objetivo principal caracterizar el proceso de aplicación del derecho laboral en la ciudad de Machala, La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque mixto. En los resultados se evidencio la desigualdad que existe entre la teoría y la aplicación del derecho laboral, en tanto lo que se establece en las normas no se cumple en la praxis entre la relación entre los empleadores y trabajadores, se detectaron graves falencias. En sus conclusiones determinó que existe violación de derechos laborales por parte del empleador, lo cual atenta con la estabilidad laboral y el pleno empleo, esto debido a la inobservancia de las normas por parte del empleador, lo cual causa incertidumbre en el trabajador.

Ramírez (2021) en su artículo titulado “*Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021*”, realizado en Colombia, tuvo como objetivo principal analizar el cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. El estudio fue de enfoque mixto, de tipo descriptivo explicativo. En sus resultados determino que existe que el incumplimiento de la ley laboral en Colombia es muy alto, de tal manera, que las funciones de inspección y vigilancia deberían extenderse a las pequeñas y medianas empresas que son la principal fuente de empleo del país. En sus conclusiones determinó que la falta de información detallada sobre la conflictividad laboral en el país impide que los organismos de control y el legislativo tomen medidas oportunas para disminuirla y prevenirla.

Dentro de los antecedentes del contexto nacional, Nima (2017) en su tesis titulada *“Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la empresa constructora Krad Ingenieros E.I.R.L. distrito de Santiago - Cusco periodo 2016”*, tuvo como propósito determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales y cuáles son las infracciones laborales que tiene la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño no experimental. En sus resultados señaló que la empresa muestra incumplimientos en las obligaciones laborales a causa de las infracciones en materia de relación laboral, infracciones de seguridad y salud en el trabajo, así como también en materia de seguridad social, con lo cual se demuestra que el nivel de cumplimiento en la empresa es deficiente. Se concluye que la empresa en una posible inspección laboral para verificar el grado de cumplimiento de las obligaciones tendrá como consecuencia infracciones, multas y sanciones que va afectar las utilidades y rentabilidad de la empresa.

De la misma forma, Olaza (2020) en su tesis *“Infracciones laborales en los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María”*, tuvo como propósito determinar cuáles son las obligaciones laborales que incumple el empleador del rubro restaurantes en Tingo María. La investigación fue de tipo aplicada de nivel descriptivo y diseño no experimental. Los resultados muestran que solo el 19% cuenta con seguro de Essalud, el 75% efectuaron periodo de prueba por más de 3 meses, 60% indica que iniciaron a laborar siendo menor de edad, el 74% cuenta con jornada de trabajo mayor a 8 horas diarias, 74% no tienen CTS, el 47% reciben una remuneración mensual menor al sueldo mínimo vital y el 50% reciben sus pagos con recibos por honorarios profesionales. Se concluye que los empleadores del rubro de restaurantes incumplen con las obligaciones laborales de sus trabajadores, por lo que el Ministerio de Trabajo debe efectuar las inspecciones y aplicar las sanciones correspondientes.

Asimismo, Carbajal y Quispe (2021) en su tesis titulada “*Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción civil –Caso Perú Proyect Chilloroya S.A. de la provincia de Chumbivilcas-Cusco periodo 2018*”, planteó como objetivo general, evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa en estudio. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental. En sus resultados establecieron que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales es mínimo, situación que lleva a que a la empresa cometa infracciones, de tal manera que es pasible de sanciones y multas. En sus conclusiones determinó que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales, es bajo, en razón, que solo se cumple con el registro de asistencia como parte de las obligaciones formales y con ninguna de las obligaciones sustanciales.

Por otro lado, Montalbán (2022) en su tesis “*Infracciones laborales y la rentabilidad de las obligaciones sociales en la Librería Studio Dist S.R.L., Huacho, 2021*”, tuvo como finalidad explicar cómo las infracciones laborales influyen en la rentabilidad de las obligaciones sociales en la Librería. El estudio fue de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Los resultados determinaron que las infracciones laborales influyen en la rentabilidad de la empresa en estudio, en razón, que no cumple con sus obligaciones legales en materia de personal. En sus conclusiones determinó que la rentabilidad de la empresa se ve afectada, en un 67%, con respecto al desconocimiento de las obligaciones presentadas y las obligaciones no canceladas, lo que genera en este aspecto de la rentabilidad intereses moratorios.

Finalmente, en el contexto nacional, Tasayco (2022) en su tesis “*Nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa PERCAMAR S.A.C. periodo 2021. Piura*”, planteó como objetivo general analizar el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa. En su

metodología uso el enfoque cuantitativo, el tipo descriptivo correlacional y explicativo, de diseño no experimental. En sus resultados determinó que la empresa asigna los beneficios laborales a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la mediana y pequeña empresa; en sus conclusiones determinó que el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa en el periodo 2021 representa un 75% del total de los beneficios laborales establecidos en la normativa laboral vigente que regula el régimen laboral de la mediana y pequeña empresa (REMYPE).

Para el presente estudio, se tienen en cuenta las siguientes teorías de las variables empezando por la variable obligaciones laborales, que según Osore y Gonzalo (2019) indican que es toda clase de obligaciones, las misma que pueden ser remunerativas o no a favor del trabajador o empleado de una organización, estas pueden ser a corto o largo plazo y a la terminación de la relación laboral; siendo que la obligaciones de corto plazo son las remuneraciones y los pagos que se realizan a favor del trabajador producto de la relación laboral que mantiene con la empresa, dentro de ello, encontramos los sueldos, salarios, horas extras, compensaciones, vacaciones, aguinaldos, comisiones y en general cualquier pago que sea habitual y siempre que sean pagaderos dentro de los 12 meses siguiente al corte del ejercicio.

En cuanto a las dimensiones de las obligaciones laborales, se tendrán en cuenta las trabajadas por Carbajal y Quispe (2021) quienes señalan dos tipos: a) Las obligaciones formales o accesorias, las cuales son las obligaciones de carácter no pecuniario y exigidas por la normatividad para que la empresa pueda realizar el cumplimiento de sus obligaciones sustanciales, estas son las siguientes: i) Inscripción en el régimen de la actividad privada; ii) Registro del trabajador en el T registro, que según Sunat, es el registro de información laboral tanto del empleado, trabajadores. Pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros

(practicantes), personal de terceros y derechohabientes. El cual comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados; iii) Emisión de boletas de pago, al cual será entregada al empleado a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago, iv) Registro de control de asistencia, es decir, todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia; b) Las obligaciones laborales sustanciales, las cuales tan referidas al pago de las remuneraciones, beneficios sociales, aportes y contribuciones a cargo del empleador.

En cuanto a la remuneración Toyoma (2021) indica que es un derecho fundamental reconocido en la cata magna en el artículo 24°, siendo además, todo lo que percibe el empleado por los servicios prestados sea el pago en dinero o especie y que genera un beneficio económico para el trabajador, indica además que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en adelante LPCL en su artículo 6° prescribe que la remuneración es “el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cuales quiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición”

Respecto de los beneficios sociales, Córdova (2022) señala los siguientes: i) Asignación familiar, la cual es el derecho que posee el trabajador que labora en la actividad privada y que tengan hijos menores de edad o hijos mayores que se encuentren cursando en estudios superiores, lo cual debe estar debidamente acreditado por el trabajador; el pago mensual es el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal; ii) Gratificaciones, la cual es un derecho laboral que recibe el trabajador dos veces al año, una en julio por fiestas patrias y otra en diciembre por navidad, se percibe un remuneración adicional para que el trabajador pueda afrontar gastos en estas festividades, tienen derecho a este beneficio todos los trabajadores y servidores sujetos a la actividad

privada, siendo su equivalente a un sueldo mensual; es requisito para percibir este derecho que el trabajador debe encontrarse registrado en la planilla y al menos cumplir con 01 mes calendario de labores; iii) Compensación por tiempo de servicios (CTS) es el beneficio cuyo propósito es cubrir contingencias que se origine por el cese del trabajador y por el tiempo en que este desempleado; este derecho les corresponde a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, los cuales deben cumplir al menos en promedio una jornada mínima de 04 horas; para el cálculo del CTS se considera todos los ingresos del trabajador y que la Ley peruana los contemple como concepto remunerativo; iv) Vacaciones, que es el derecho que tiene el empleado para suspender la prestación de sus servicios durante un periodo de tiempo, sin pérdida de la remuneración habitual, cuyo disfrute y compensación es regulada por ley o convenio. El derecho vacacional es el descanso físico por 30 días calendario, siempre que se haya cumplido en récord vacacional; v) Utilidades, que es el beneficio laboral que reparten las empresas privadas una vez al año, estas deben generar rentas de tercera categoría y que cuentan con más de 20 trabajadores durante el ejercicio fiscal. Se trata de un porcentaje de la renta neta, tras descontar impuestos e inversiones que obtienen las empresas como resultado de su gestión, para el caso de las empresas comercializadoras el porcentaje a repartirse es de 8%.

En cuanto a los aportes y contribuciones a cargo del empleador Carbajal y Quispe (2021) señala los siguientes: i) Essalud, el cual equivale al 9% de la remuneración que percibe el trabajador, de tal manera, que el trabajador y los derechos habientes pueden gozar de la cobertura y prestaciones que brinda Essalud; ii) Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), mediante el cual se otorga cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades que tengan los afiliados regulares al seguro social de salud; iii) Seguro Vida Ley, el cual es un seguro que garantiza la situación financiera del familiar del

trabajador ante un accidente, enfermedad o fallecimiento.

Sabemos que el incumpliendo de las obligaciones laborales conlleva a infracciones, tal como lo señala Cadillo (2022) que de las inspecciones laborales que más causan infracciones son las remuneraciones, en razón, que el empleador no paga u otorga íntegramente y oportunamente las remuneraciones que le corresponden al trabajador por ley, convenios colectivos u laudos arbitrales, aunado a que algunas empresas no cancelan la remuneración mínima correspondiente, la cual está tipificada como infracción muy grave; la segunda es que las empresas no registran a todos sus trabajadores en planilla, además de no tener la planilla al día, y en algunos casos no consignar los datos completos, presentar la planilla a la SUNAFIL fuera del plazo, entre otros; la tercera es que la fiscalización laboral busca detectar infracción por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, horas extras, trabajo nocturno, refrigerio, descanso vacacional entre otros; la cuarta, es por cometer infracción al no depositar al trabajador en forma íntegra y oportuna la CTS o por depositarle en una entidad financiera distinta a la que eligió el empleado.

En cuanto a las consecuencias por omitir las obligaciones laborales, Hurtado y Dávila (2018) indica que la Sunafil podrá imponer multas desde 0.5 de la UIT hasta 100 UIT, dependiendo del tamaño de la empresa y número de trabajadores afectados; asimismo si no cumple con pagar los aportes retenidos a la AFP, además de los intereses que se devengarán, la AFP iniciará un proceso de cobranza administrativa para recuperar esos importes impagos y finalmente la SUNAT podrá imponerte una multa si no cumple con pagar los aportes retenidos a la ONP. La sanción es el 50% del tributo no pagado.

En cuanto a la variable rentabilidad, Gutiérrez y Tapia (2016) señalan que es una medida de eficiencia, la cual permite saber el rendimiento que ha tenido la inversión al

realizar una serie de actividades y tiene relación con las ventas, los activos y el capital aportado por los dueños, por cuanto, genera liquidez futura, y es rentable, una empresa, en tanto sus ingresos sean mayores a sus gastos.

Respecto de las dimensiones de rentabilidad, se tendrán en cuenta el estudio realizado por Gutiérrez y Tapia (2016) quien señala las siguientes: i) Rentabilidad financiera (ROE), el cual es un indicador de beneficio comparativo que refleja la capacidad de la empresa para generar rendimiento a partir de la inversión de los accionistas, al mismo tiempo que evalúa el rendimiento alcanzado por los propietarios. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Utilidad neta del ejercicio}}{\text{Total del patrimonio}} \times 100$$

ii) Rentabilidad económica (ROA), indica la eficiencia en la utilización de un activo, sin considerar los costos financieros, para generar ingresos que compensen a propietarios y prestamistas. Se vincula con los beneficios que la empresa obtiene de la inversión, sin distinguir entre recursos internos y externos. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Utilidad neta del ejercicio}}{\text{Total del activo}} \times 100$$

Asimismo, se encuentra la ratio de rentabilidad margen de la utilidad bruta, que según Martínez (2022) es un indicador de rentabilidad importante en las empresas, en razón, que mide la efectividad de la empresa, este se obtiene de los ingresos operacionales, es decir, de las ventas totales y el costo de ventas, asimismo sirve para evaluar cómo se encuentra la empresa financieramente y que tan rentable es. Esta dada por la siguiente fórmula: Utilidad bruta = Venta total - Costo total y para obtener el

margen porcentual se sigue la siguiente formula: Margen Bruto Porcentual = Utilidad
bruta/ ingresos totales*100.

$$MBP = \frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ingresos totales}} \times 100$$

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

De qué manera el incumplimiento de las obligaciones laborales influye en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV Sac, Trujillo 2022

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el incumplimiento de las obligaciones laborales incide en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV Sac, Trujillo 2022

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.
- Evaluar como el incumplimiento de las obligaciones laborales formales inciden en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.
- Evaluar como el incumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales inciden en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.
- Analizar el nivel de la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.

1.4.Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

El incumplimiento de las obligaciones laborales incide en forma negativa alta en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022

La investigación tiene justificación teórica, por cuanto se busca profundizar y desarrollar los temas vertidos sobre las obligaciones laborales y la rentabilidad para lo cual se analiza las diferentes teorías que dan sustento al trabajo planteado.

De la misma forma, tiene justificación práctica, por cuanto, que es una herramienta de suma utilidad para las empresas y empleados que estén dentro de este rubro como de otros rubros, en razón, que les permite tener una idea clara que se debe cumplir con las obligaciones laborales a fin de evitar severas multas e infracciones que luego influyen en la rentabilidad de las empresas.

Finalmente, presenta, justificación social, en razón que los resultados y las recomendaciones permitirán que las empresas en general cumplan con las obligaciones laborales que les impone las entidades pertinentes y asimismo sirve para que el trabajador denuncie por abusos de incumplimiento de las normas laborales. Asimismo, servirá de guía para futuros trabajos que se realicen sobre el tema.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente estudio fue de enfoque cuantitativa, por cuanto, se pretende comprender los fenómenos investigados, tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018) que estos estudios representan un conjunto de proceso organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones

El tipo de investigación fue descriptivo, tal como lo indica Hernández y Mendoza (2018) tiene por finalidad especificar rasgos, características y propiedades de algún fenómeno que se analiza, en un contexto determinado, además indica que estas son la base de las investigaciones, por cuanto, esta proporciona información para realizar otro tipo de estudios; Por otro lado, la investigación también fue explicativa, tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018) son las que tienen como propósito establecer las causas de los fenómenos, sucesos o problemas que se estudian.

El presente estudio tuvo como diseño de investigación, el no experimental, debido a que las variables no se manipularon, solo se observaron en su contexto.

La población según Hernández y Mendoza (2018) es el conjunto de personas u objetos que se van a analizar, de tal manera, que debe establecerse con calidad cuales son los parámetros. Para el presente trabajo, la población estuvo conformada por todos los documentos relacionados con las obligaciones laborales, así como también con los estados financieros de la empresa, año 2021 y 2022.

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) señalan que es la muestra, es el subgrupo de la población, la cual debe ser representativa; para la presente investigación se empleó el muestreo probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo constituida por la misma población, es decir, por todos los documentos relacionados con las obligaciones

laborales, así como también con los estados financieros de la empresa, año 2021 y 2022.

Para el presente estudio, se utilizó como técnicas, la observación, la cual se utilizó para analizar los objetivos específicos respecto de las obligaciones laborales formales y sustanciales que tiene la entidad en estudio, su instrumento fue la ficha de observación; asimismo se utilizó el análisis documental y su instrumento ficha de análisis documental, los cuales se utilizan para evaluar los estados financieros.

La ficha de observación tuvo 20 ítems desarrollado en la escala de Likert, siendo esta la siguiente: Si y No. Además, se utilizó la siguiente tabla de baremos para medir el nivel de incumplimiento:

Tabla 1

Tabla de baremos

RANGO	CALIFICACION
0-25%	Bajo
26-50%	Regular
51-75%	Alto
76-100%	Muy alto

Nota: elaboración propia

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se solicitó a la empresa, lo documentos que están señalados en la lista de cotejos, con el objetivo de analizar y revisar la información, luego se solicitó a la empresa los estados financieros a fin de revisarlos y analizarlos. Al final, se realizó un análisis de toda la información obtenida para validar la hipótesis planteada en la investigación

En cuanto al análisis de datos, se creó una ficha de observación ficha de análisis documental, mediante la cual se analizó como se lleva a cabo el cumplimiento de las

obligaciones laborales en la empresa, además de la ficha de análisis documental para analizar los estados financieros.

Los aspectos éticos tomados en cuenta en la presente investigación fueron: i) Consentimiento informado, respeto a las personas que proporcionan la información, es decir, respetar y mantener el anonimato de quien brinda la información ii) Principio de validez científica, lo cual se considera que los resultados de la investigación son válidos. Asimismo, se mantuvo la estructura determinada por la universidad Privada del Norte, aplicándose en toda la información el modelo APA versión séptima edición.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa

CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 2

Cumplimiento de las obligaciones laborales

Cumplimientos	Obligaciones formales		Obligaciones sustanciales	
	Respuestas	%	Respuestas	%
Si	5	42	3	38
No	7	58	5	63
Total	12	100	8	100

Nota: Datos extraídos de las dimensiones de la variable obligaciones laborales

Se observa en la tabla que, si bien es cierto, el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales es en promedio de 40% y que, aplicada la tabla de baremos, es de nivel regular (26-50%), sin embargo, la empresa muestra un nivel de incumplimiento negativo alto, al obtener un 60% en promedio (51-75%), y esto debido a que la empresa incumple las obligaciones laborales formales y sustanciales. Este incumplimiento de las normas de control se ve reflejado también en el decrecimiento de rentabilidad financiera que tuvo la empresa en el año 2022 respecto del año 2021, como es de verse en la tabla 08.

3.2 Evaluar como el incumplimiento de las obligaciones laborales formales inciden en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 3

Obligaciones laborales formales

OBLIGACIONES FORMALES	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
La empresa está debidamente inscrita en el régimen de la actividad privada	x		Está inscrita en el régimen general
Se sigue algún procedimiento en la contratación del personal		x	
Se entrega copia del contrato de trabajo en forma inmediata al trabajador		x	
Cuando se contrata se le entrega el reglamento interno de trabajo al trabajador		x	
Tiene registro de licencia de funcionamiento	x		
Se registra a todos los trabajadores en el seguro social de salud-Essalud		x	
Se registra a todos los trabajadores en el T- Registro		x	
Se lleva un registro de altas, modificaciones y bajas realizadas en el T-registro		x	
Se realiza la presentación y declaración en el PLAME	x		
Se tiene exhibido el horario de trabajo del personal		x	
Se entrega las boletas de pago en forma inmediata	x		
Se lleva un registro de control de asistencia	x		

Nota. Datos extraídos de la ficha de observación 01

De la tabla 03 se advierte que, si bien es cierto, la empresa está inscrita en el régimen general y realiza la presentación y declaración en el PLAME, entrega las boletas de pago en forma inmediata y lleva un registro de control de asistencia, sin embargo, presenta ciertos incumplimientos formales por cuanto, no sigue algún procedimiento en la contratación del personal, tampoco entrega en forma oportuna copia del contrato de trabajo al trabajador, asimismo, cuando se contrata tampoco entrega el reglamento interno de trabajo al trabajador, del mismo modo no tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud, al no haberlos registrados en el T- Registro, tales acciones cometidas se van a reflejar en la baja rentabilidad de la empresa.

Tabla 4

Nivel de cumplimiento de las obligaciones formales

Cumplimientos	Respuestas	%
Si	5	42
No	7	58
Total	12	100

Nota: Datos extraídos de la ficha de observación 01

Elaboración propia

De la tabla 04 se advierte que el nivel de cumplimiento de las obligaciones formales es de 42%, lo cual lo ubica en el nivel regular, sin embargo, el nivel de incumplimiento es alto, al obtener un 58%.

3.3 Evaluar como el incumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales inciden en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 5

Obligaciones laborales sustanciales

OBLIGACIONES SUSTANCIALES	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
Se cumple con realizar el pago de las remuneraciones en forma oportuna	x		
Se cumple con pagar a los trabajadores la asignación familiar que corresponde	x		
La empresa cumple con pagar gratificaciones en forma oportuna		x	
La empresa cumple con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en las fechas estipuladas por la autoridad		x	
La empresa cumple con el pago de compensación vacacional en forma oportuna		x	
La empresa paga ESSALUD + Vida	x		
La empresa paga aportes a ESSALUD en forma oportuna		x	
La empresa retiene y paga los aportes al Sistema de Pensiones al cual están afiliados los trabajadores en forma oportuna		x	

Nota. Datos extraídos de la ficha de observación 02

De la tabla 05 se advierte que, si bien es cierto, la empresa cumple con realizar el pago de las remuneraciones, la asignación familiar en forma oportuna, no obstante, incumple algunas obligaciones laborales sustanciales, en razón, que no cumple con pagar gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones en forma oportuna.

Tabla 6

Nivel de cumplimiento de las obligaciones sustanciales

Cumplimientos	Respuestas	%
Si	3	38
No	5	63
Total	8	100

Nota: Datos extraídos de la ficha de observación 02

Elaboración propia

De la tabla 06 se advierte que el nivel de cumplimiento de las obligaciones sustanciales es de 38%, lo cual lo ubica en un nivel regular, sin embargo, muestra un 63% de nivel incumplimiento, lo cual lo ubica en un nivel negativo alto.

3.3 Analizar el nivel de la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 7

Rentabilidad económica (ROA)

<u>Rentabilidad sobre activo</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
<u>Utilidad Neta</u>	19.16%	8.03%
<u>Activo total</u>		

Se puede observar en la tabla 05 que la ganancia sobre su total de activos después de sus impuestos para el año 2021 obtuvo un porcentaje de 19.16 % mientras que para el año 2022 obtuvo 8.03 %, por cuanto, con fecha 04/04/22, el inspector de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) aplicó una un acta de infracción de S/ 120,980.00, en razón, que encontró 10 personas trabajando, las mismas no estaban en planilla, dados de alta en el T- Registro, menores de edad; lo cual significó

una baja considerable de 11.13 %, es decir, la rentabilidad económica bajo respecto de un año al otro.

Tabla 8

Rentabilidad financiera (ROE)

Rentabilidad sobre patrimonio	2021	2022
<u>Utilidad Neta</u>	38.15%	23.45%
<u>Patrimonio</u>		

Nota: Datos extraídos de los estados financieros

La ganancia obtenida de la inversión después de impuestos fue para el año 2021 de 38.15% mientras que para el año 2022 se obtuvo una rentabilidad de 23.45%, lo cual representa un decrecimiento de 14.7 % respecto de un año con el otro.

La comparación de los dos indicadores determina que la estructura financiera que tiene la empresa es ideal para su crecimiento, al ser el ROE superior al ROA, es decir, que parte del activo se ha financiado con deuda y, de esta forma, ha decrecido la rentabilidad financiera, lo cual representa un problema para la empresa, esto debido a las infracciones o multas laborales que ha tenido que cancelar.

Este incumplimiento de las normas de control se ve reflejado también en el decrecimiento de rentabilidad financiera que tuvo la empresa en el año 2022 respecto del año 2021.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

No se tuvieron limitaciones, por cuanto, la Gerencia de la empresa en estudio brindó las facilidades para llevar a cabo la investigación, evidencia de ello es la carta de autorización que emitió el Gerente de la empresa COMASTER LV SAC.

La presente investigación tiene una implicancia teórica, por cuanto el análisis de las teorías, de los trabajos de investigación tomados como antecedentes permitieron desarrollar la investigación.

Para el desarrollo de la investigación fue importante determinar en base a nuestro objetivo, si el incumplimiento de las obligaciones laborales incide en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV Sac, Trujillo 2022, obteniéndose en los resultados que el nivel de incumplimiento de las obligaciones laborales incide en forma negativa alta en la rentabilidad, al obtener el 60% según la tabla de baremos aplicada, resultado que se obtiene del promedio del incumplimiento de las obligaciones laborales formales (58%) y sustanciales (63%), con lo cual se valida la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la nula, resultados que guardan similitud al trabajo realizado Del Rosario (2019) quien tuvo como objetivo analizar las obligaciones laborales en la empresa, determinando en su conclusiones que el incumplimiento de las obligaciones laborales le puede causar al empleador sanciones muy graves, lo cual perjudica la rentabilidad de la empresa, y ser multado con sumas dobles al valor no depositado.

Asimismo, concuerda con los resultados de Nima (2017) que tuvo como propósito determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales y cuáles son las infracciones laborales que tiene la empresa, determinando en sus resultados que la empresa muestra incumplimientos en las obligaciones laborales a causa de las

”
infracciones en materia de relación laboral, así como también en materia de seguridad social, con lo cual se demuestra que el nivel de cumplimiento en la empresa es deficiente.

Respecto de identificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa, en los resultados se determinó un nivel de cumplimiento regular de las obligaciones laborales, al obtenerse un promedio el 40%, resultados similares a los obtenidos por Olaza (2020) quien tuvo como propósito determinar cuáles son las obligaciones laborales que incumple el empleador del rubro restaurantes en Tingo María, determinando en sus resultados, que los empleadores del rubro incumplen con las obligaciones laborales de sus trabajadores, por lo que el Ministerio de Trabajo debe efectuar las inspecciones y aplicar las sanciones correspondientes.

Del mismo modo, coincide con la investigación realizada por Ramírez (2021) el cual tuvo como objetivo principal analizar el cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia, determinando en sus resultados que el incumplimiento de las obligaciones laborales en Colombia es muy alto, de tal manera, que las funciones de inspección y vigilancia deberían extenderse a las pequeñas y medianas empresas que son la principal fuente de empleo del país.

Respecto de la evaluación de la incidencia del incumplimiento de las obligaciones laborales formales en la rentabilidad de la empresa en estudio, los resultados determinan que existe un nivel de incumplimiento alto, al obtener un 58% según la aplicación de la tabla de baremos, es decir, existe una incidencia negativa alta, resultados que guardan cierta similitud con la investigación de Carbajal y Quispe (2021) quienes tuvieron como objetivo general, evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales en la empresa en estudio, determinando en sus resultados que el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales es mínimo, situación que lleva a que a la empresa cometa infracciones, de tal manera que es pasible de sanciones y multas.

Asimismo, tiene similitud con Rosales et al. (2019) quienes tuvieron como objetivo caracterizar el proceso de aplicación del derecho laboral en la ciudad de Machala, determinando en sus resultados que existe violación de derechos laborales por parte del empleador, esto debido a la inobservancia de las normas por parte del empleador, lo cual le perjudica finalmente en la rentabilidad y utilidad de la empresa.

En cuanto a evaluar como el incumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales inciden en la rentabilidad de la empresa, los resultados determinaron que existe un 63% de nivel incumplimiento, lo cual lo ubica en un nivel negativo alto, resultados contrarios a Tasayco (2022) quien planteó como objetivo general analizar el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa, determinando en sus resultados que la empresa asigna los beneficios laborales a sus trabajadores los beneficios laborales establecidos en la normativa laboral vigente que regula el régimen laboral de la mediana y pequeña empresa (REMYPE).

Respecto del nivel de la rentabilidad de la empresa, los resultados indican que la rentabilidad económica de la empresa bajo a 8.03% en el año 2022, después de haber tenido el 2021 una rentabilidad económica de 19.16%, lo cual se considera como una rentabilidad económica baja, asimismo, la rentabilidad financiera muestra un decrecimiento de 14.7 % respecto de un año con el otro, resultados similares a lo determinado por Montalbán (2022) que tuvo como finalidad explicar cómo las infracciones laborales influyen en la rentabilidad de las obligaciones sociales en la empresa en estudio, determinando los resultados que la rentabilidad de la empresa, se ve afectada, debido al desconocimiento de las obligaciones presentadas y las obligaciones no canceladas, lo que genera una baja la rentabilidad.

El presente trabajo tiene una implicancia práctica, por cuanto, los resultados de la investigación permitirán que la entidad en estudio replantee sus políticas y estrategias a fin de lograr un mejor cumplimiento de las obligaciones laborales, asimismo tiene implicancia metodológica, por cuanto, la metodología cuantitativa empleada en el presente estudio conduce al investigador desde una perspectiva (observación de las obligaciones laborales), lo cual propició un acercamiento con el contexto, a través de una muestra de estudio y que va a servir como precedente para futuras investigaciones.

4.2. Conclusiones

Se determinó un nivel de cumplimiento regular de las obligaciones laborales, al obtenerse un promedio del 40% de acuerdo a la tabla de baremos que se aplica, sin embargo, la empresa muestra un nivel de incumplimiento negativo alto, al obtener un 60% en promedio (51-75%), y esto debido a que la empresa incumple las obligaciones laborales formales y sustanciales, este incumplimiento de las normas de control se ve reflejado también en el decrecimiento de rentabilidad financiera que tuvo la empresa en el año 2022 respecto del año 2021.

Se concluye que existe un nivel de incumplimiento alto de las obligaciones laborales formales, al obtener un 58%, debido a que no sigue algún procedimiento en la contratación del personal, tampoco entrega en forma oportuna copia del contrato de trabajo al trabajador, asimismo, cuando se contrata tampoco entrega el reglamento interno de trabajo al trabajador, del mismo modo no tiene registrado a todos sus trabajadores en el seguro social de salud, al no haberlos registrados en el T- Registro, tales acciones cometidas se van a reflejar en la baja rentabilidad de la empresa.

Se determinó que existe un nivel de incumplimiento alto de las obligaciones laborales sustanciales, al obtener un 63%, es decir, existe una incidencia negativa alta, en razón, que la empresa cumple con realizar el pago de las remuneraciones, la asignación familiar en forma oportuna, no obstante, incumple algunas obligaciones laborales sustanciales, en razón, que no cumple con pagar gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones en forma oportuna.

Se concluye que la estructura financiera que tiene la empresa es ideal para su crecimiento, al ser el ROE superior al ROA, tal como se observa que el ROE para el año 2021 fue de 38.15% y el ROA en el 2022 solo de 8.03%, asimismo el ROE en el 2022 fue de 23.45% y el ROA solo de 19.16%; sin embargo, deben cumplirse estrictamente con las obligaciones a fin de no verse perjudicado con las infracciones laborales que ha tenido la entidad en el ejercicio económico.

REFERENCIAS

- Cadillo, J. (2022). Fiscalización laboral: las materias laborales más inspeccionadas en las empresas. *Diario el Peruano*. <https://doi.org/https://elperuano.pe/noticia/223089-fiscalizacion-laboral-las-materias-laborales-mas-inspeccionadas-en-las-empresas>
- Carbajal, A. y Quispe, R. (2021). *Cumplimiento de las obligaciones laborales del régimen de construcción civil –Caso Perú Proyect Chilloroya s.a. de la provincia de Chumbivilcas-Cusco periodo 2018*. Tesis para optar al Título Profesional , Universidad Andina del Cusco, Cusco. Perú. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4483/Angela_Ruth_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Córdova, J. (2022). Beneficios sociales en el ordenamiento peruano: conceptos y alcances. *Juris.pe*. <https://doi.org/https://juris.pe/blog/beneficios-sociales-peru-conceptos-alcances/>
- Del Rosario, L. (2019). *Obligaciones laborales en la empresa MAREAUTO S.A.* Tesis de pre grado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo. Ecuador. http://190.15.129.146/bitstream/handle/49000/5625/Del%20Rosario_Verdezoto_Leonela_Jesus_Ingenieria_En_Contabilidad_Y_Auditoria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, J. y Tapia, J. (2016). Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones. *Revista Valor Contable*. <https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/1229-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2083-1-10-20200303.pdf>
- Herdoíz; E. y Pangol, A. (2021). El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales. *Universidad y Sociedad*. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400183&script=sci_arttext
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1ra ed.). México Distrito federal, México: Mc GRAWW-HILL Interamericana Editores S.A de C.V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Holgado, A. y Llamoca, S. (2020). *Fiscalización laboral y las contingencias de los beneficios sociales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA”*. cusco periodo 2017-2018. Tesis para optar título, Universidad Andina del Cuzco, Cuzco. Perú.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3648/Almendra_Sheila_Tesis_bachiller_2020.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, J. y Dávila, C. (2018). GUÍA SOBRE LOS PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES. BDO. <https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf>
- Martínez, J. (2022). Margen de Utilidad: Qué es y cómo calcularlo. *Sendpulse*.
<https://doi.org/https://sendpulse.com/latam/blog/como-calcular-el-margen-de-utilidad>
- Montalban, V. (2022). *Infracciones laborales y la rentabilidad de las obligaciones sociales en la Librería Studio Dist S.R.L., Huacho, 2021*. Tesis pre grado, Universidad San Pedro, Huacho. Perú.
http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20818/Tesis_74213.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nima, D. (2017). *“Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la empresa constructora Krad Ingenieros E.I.R.L. distrito de Santiago - Cusco periodo 2016”*. Tesis para optar título, Universidad Andina del Cuzco, Cuzco. Perú.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1620/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olaza, D. (2020). *Infracciones laborales en los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María*. Tesis para optar título, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1820/TS_OSDB_2020_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Osores, G. y Gonzalo, R. (2019). *“Planilla Electrónica y Obligaciones Laborales en Empresas constructoras, Huancayo 2018”*. Tesis para optar título, Universidad

- Peruana Los Andez, Huancayo-Perú.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1488/TESIS%20DE%20OSORES%20GARCIA_GONZALO%20YANGALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. (U. A. México, Ed.) *Ciencia Ergo Sum*.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Ramirez, N. (2021). “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”,*Revista Trabajo y Derecho de la Universidad de Los Andes*.
<https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>
- Rosales, C.; García, S. y Durand, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*.
https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106
- Tasayco, J. (2022). “*Nivel de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa PERCAMAR S.A.C. periodo 2021*”. Tesis para optar título, Universidad Nacional de Piura, Piura. Perú.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/4445/CCFI-TAS-TOR-2022.pdf?sequence=1>
- Toyama, J. (2021). La remuneracion. *Spdtss*.
<https://doi.org/https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem3-119-132.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:		TIPO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN:
	El incumplimiento de las obligaciones laborales incide significativamente en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022	Determinar de qué manera el incumplimiento de las obligaciones laborales incide en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV SAC, Trujillo 2022		Descriptiva-explicativa	la población estuvo conformada por todos los documentos relacionados con las obligaciones laborales, así como también con los estados financieros de la empresa, año 2022.
	HIPOTESIS ESPECIFICAS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	VARIABLE 1: OBLIGACIONES LABORALES	ENFOQUE	
De qué manera el incumplimiento de las obligaciones laborales influye en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV SAC, Trujillo 2022	El incumplimiento de las obligaciones laborales formales incide significativamente en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.	Evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales formales en la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022		Cualitativa	
	El incumplimiento de las obligaciones laborales incide significativamente en la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.	Evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales sustanciales en la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022.H10		DIÑO	
	El nivel de la rentabilidad es significativo en la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022	Analizar la rentabilidad de la empresa CoMaster LV S.A.C., Trujillo 2022	VARIABLE 2: RENTABILIDAD	No experimental	
				TÉCNICA:	
				Observación	
				Análisis documental	MUESTRA:
				INSTRUMENTOS:	La muestra estuvo constituida por la misma población, es decir, estuvo conformada por todos los documentos relacionados con las obligaciones laborales, así como también con los estados financieros de la empresa, año 2022.
				Ficha de observación	
				Ficha de análisis	

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Obligaciones laborales	Osores y Gonzalo (2019) indican que es toda clase de obligaciones, las misma que pueden ser remunerativas o no a favor del trabajador o empleado de una organización, estas pueden ser a corto o largo plazo y a la terminación de la relación laboral	Se evaluó de acuerdo a las dimensiones planteadas por Carbajal y Quispe (2021), siendo estas: Las obligaciones laborales formales y las obligaciones laborales sustanciales	Obligaciones Laborales Formales	Registro en el régimen de la actividad privada	Ordinal
				Contratos de trabajo	
				Registro para funcionamiento del centro de trabajo	
				Registro al seguro social de salud-Essalud	
				Registro de trabajadores en el T- Registro	
				Presentación y declaración PLAME	
				Exhibición de horario de trabajo	
				Entrega de boletas de pago	
				Registro de control de asistencia	
				Pago de remuneraciones, derechos y beneficios	
Rentabilidad	Gutiérrez y Tapia (2016) señalan que es una medida de eficiencia, la cual permite saber el rendimiento que ha tenido la inversión al realizar una serie de actividades y tiene relación con las ventas, los activos y el capital aportado por los dueños, por cuanto, genera liquidez futura, y es rentable, una empresa, en tanto sus ingresos sean mayores a sus gastos.	Se evaluó de acuerdo al estudio realizado Gutiérrez y Tapia (2016)	Obligaciones Laborales Sustanciales	Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador	Ratios
				Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	
				Beneficio bruto	
			Rentabilidad económica	Activo total	
				Beneficio neto	
				Rentabilidad financiera	

Anexo 03: Matriz de instrumentos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	OBSERVACION	ANALISIS DOCUMENTAL
Obligaciones laborales	Obligaciones Laborales Formales	Registro en el régimen de la actividad privada	La empresa está debidamente inscrita en el régimen de la actividad privada Se sigue algún procedimiento en la contratación del personal	
		Contratos de trabajo	Se entrega copia del contrato de trabajo en forma inmediata al trabajador Cuando se contrata se le entrega el reglamento interno de trabajo al trabajador	
		Registro para funcionamiento del centro de trabajo	Tiene registro para funcionamiento del centro de trabajo	
		Registro al seguro social de salud-Essalud	Se registra a todos los trabajadores en el seguro social de salud-Essalud	
		Registro de trabajadores en el T- Registro	Se registra a todos los trabajadores en el T- Registro Se lleva un registro de altas, modificaciones y bajas realizadas en el T-registro	
		Presentación y declaración PLAME	Se realiza la presentación y declaración en el PLAME	
		Exhibición de horario de trabajo	Se tiene exhibido el horario de trabajo del personal	
		Entrega de boletas de pago	Se entrega las boletas de pago en forma inmediata	
		Registro de control de asistencia	Se lleva un registro de control de asistencia Se cumple con realizar el pago de las remuneraciones en forma oportuna	
		Obligaciones Laborales Sustanciales	Pago de remuneraciones, derechos y beneficios	Se cumple con pagar a los trabajadores la asignación familiar que corresponde La empresa cumple con pagar gratificaciones en forma oportuna

			La empresa cumple con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en las fechas estipuladas por la autoridad
			La empresa cumple con el pago de compensación vacacional en forma oportuna
			La empresa paga ESSALUD + Vida
		Pago de aportes y contribuciones a cargo del empleador	La empresa paga aportes a ESSALUD en forma oportuna
		Pago de aportes y contribuciones a cargo del trabajador	La empresa retiene y paga los aportes al Sistema de Pensiones al cual están afiliados los trabajadores en forma oportuna
		Beneficio bruto	
Rentabilidad	Rentabilidad económica	Activo total	
	Rentabilidad financiera	Beneficio neto	
		Recursos propios	
			Ratios

Anexo 04: Estado de Situación Financiera

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA EN SOLES						
	2021	A.V.	2022	A.V.	A.H	A.H. REL
ACTIVO CORRIENTE						
Efectivo	284,383.60	8.16%	171,381.59	2.89%	(113,002.01)	-39.74%
Cuentas por Cobrar Comerciales – Terceros	741,166.40	21.28%	1,126,550.34	19.011%	385,383.94	52.00%
Cuentas por Cobrar Diversas - Terceros	102,465.93	2.94%	1,689,481.91	28.52%	1,587,015.98	1548.82%
Mercadería	119,495.33	3.43%	892,772.99	15.07%	773,277.66	647.12%
Igv a Favor	1,948,044.09	55.92%	1,764,684.02	29.79%	(183,60.07)	-9.41%
TOTAL DE ACTIVO CORRIENTE	3,195,555.35	91.74%	5,644,870.85	95.28%	2,449,315.50	76.65%
ACTIVO NO CORRIENTE						
Edificaciones	59,7337.14	1.71%	S/ 61,439.34		S/	
Propiedad, Planta y Equipo	274,352.02	7.88%	S/314,019.81	5.30%	39,667.79	14.46%
Depreciación y Amortización Acumulada	(46,257.95)	1.33%	S/ (95,683.99)	-1.62%	(49,426.04)	106.85%
TOTAL DE ACTIVO NO CORRIENTE	287,831.21	8.26%	279,775.16	4.72%	(8,056.05)	-2.80%
ACTIVO TOTAL	3,483,386.56	100%	5,924,646.01	100%	2,441,259.45	70.08%
PASIVO CORRIENTE						
Tributos por Pagar	179,652.88	5.16%	5,675.25	0.10%	(173,977.63)	-96.84%
Cuentas por Pagar Comerciales –Terceros	512,29.80	4.71%	2,794,301.62	47.16%	2,282,009.82	445.45%
Cuentas por Pagar Accionistas (Socios)	299,528.33	8.60%	889,037.53	15.01%	589,509.20	196.81%
Cuentas por Pagar Diversas - Terceros	239,663.66	6.88%	28,476.56	0.48%	(211,187.10)	-88.12%
TOTAL DE PASIVO CORRIENTE	1,231,136.67	35.34%	3,717,490.96	62.75%	2,486,354.29	201.96%
PASIVO NO CORRIENTE						
Obligaciones Financieras	502,848.60	4.44%	178,483.15	3.01%	(324,365.45)	-64.51%
Otros Pasivos						
TOTAL DE PASIVO NO CORRIENTE	502,848.60	4.44%	178,483.15	3.01%	(324,365.45)	-64.51%
PASIVO TOTAL	1,733,985.27	49.78%	S/ 3,895,974.11	65.76%	2,161,988.84	
PATRIMONIO NETO						
Capital Social	70,000.00	2.01%	70,000.00	1.18%	-	
Reservas	17,934.00	0.51%	17,934.00			
Resultados Acumulados	1,661,467.29	47.70%	1,940,737.89	32.76%	279,270.60	16.81%
UTILIDAD NETA	667,154.42	2.80%	475,714.48	1.35%	(106,142.07)	
TOTAL PATRIMONIO NETO	1,749,401.29	50.22%	2,028,671.89	34.24%	279,270.60	15.96%
PASIVO Y PATRIMONIO	3,483,386.56	100%	5,924,646.00	100%	2,441,259.44	70.08%

Anexo 05: Estado de Resultados

ESTADO DE RESULTADOS EN SOLES					
	2021	A.V.	2022	A.V.	A.H
VENTAS	23,859,946.83	100.00%	41,628,182.71	100.00%	17,768,235.88
Costo de Ventas	22,028,251.17	92.32%	39,699,657.50	95.37%	17,671,406.33
UTILIDAD BRUTA	1,831,695.66	7.68%	1,928,525.21	4.63%	96,829.55
Gasto de Administración	(611,957.51)	-2.56%	(581,569.87)	-1.40%	30,387.64
Gasto de Ventas	(216,792.23)	-0.91%	(603,084.17)	-1.45%	(386,291.94)
Otros Gastos					
UTILIDAD DE OPERACIÓN	1,002,945.92	4.20%	743,871.17	1.79%	(259,074.75)
Gastos Financieros	(352,542.56)	-1.48%	(435,258.33)	-1.05%	(82,715.77)
Ingresos Financieros Grav.	296,389.39	1.24%	485,484.72	1.17%	189,095.33
Otros Ingresos	785.31	0.00%	2,947.26	0.01%	2,161.95
Gastos Diversos	(629.86)	0.00%	(646.00)	0.00%	(16.14)
UTILIDAD O PERDIDA ACUM.	946,948.20		796,398.82		
Reparos Tributarios	(629.86)		(646)		
MULTAS Y SANCIONES			(120,980.00)		
UTILIDAD ANTES DE IMP.	946,318.34	3.97%	674,772.32	1.91%	(150,533.24)
IMPUESTO A LA RENTA	279,163.91	1.17%	199,057.83	0.56%	(44,407.31)
UTILIDAD NETA	667,154.42	2.80%	475,714.48	1.35%	(106,142.07)

*Multas y Sanciones:

El día 04/04/22, el inspector de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); realizó una visita inspectiva al centro de trabajo de la empresa Comaster, durante esta visita encontró 10 personas trabajando, las mismas no estaban en planilla, dados de alta en el T- Registro, menores de edad, puesto que el inspector concluyó un acta de infracción de S/ 120,980.00.

Las sanciones a imponer por la comisión de la infracción, se gradúa teniendo en cuenta los criterios siguientes:

Tipo de empresa: No Mype

Gravedad de la infracción: Muy Grave

Número de trabajadores: 10

En este caso la infracción es por cada trabajador afectado, y la multa es de 2.63 UIT; la UIT para este año 2022 es 4,600.

$$4,600 \times 2.63 = 12,098.00$$


$$12,098 \times 10 = \mathbf{120,980.0}$$


Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Anexo 06: Validación de expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS									
Título de la investigación:	Incumplimiento de las Obligaciones laborales y la Rentabilidad de La Empresa Comaster LV S.A.C, Trujillo, 2022"								
Línea de investigación:									
Eje temático									
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	<input type="checkbox"/>	Guía de entrevista	<input type="checkbox"/>	Guía de Observación	<input type="checkbox"/>	Ficha de análisis Documental	<input type="checkbox"/>	Otro instrumento : _____
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.									
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones					
		SÍ	NO						
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X							
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X							
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X							
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X							
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X							
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X							
7	¿La redacción de las preguntas o ítems tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X							
8	¿Cada una de las preguntas o ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X							
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?(Sólo cuestionario)	X							
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?(Sólo cuestionario)	X							
Sugerencias:									
Nombre completo: NELLY ROSA VIGO VILLARREAL					 C.P.C. NELLY ROSA VIGO VILLARREAL Mg. Gestión Pública N° Mat. 02-3147				
DNI: 17841505									
Especialidad y Grado:									

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS										
Título de la investigación:		"Incumplimiento de las obligaciones laborales y la rentabilidad de la empresa Comaster LV SAC, Trujillo 2022"								
Línea de investigación:										
Eje temático										
Tipo de instrumento (Marcar con X)		Cuestionario		Guía de entrevista		Guía de Observación		Ficha de análisis Documental	X	Otro instrumento : _____ —
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.										
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones						
		SÍ	NO							
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X								
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X								
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X								
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X								
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X								
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X								
7	¿La redacción de las preguntas o ítems tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X								
8	¿Cada una de las preguntas o ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X								
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?(Sólo cuestionario)	X								
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?(Sólo cuestionario)	X								
Sugerencias:										
Nombre completo: ROSARIO CORDOVA MORENO DNI: Especialidad y Grado:										
 C. NI. Rosario Cordova Moreno Contador Público Mat. 92-3338										

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:		Incumplimiento de las obligaciones laborales y la Rentabilidad en la empresa Comaster Lv S.A.C.								
Línea de investigación:										
Eje temático										
Tipo de instrumento (Marcar con X)		Cuestionario		Guía de entrevista		Guía de Observación		Ficha de análisis Documental	X	Otro instrumento
										-

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿La redacción de las preguntas o ítems tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
8	¿Cada una de las preguntas o ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? (Sólo cuestionario)	X		

Sugerencias:

Nombre completo: WILMER VAIGUER MORALES
DNI: 17806239
Especialidad y Grado:


Firma del Experto