



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
ECONÓMICAS Y CONTABLES.**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA
EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR
DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017**

PRESENTADO POR : Bach. Ximena Kely Arapa Cárdenas

Bach. Shary Quispe Pichuilla

Para optar al título profesional de Contador Público.

ASESOR : Mgt. Juan Rubén RODRIGUEZ CALDERON

CUSCO – PERÚ

2018



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco. Dr. Fortunato Endara Mamani, en cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad, ponemos a su consideración la presente investigación titulada **LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017**, con la finalidad de optar el título profesional de Contador Público.

En estricta aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en nuestra facultad durante los años de estudio, hemos elaborado un trabajo que determine el factor principal, determinar y conocer el crecimiento que conlleva la formalización del régimen laboral logrando de esta manera obtener más rentabilidad en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco en el periodo 2017, a fin de recomendar a la alta dirección de la empresa de transporte Señor del Huerto S.A.

Bajo este contexto, esperamos que el presente trabajo de investigación contribuya efectivamente a la sociedad.

Atentamente

Ximena Kely Arapa Cardenás

Shary Quispe Pichuilla



AGRADECIMIENTO

Primero dar gracias a Dios, por estar siempre a mi lado en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y tener siempre a mi lado a aquellas personas que me guiaron en cada momento.

Al gerente de la empresa de transportes “Señor de Huerto” S.A. Timoteo Huayllani Cutire quien nos apoyó en este proceso para adquirir la información necesaria para realizar el tema de estudio. De la misma manera, agradezco al señor controlador por brindarnos información.

A mi familia por el esfuerzo y el apoyo en mis estudios, de ser así no hubiese sido posible. A mi novio Raúl Edgar y a mi hija Luana que fueron mi fortaleza para seguir adelante.

A mis padres Luciano y Luciana que a pesar de todo estuvieron conmigo apoyándome a seguir adelante incentivándome a lograr mis metas.

A la Universidad Andina del Cusco, a mi asesor CPC. Juan Rubén Rodríguez Calderón, por la colaboración, paciencia, apoyo y por sus consejos.

XIMENA KELLY ARAPA CÁRDENAS



AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme acompañado en cada paso que doy, por darme salud, fortaleza y sabiduría y por brindarme la oportunidad de aprender, mejorar y de crecer.

A mis padres Martin Washington y Regina, por ser mi apoyo en todo momento, por dedicar tiempo y esfuerzo para ser una persona de bien y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación.

A mi hermano Ayrton, por su ayuda, paciencia y apoyo incondicional, por enseñarme el optimismo y entender que las cosas se pueden lograr.

A mi asesor CPC. Juan Rubén Rodríguez Calderón, por su apoyo en la realización de esta tesis, por su atención y paciencia en todo momento.

A mi casa de estudios la Universidad Andina del Cusco y a cada uno de mis maestros, por haber impartido años de enseñanza y aprendizaje en las aulas de la universidad.

SHARY QUISPE PICHUILLA



DEDICATORIA

Dedico principalmente a Dios, por haberme mostrado día a día que con perseverancia, humildad, paciencia y sabiduría todo es posible, llegar a este momento tan importante de mi vida y mi formación profesional.

A mi esposo Raúl por su apoyo incondicional, quien es mi mayor respaldo y a mi pequeña hija Luana por ser mi motor y motivo para seguir adelante.

A mis padres, quienes son el pilar más importante de mi familia, por darme siempre su apoyo para seguir adelante, demostrándome que siempre estarán conmigo y su cariño infinito.

A mis hermanos y a mis tías por su apoyo incondicional y ayudarme a alcanzar mis objetivos.

XIMENA KELY ARAPA CÁRDENAS



DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de crecer personal y profesionalmente, además de su infinito amor.

A mis padres Martin Washington y Regina, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba. Por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A mi hermano Ayrton, por ser mi compañía, mi apoyo y mi fuerza para seguir adelante.

A mi familia en general, por haberme brindado su apoyo incondicional.

SHARY QUISPE PICHUILLA



JURADO

DE TESIS Y ASESOR

DICTAMINANTES



- Dr. Juan C. Curiza Carrasco
- CPCC. Danitza Zuniga Hermoza

REPLICANTES

- Dr. Ruben Tito Mariño Loaiza
- CPCC. Jorge Oscar Trigos Delgado

ASESOR

- Mgt. Juan Rubén Rodríguez Calderon



INDICE

PRESENTACIÓN..... i

AGRADECIMIENTO.....ii

DEDICATORIAiv

JURADO DE TESIS Y ASESOR.....vi

ÍNDICE DE TABLASviii

RESUMEN.....ix

ABSTRACT.....x

LISTADO DE ABREVIATURAS.....xi

CAPÍTULO I..... 1

INTRODUCCIÓN 1

1.1. Planteamiento del Problema..... 1

1.1. Formulación del Problema. 2

1.1.1. Problema General:..... 2

1.1.2. Problema Específico: 2

1.2. Objetivos de la Investigación 3

1.2.1. Objetivo General. 3

1.2.2. Objetivos específicos. 3

1.3. Justificación de la Investigación 4

1.3.1. Relevancia Social 5

1.3.2. Implicancias Prácticas 5

1.3.3. Utilidad metodológica 5

1.4. Delimitaciones. 5

1.4.1. Delimitación Espacial. 5

1.4.2. Delimitación Temporal. 6

CAPÍTULO II 7

MARCO TEÓRICO..... 7

2.1 Antecedentes de la Investigación 7

2.1.1 Antecedentes Internacionales 7

2.1.2 Antecedentes Nacionales..... 7

2.1.3 Antecedentes Locales..... 8

2.2 Bases legales 9

2.3 Bases Teóricas..... 13

2.3.1 Informalidad laboral..... 13



2.3.2	Libro de Matricula de Acciones o Participaciones.....	15
2.3.3	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).....	16
2.3.4	Sistema de transporte	18
2.3.5	Derecho laboral	21
2.3.6	Derecho al Trabajo.....	22
2.3.7	Contrato de Trabajo.....	25
2.3.8	Beneficios sociales	30
2.3.9	Rentabilidad	31
2.3.10	Infracciones y sanciones de transporte.....	34
2.3.11	Descripción de la empresa de transportes Señor de Huerto S.A. del distrito de Sicuani	39
2.4	Marco Teórico.....	45
2.5	Hipótesis de la Investigación	47
2.5.1	Hipótesis General.	47
2.5.2	Hipótesis Secundarias.	47
2.6	Variables y Operacionalización de Variables	48
2.6.1	Variables	48
2.7	Conceptualización de las Variables	48
2.7.1	Informalidad del Régimen Laboral	48
2.7.2	Rentabilidad.	48
2.8	Operacionalización de las Variables	49
CAPÍTULO III.....		51
MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....		51
3.1	Tipo de Investigación.....	51
3.2	Enfoque de la Investigación	51
3.3	Diseño de la Investigación	51
3.4	Alcance de la Investigación	52
3.5	Población y Muestra.....	52
3.5.1	Población.....	52
3.5.2	Muestra.....	52
3.6	Técnicas de Recolección de Datos	52
3.7	Procesamiento de Recolección de Datos.....	53
CAPÍTULO IV.....		54
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		54
CAPITULO V		68



DISCUSIÓN	68
5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes	68
5.2 Limitaciones del estudio	71
5.3 Comparación crítica con la literatura existente	71
5.4 Implicancias del estudio	73
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS.....	80
MATRIZ DE CONSISTENCIA	87
MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	89
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	91



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Grado de Instrucción	54
Tabla 2: Cargo que desempeña.....	54
Tabla 3: Revisión ficha RUC	59
Tabla 4: Libro de Matrícula de Acciones o Participaciones.....	59
Tabla 5: Registro de los vehículos a nombre de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.	60
Tabla 6: Revisión de Registro de Compras	60
Tabla 7: Conductores y Cobradores en Planilla	61
Tabla 8: Revisión de Planilla.....	61
Tabla 9: Falta con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones	62
Tabla 10: Falta con la SUNAFIL	63
Tabla 11: Acta de fiscalización laboral	63
Tabla 12: Contrato de trabajadores.....	64
Tabla 13: Beneficios Sociales.....	64
Tabla 14: Rentabilidad económica	65
Tabla 15: Rentabilidad Financiera.....	66



RESUMEN

El presente trabajo de investigación intitulado: “LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017” desarrollado en el Distrito de Sicuani – Cusco, tiene por objeto determinar en qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, afecta a la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco periodo 2017.

Esta investigación desarrolla las variables de informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. en donde abunda la informalidad laboral de los conductores y cobradores, los cuales no se encuentran en planilla, la falta de formalización hace que la empresa de servicios no sea reconocida y tenga riesgos de ser sancionada por parte de la SUNAFIL, la SUNAT y otras entidades del Estado las cuales fiscalizan a estas empresas.

El método utilizado ha sido el siguiente: Tipo de investigación aplicada y/o práctica tiene por objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad; es de diseño no experimental porque no se manipulan las variables; tiene un enfoque cuantitativo, en razón que para su desarrollo se apoyará en verdaderas estadísticas ya conocidas a fin de ser aplicados en el análisis de la informalidad laboral y rentabilidad en la Empresa de Transportes Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco periodo 2017.

Se concluye que la informalidad laboral afecta a la rentabilidad de la empresa de forma que los trabajadores laboran sin ningún beneficio social, a pesar de tener conocimiento sobre el tema, otro efecto por la cual la empresa no tiene mucha rentabilidad es debido a que las empresas fiscalizadoras ya antes mencionadas impusieron las respectivas multas y sanciones a la empresa, por ende la empresa efectivamente tiene que formalizar a sus trabajadores, para que todos los conductores y cobradores estén en planilla y gocen de estos beneficios.

PALABRAS CLAVES: Informalidad del Régimen Laboral, rentabilidad.

LAS AUTORAS



ABSTRACT

The present investigation work entitled: "THE INFORMALITY OF THE LABOR REGIME AND THE PROFITABILITY OF THE COMPANY OF SERVICE OF URBAN TRANSPORTATION OF PASSENGERS" SEÑOR DE HUERTO SA "OF THE DISTRICT OF SICUANI - CUSCO, PERIOD 2017" developed in the District of Sicuani - Cusco , aims to determine to what extent the practice of informality in the labor regime affects the profitability of the urban passenger transport service company Señor del Huerto SA of the Sicuani district - Cusco period 2017.

This research develops the informality variables of the labor regime and profitability in the urban passenger transport service company Señor del Huerto S.A. where labor informality of drivers and collectors abounds, which are not in payroll, the lack of formalization means that the service company is not recognized and has risks of being sanctioned by SUNAFIL, SUNAT and other entities of the State which supervise these companies.

The method used has been as follows: Type of applied research and / or practice is aimed at the generation of knowledge with direct and medium-term application in society; it is non-experimental design because the variables are not manipulated; it has a quantitative approach, because for its development it will be supported by real statistics already known in order to be applied in the analysis of labor informality and profitability in the Transport Company Señor del Huerto S.A. of the Sicuani district - Cusco period 2017.

It is concluded that labor informality affects the profitability of the company so that workers work without any insurance or social benefit, despite having knowledge about the subject, another effect for which the company does not have much profitability is because The aforementioned inspection companies imposed the respective fines and sanctions on the company, therefore the company must formalize its workers, so that all drivers and collectors are on the payroll and enjoy these benefits.

KEY WORDS: Informality of the Labor Regime, profitability.

THE AUTHORS



LISTADO DE ABREVIATURAS

SUNAT : Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

SUNAFIL : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

ESSALUD : Seguro Social de Salud.

SNT : Sistema Nacional de Transporte.

MYPE's : Micro y Pequeña Empresa.

S.A.C : Sociedad Anónima Cerrada.

S.A. : Sociedad Anónima.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El tema de la informalidad laboral es ya una antigua preocupación de los investigadores del empleo, tanto en el Perú como en muchos países del mundo, con variantes respecto a su evolución y aparición.

En vista que la informalidad laboral del sector transporte trae consigo una clara desprotección de los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transporte de servicio urbano Señor de Huerto S.A. en el Distrito de Sicuani; el sistema de contratación laboral y la falta de adecuada protección contra el despido arbitrario son ejemplos de lo dicho.

La informalidad laboral del sector se expresa en que los trabajadores laboran sin estar registrados en planillas, por lo que se encuentran en una situación de desventaja, careciendo de derechos y de acceso a sistemas de protección social. Ante la informalidad laboral que se presenta en la empresa de transporte, al no aplicar a sus trabajadores el régimen laboral, hace que estos se sientan desmotivados porque no cuentan con el acceso a todos los beneficios sociales, por lo que los trabajadores no trabajan eficientemente y no generan la rentabilidad esperada.

Como soporte para nuestra investigación vemos la necesidad de argumentar la detección de necesidades de obtener mayor rentabilidad.



La rentabilidad es la ganancia que produce una empresa. Se llama gestión rentable de una empresa la que no sólo evita las pérdidas, sino que, permite obtener una ganancia, un excedente por encima del total de gastos de la empresa.

La rentabilidad se ve mermada respecto al problema que tiene con el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, al ponerle una multa, esto debido al desconocimiento por parte de los propietarios.

La Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A., tiene como objeto prestar servicio de transporte urbano en la ruta Chihuaco – Trapiche y viceversa en el Distrito de Sicuani, en la actualidad cuenta con 34 unidades de transporte, 34 choferes y 34 cobradores. Por ello planteamos la siguiente pregunta.

1.1. Formulación del Problema.

1.1.1. Problema General:

¿En qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, reduce la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?

1.1.2. Problema Específico:

a) ¿Cuál es la rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?



- b) ¿En qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, reduce la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?

- c) ¿En qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, reduce la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de la informalidad del régimen laboral, y la reducción de la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.

1.2.2. Objetivos específicos.

- a) Establecer la rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.

- b) Establecer el nivel de informalidad del régimen laboral, y la reducción de la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.



- c) Determinar el nivel de informalidad del régimen laboral, y la reducción de la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017

1.3. Justificación de la Investigación

La informalidad del régimen laboral es un problema aún por superar en nuestra localidad, es justamente por el insuficiente control de las entidades estatales encargadas de verificar e inspeccionar el cumplimiento laboral que afecta negativamente la productividad de los trabajadores y el crecimiento económico. Por lo que es necesario fortalecer la fiscalización laboral.

Es de suma importancia estudiar el desarrollo del sector informal, debido a que este sector tiene una gran repercusión económica, social y política en nuestro país, y como rol del Estado este debe fomentar la formalización de los trabajadores de las empresas.

Entre las razones por las cuales se ha analizado la situación de la informalidad del régimen laboral en el sector transporte se encuentra el efecto negativo de este fenómeno sobre la economía nacional, debido a que dicho sector en particular suelen no cumplirse las leyes del trabajo ni otras regulaciones sanitarias, de seguridad o burocráticas o diversos impuestos y tasas.

La estrategia aplicada en esta investigación radica en la búsqueda de información a través de fuentes confiables para determinar el nivel de informalidad laboral y como afecta a la rentabilidad de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A en la ciudad de Sicuani.



1.3.1. Relevancia Social

La importancia de esta investigación para nuestra sociedad se ve reflejada en la seguridad y calidad de servicio que tendrán los usuarios de la empresa de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A., ya que con la formalización laboral de la empresa, los trabajadores estarán motivados, por lo que brindaran un servicio adecuado y de calidad.

1.3.2. Implicancias Prácticas

La importancia de este estudio radica en la necesidad de conocer el Régimen Laboral en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. del distrito de Sicuani. De tal manera que se recomiende a la alta dirección formalizar a los trabajadores de la empresa de transporte urbano Señor del Huerto S.A.

1.3.3. Utilidad metodológica

El desarrollo del presente trabajo permitirá construir, validar y aplicar instrumentos de recolección de datos en forma adecuada, de tal manera que midan y/o establezcan la relación de las variables de estudio entre ellos: Nivel de rentabilidad con la formalización del régimen laboral de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. y los indicadores respectivamente.

1.4. Delimitaciones.

1.4.1. Delimitación Espacial.

El estudio se desarrollará en la Empresa de Transporte Urbano Señor del Huerto S.A. del Distrito de Sicuani – Cusco.



1.4.2. Delimitación Temporal.

Por los datos a analizar y explicar, el presente estudio se desarrolla tomando en cuenta el periodo 2017.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Al no tener información relacionada a la presente investigación, no se considera antecedentes internacionales.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente N° 01

URQUIZO PALACIOS, Juan Daniel, (2015). Tesis: FORMALIZACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL Y TRIBUTARIO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES SAN PEDRO DE MALA S.A.C. en la Universidad Autónoma del Perú para optar el título profesional de Contador Público. Cuyo objetivo general es el siguiente:

Objetivo General:

Determinar de qué manera la propuesta de formalización del Régimen Laboral – Tributario mejorará la rentabilidad de la empresa San Pedro de Mala SAC.

**Conclusión:**

De las personas encuestadas, como argumento adicional diremos que debemos entender que no solo la formalización del régimen laboral y tributario de la Empresa de Transportes San Pedro De Mala S.A.C mejorara la rentabilidad del uso eficiente, eficaz y económico de los recursos de la empresa, eso no es así, lo correcto es que va a facilitar una gestión eficiente y como resultado de ello se previene, identifica y elimina los actos incorrectos del personal en la empresa.

2.1.3 Antecedentes Locales

PEDRAZA ALMIRON, Tatiana, (2016). Tesis: FACTORES QUE INCIDEN EN EL EMPLEO INFORMAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014 en la Universidad Andina del Cusco para optar el título profesional de Contador Público. Cuyo objetivo general es el siguiente:

Objetivo General:

Analizar los factores determinantes de la decisión de un trabajador para aceptar un empleo informal en el mercado laboral del Departamento del Cusco en el año 2014.

**Conclusión:**

A partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en el Departamento del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad (todos ellos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resulto ser una variable que influye de forma positiva, fundamentalmente el hecho que un individuo labore en una micro empresa.

2.2 Bases legales**a) LEY N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo****Artículo 1.- Objeto de la Ley**

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.

Artículo 5.- Competencias exclusivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional en lo siguiente:



5.1 Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

5.2 Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia.

5.3 Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación respecto del desempeño y logros alcanzados en los niveles nacional, regional y local, así como adoptar las medidas correspondientes.

5.4 Diseñar, conducir y supervisar los sistemas funcionales en el ámbito de trabajo y promoción del empleo, asegurando el cumplimiento de las políticas públicas nacionales y sectoriales de acuerdo con las normas de la materia.

5.5 Ser ente rector del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo.

Artículo 7.- Funciones exclusivas

En el marco de sus competencias exclusivas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones:

7.1 Ejercer la potestad sancionadora cuando corresponda.



7.2 Elaborar, aprobar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales sectoriales, así como los programas o proyectos nacionales en las materias de su competencia.

7.3 Resolver, en instancia de revisión, sobre los procedimientos y materias que se determinen por norma legal o reglamentaria.

7.4 Establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia.

7.5 Planificar, regular y gestionar los asuntos internacionales vinculados con el trabajo y la promoción del empleo, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

7.6 Promover y suscribir convenios internacionales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

7.7 Planificar y regular los asuntos en materia de migración laboral a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los migrantes y de sus familiares.

7.8 Promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral.

7.9 Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

7.10 Promover y ejercer la coordinación en materia de seguridad social.

7.11 Realizar investigaciones, estudios socio-laborales y la aplicación de encuestas y otros instrumentos estadísticos en el campo socio-laboral.



7.12 Diseñar y promover la implementación de sistemas, modelos, mecanismos y procedimientos de atención de consultas, denuncias, reclamos y sugerencias en los niveles nacional, regional y local, y en las materias de su competencia. (LEY N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

**b) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728
Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad tiempo determinado.

**Artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley:**

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes. (Texto Único Ordenado Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

2.3 Bases Teóricas**2.3.1 Informalidad laboral**

La informalidad laboral afecta negativamente el crecimiento económico, la productividad de los trabajadores y el bienestar social (dificulta el acceso al crédito y, al reducir la recaudación tributaria, induce una menor cobertura y calidad en la provisión de bienes y servicios públicos).

En Perú, si bien la informalidad laboral se ha moderado en los últimos diez años en un contexto de mayor dinamismo económico, aún se mantiene en niveles elevados, lo que sugiere que es necesario tomar acciones para reducirla y acotar sus efectos perniciosos. De manera general, se requiere mejorar la normatividad bajo la que opera el mercado de trabajo en Perú para subsanar los elementos que inhiben la contratación formal. También es necesario fortalecer la fiscalización laboral y elevar la productividad de los trabajadores.



De manera amplia, el sector informal de la economía abarca a las personas, empresas y transacciones que se realizan al margen de las normas legales y las obligaciones tributarias establecidas para regular la actividad económica.

Desde la perspectiva laboral, la informalidad implica el establecimiento de relaciones de trabajo que no cumplen, parcial o completamente, las regulaciones vigentes. Por ejemplo, esta situación ocurre cuando una empresa incumple las obligaciones legales que tiene para con sus trabajadores, tales como el pago de un salario igual o mayor al mínimo, los aportes que debe realizar para los esquemas de protección contra el desempleo, pagos a la seguridad social y al sistema de pensiones, vacaciones, entre otros. (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017)

Causas de la Informalidad Laboral

- Una legislación que, directa o indirectamente, desincentiva la contratación formal. En muchas ocasiones, este factor se vincula a una normatividad sumamente rígida que, por ejemplo, no permite hacer ajustes de personal cuando las cosas no van bien en la empresa, o el establecimiento de salarios mínimos que exceden la productividad del trabajador promedio de un sector, entre otros.
- Lo ideal es que la legislación laboral sea el resultado de un balance que, por un lado, busque una adecuada regulación para superar las imperfecciones del mercado de trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, y de otro, no afectar los incentivos para crear empleo. Lo primero permite alcanzar un consenso social que hace sostenible la legislación laboral, en tanto que lo segundo induce eficiencia económica.



- La débil fiscalización laboral que disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación.
- La baja productividad de los trabajadores que no hace rentable su contratación bajo las condiciones que la ley exige.
- Percepción de que los beneficios de ser un trabajador formal no son lo suficientemente atractivos.
- Insuficiente demanda laboral en el sector formal de la economía. (Loayza, 2008)

2.3.2 Libro de Matrícula de Acciones o Participaciones

En el caso específico de las sociedades anónimas, existe un registro o libro adicional a los libros de actas de las junta generales de accionistas y del directorio, que es la matrícula de acciones.

Así, la matrícula de acciones tiene las siguientes características:

- La matrícula es un registro propio de las sociedades anónimas. En el caso de las sociedades anónimas ordinarias y cerradas, el registro es llevado en un libro, hojas sueltas o en forma electrónica, en cuyo caso se encarga a una entidad especializada de llevar el registro electrónico.
- En el caso de las sociedades anónimas abiertas, la matrícula se lleva en forma electrónica y el registro se hace ante el Registro Público del Mercado de Valores.
- En la matrícula se anotan todas las operaciones que se realizan sobre las acciones de la sociedad, tales como las emisiones de acciones, las cancelaciones, las transferencias, las garantías, etc.



- Si bien las anotaciones en el libro pueden hacerse a mano, es usual que los asientos se redacten en medios mecánicos y que luego sean adheridos a las hojas legalizadas. (Northcote Sandoval, 2013)

2.3.3 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

Funciones

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- c) Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia
- d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio laboral que se refieran al régimen de común aplicación a regímenes especiales.
- e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.
- f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio-laborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.

- g) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- h) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- i) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden socio laboral.
- j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- k) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia. (SUNAFIL © Copyright, 2016)

Sanciones e Infracciones

CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR A UN LOCADOR EN PLANILLA

N	NORMA LEGAL	RESUMEN INFRACCION	GRAVEDAD	NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA
1	Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No registrar en planilla	Muy Grave	1	S/.9,112.50
2	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No pago de gratificación.	Grave	1	S/.5,467.50
3	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No pago de bonificación	Grave	1	S/.5,467.50
4	Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No deposito de CTS.	Grave	1	S/.5,467.50
5	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No entrega de liquidación de CTS.	Leve	1	S/.931.50
6	Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No pago de indemnización	Muy Grave	1	S/.9,112.50
7	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No registrarlo en un sistema de essalud.	Grave	1	S/.5,467.50
8	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2016-TR	No registrarlo en un sistema de pension.	Grave	1	S/.5,467.50
MONTO TOTAL					S/.46,494.00

(SUNAFIL Inspección de Trabajo)

2.3.4 Sistema de transporte

Componentes del sistema de transporte

Para lograr llevar a cabo la acción de transporte se requieren varios elementos, que interactuando entre sí, permiten que se lleve a cabo:

- Una infraestructura en la cual se lleva físicamente la actividad, por ejemplo las vías para el transporte carretero, ductos para el transporte de hidrocarburos, cables para el transporte de electricidad, canales para la navegación en el continente (inland navigation), aeródromos para el transporte aéreo, etc.
- Vehículo instrumento que permite el traslado rápido de personas. Ejemplos de vehículos son la bicicleta, la motocicleta, el automóvil, el autobús, el barco, el avión, etc.
- Un operador de transporte, referencia a la persona que conduce o guía el vehículo.
- Unos servicios que permiten que la actividad se lleve a cabo de forma segura, como semáforos. (Fundación Wikimedia, Inc., s.f.)

Clasificación de los sistemas de transporte

El punto de partida para el análisis del transporte lo representa la identificación del sistema. Así, se pudiera empezar por identificar y caracterizar al SISTEMA MUNDIAL DE TRANSPORTE. Sin embargo, para los fines del presente curso, el sistema que más interesa es el que corresponde al país.



En otras palabras, cuando se hable de sistema de transporte se entenderá que nos estamos refiriendo al SISTEMA NACIONAL DE TRANSPORTE, a partir del cual se irán clasificando sus partes, que son todos aquellos componentes físicos y no-físicos, ya sean estructurales operativos o fluentes que al interrelacionarse hacen posible el traslado de las personas y cosas dentro del espacio físico del territorio nacional.

Antes de identificar a las partes del sistema nacional de transporte (en adelante SNT), parece necesario definir con mayor precisión lo que significa sector transporte, pues puede usarse como sinónimo del SNT.

En efecto, es posible definir el SECTOR TRANSPORTE de una economía como el conjunto de instituciones, personas, recursos y servicios que participan de manera directa en la prestación de un servicio que consiste en trasladar personas y bienes. Esta oferta tiene su natural contrapartida en la demanda de tales servicios, por parte de los demás sectores de la economía.

Como se ve, la identificación de sector transporte es casi equivalente a la del SNT, sólo que desde el punto de vista económico. En adelante, usaremos indistintamente uno u otro término para referirnos al SNT.

El primer nivel de desagregación del SNT es según el ÁMBITO GEOGRAFICO en el que dan servicio: urbano, suburbano, interurbano, rural, e internacional.

- El transporte urbano es el que se da al interior de las ciudades.
- El transporte suburbano es el que se realiza entre las ciudades y sus suburbios, esto es, las zonas que, por razones político-administrativas o geográficas, no pertenecen directamente a la ciudad, pero están íntimamente ligadas a su vida económica y social, o forman parte de su misma "mancha urbana".



- El transporte interurbano es el que tiene como origen y destino de los viajes a las ciudades.
- El transporte rural es el que se realiza entre zonas no urbanas, aunque el destino final sea alguna ciudad.
- El transporte internacional es el que posibilita la comunicación entre los países. (Rivera & Lelis Zaragoza, 2007)

Modos de transporte

Los modos de transporte son combinaciones de redes, vehículos y operaciones. Incluyen el caminar, la bicicleta, el coche, la red de carreteras, los ferrocarriles, el transporte fluvial y marítimo (barcos, canales y puertos), el transporte aéreo (aeroplanos, aeropuertos y control del tráfico aéreo), incluso la unión de varios o los tres tipos de transporte. Se habla de reparto modal para describir, en un ámbito dado, cómo se distribuyen los viajes entre los distintos modos.

Según los modos de transporte utilizados, el transporte se clasifica o categoriza en:

- Transporte por carretera: peatones, bicicletas, automóviles y otros vehículos sin rieles.
- Transporte por ferrocarril: material rodante sobre vías férreas.
- Transporte por vías navegables: transporte marítimo y transporte fluvial. Para el agua el barco, es el más conocido.
- Transporte aéreo: aeronaves y aeropuertos.



- Transporte combinado: se utilizan varios modos de transporte y la mercancía se transborda de vehículo a otro. Este modo de transporte se ha desarrollado dando lugar al transporte intermodal o transporte multimodal, en el que la mercancía se agrupa en «unidades superiores de carga», como el contenedor, que permiten el transporte por diferentes vías sin «ruptura de carga».
- Transporte vertical: ascensores y montacargas.

Asimismo, puede distinguirse entre transporte público y transporte privado dependiendo de la propiedad de los medios de transporte utilizados.

También puede ser interesante la distinción entre el transporte de mercancías y el transporte de pasajeros. (Gonzales, 2010)

2.3.5 Derecho laboral

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa.

El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. (Reyes Mendoza, 2012)



2.3.6 Derecho al Trabajo

Actualmente se encuentra normado en nuestra constitución Política del Perú algunos artículos con relación en el Derecho al Trabajo:

Artículo 2°. Toda persona tiene derecho

Inc. 15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo. 23.- El Estado y el trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede impedir el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajo. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24°.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

**Artículo 25°.- Jornada ordinaria de trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26°.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.



- La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°.- Participación de los trabajadores en las utilidades

El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. (Constitución Política del Perú, 1993)

Caracteres del derecho al trabajo

Autónoma.- Tiene doctrina, filosofía e ideología propia.

Independencia.- Se separa Totalmente del Derecho Civil, por un proceso de diferenciación y expansión.

Irrenunciable.- Sus normas son de orden público, es de cumplimiento obligatorio.

Es una ciencia del bien común.- Es anti individualista, tiende a la protección de vastos sectores.

Es un Derecho donde lo económico y los social se oponen.- Los trabajadores siempre están buscando aumento salarial que son cargas para el empleador.

Es un Derecho donde hay distancia entre la teoría y la práctica.- La legislación avanza pero hay inobservancia de su contenido. Los trabajadores no lo conocen y el Ministerio no tiene medios para hacerlo cumplir. (Copyright MMIV, 2009)



2.3.7 Contrato de Trabajo

Las normas laborales no desarrollan una definición exacta del Contrato de Trabajo, como si lo hace la doctrina, sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala la presunción de este contrato a plazo indeterminado, cuando la prestación de servicios se realiza en forma remunerada y subordinada.

En términos generales podríamos anotar que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración. (Jimenez Coronado, 2013)

Modalidades del contrato de trabajo

a) Contrato de naturaleza temporal

- **Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad:** Este tipo de contrato se celebra al inicio de una nueva actividad (entiéndase también como la posterior instalación de apertura de nuevos establecimientos o mercados). La duración máxima de este tipo de contratos es por tres (3) años. La norma señala que se encuentran dentro de este tipo de contrato el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de una misma empresa, sin embargo, este tipo de contratos encierra otras modalidades contractuales dentro del ámbito de los contratos de naturaleza temporal, por ejemplo, por necesidades del mercado, de temporada, etc., por lo que esta definición resulta ambigua en su contexto.



- **Contrato por necesidades del mercado:** El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que surge con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Así mismo, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la misma que deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Generalmente en toda empresa, existen lapsos en que se incrementa el proceso productivo, no pudiendo ser satisfecho por el personal permanente de la misma, necesitando de mano de obra para la satisfacción de la misma. La duración de este tipo de contrato es por cinco (5) años. Es uno de los más utilizados en el ámbito privado.

- **Contrato por reconversión empresarial:** Este tipo de contrato responde a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. Por ejemplo, en el caso de una contratación a un personal especializado para operar un sistema, equipo, etc., propias del mundo de la tecnología y la competitividad en el ámbito empresarial.



Sin embargo, en estos casos, lo más probable, es que los trabajadores estables de la empresa sean ellos mismos los que estarán en condiciones de aplicar estos avances tecnológicos por la capacitación constante y especializada que debemos estar inmersos.

b) Contratos de naturaleza accidental

- **Contrato ocasional:** La principal característica de este contrato es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

Cabe indicar, que para la elaboración de este tipo de contratos, se deberá diferenciar la actividad principal de la empresa y de las transitorias de la misma. Por ejemplo, es el caso de la necesidad de contratar a un trabajador para la reparación de maquinarias (no siendo su actividad habitual del centro de trabajo).

- **Contrato de Suplencia:** Este contrato se celebra con la finalidad de suplir a un trabajador estable por causas justificadas, como por ejemplo: suspensión de labores, invalidez temporal, descanso pre y post – natal, etc., o por disposiciones convencionales del centro de trabajo. En estos casos, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. Con respecto al plazo de duración de este contrato, será la que resulte necesaria, según las circunstancias.



En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puesto de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. La norma hace precisión, que el titular debe desarrollar otras labores a las habituales, en el mismo centro de trabajo, de manera temporal; produciendo también (por defecto) la extinción del contrato de suplencia con la reincorporación al puesto de trabajo primigenio a su titular.

- **Contrato de Emergencia:** El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Este tipo de contrato dura el tiempo que dura la emergencia, entendiéndose que este estado de emergencia sólo será de manera temporal y no podrá ser una necesidad habitual de la empresa.

c) **Contratos de obra o servicio**

- **Contrato específico:** Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.
- **Contrato intermitente:** Podrá celebrarse este tipo de contrato en el caso que el trabajador realice labores que son permanentes pero no hay continuidad en la realización de las mismas, debiendo consignarse en cada contrato las circunstancias o condiciones que deberán observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.



El trabajador, tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

- **Contrato de temporada:** El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. Los requisitos que deben consignarse en los requisitos del contrato de temporada son los siguientes: La duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador.

Así mismo el trabajador tiene derecho a ser contratado en las temporadas siguientes, si fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, siempre que el trabajador se presente en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo. Esto no significa, claro está, que el trabajador fuera a ser contratado, aún sin haber cumplido esta condición, por voluntad del empleador. (Infantes Cárdenas, 2012)



2.3.8 Beneficios sociales

- a) **Vacaciones:** El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días.
- b) **Jornada nocturna:** (Entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.) Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.
- c) **Compensación por tiempo de servicios:** Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre)
- d) **Gratificaciones:** Se otorga dos veces al año, una por fiestas patrias y otra por navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad y se pagara por mes calendario completo laborado.
- e) **Seguro de salud:** ESSALUD 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador.
- f) **Indemnización por despido arbitrario:** En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocara una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con una máximo de 12 remuneraciones.
- g) **Asignación familiar:** 10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores. (MINTRA, s.f.)

2.3.9 Rentabilidad

La rentabilidad genera o garantiza la liquidez futura de la empresa, es decir las utilidades se convertirán en efectivo generando liquidez, siempre y cuando, exista un adecuado manejo financiero que incluya acertadas políticas de crédito y cobranza puesto que cualquier retraso en la cartera interrumpirá el normal funcionamiento de la empresa.

La cultura de la empresa puede tener repercusiones importantes en la rentabilidad a largo plazo de la organización. Encontramos que las empresas que posee una cultura que pone el énfasis en los factores constituyentes clave de la gestión (clientes, accionistas y empleados) y en el desarrollo del liderazgo a todos los niveles muestran, con un amplio margen, niveles de rentabilidad superiores a las organizaciones que no posee estas características. (Kotter & Heskett, 2009 pag 12.)

$$Rentabilidad = \frac{\text{utilidad o ganancia}}{\text{inversion}} \times 100$$

Rentabilidad Económica y Financiera

Tradicionalmente, los ratios de rentabilidad se han venido empleando con la finalidad de analizar la capacidad de generación de resultados, comparando una medida de éste (resultado contable, cash flow, o cualquier otro indicador) con una medida de dimensión (cifra de negocios, activos totales, recursos propios, etc.). No obstante, una primera cuestión que debe abordarse es si el empleo de ratios convencionales es el mejor instrumento para describir y analizar este esencial atributo corporativo o si, por el contrario, pueden emplearse otras medidas alternativas, como el crecimiento relativo del precio de mercado de las acciones, el dividendo por acción y su evolución temporal, etc. (Segura, 1994)

**a) La rentabilidad económica**

La rentabilidad económica es un indicador importante para juzgar la eficiencia en la gestión empresarial. El no considerar la forma en que han sido financiados los activos permite determinar si una empresa no rentable lo es por problemas en el desarrollo de su actividad económica o por una deficiente política de financiación. Se le conoce como ROI (Return On Investment). La definición operativa del indicador es de:

$$\text{Rentabilidad económica} = \frac{\text{Resultado de Explotación}}{\text{Total activo}} \times 100$$

Entre sus características tenemos que mide la productividad del capital total empleado, sin tener en cuenta la fuente de financiación utilizada. Además, mide el retorno que proporciona de los accionistas después del pago de la deuda.

Representa, desde una perspectiva económica, el rendimiento de la inversión de la empresa. Es considerada como una medida de la capacidad de los activos de una empresa para generar valor con independencia de cómo han sido financiados; lo que permite la comparación de la rentabilidad entre empresas sin que la diferencia en las distintas estructuras financieras, puesta de manifiesto en el pago de intereses, afecte al valor de la rentabilidad.

El indicador de rentabilidad económica se puede descomponer en dos factores: margen (de beneficio) y rotación (de los activos):

$$\text{Rentabilidad económica} = \text{Margen} \times \text{Rotación}$$

Esta descomposición nos permite comprobar que la rentabilidad económica está afectada por el margen del beneficio:



$$\text{Margen de beneficio} = \frac{\text{Resultado de explotación}}{\text{Ventas netas}}$$

Y por la rotación de los activos:

$$\text{Rotación de los activos} = \frac{\text{Ventas netas}}{\text{Total de activos}}$$

La interacción de ambos componentes puede incrementar o reducir la rentabilidad económica.

b) Rentabilidad financiera

Muestra el beneficio neto generado en relación con la inversión que han efectuado los propietarios de la empresa. Se le denomina ROE (Return On Equity). La definición operativa del indicador es:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Total de patrimonio}} \times 100$$

El indicador de rentabilidad financiera se puede descomponer en dos factores:

$$\text{Rentabilidad financiera} = \text{Margen} \times \text{Rotación}$$

Donde:

$$\text{Margen sobre ventas} = \frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Ventas netas}}$$

Y por la rotación del patrimonio o fondos propios:

$$\text{Rotación del patrimonio} = \frac{\text{Ventas netas}}{\text{Patrimonio}}$$

(Financieros Empresariales)



2.3.10 Infracciones y sanciones de transporte

Artículo 24.- De la responsabilidad administrativa por las infracciones

24.1 El conductor de un vehículo es responsable administrativamente de las infracciones del tránsito y del transporte vinculadas a su propia conducta durante la circulación.

24.2 El propietario del vehículo y, en su caso, el prestador del servicio de transporte son solidariamente responsables ante la autoridad administrativa de las infracciones vinculadas a las condiciones técnicas del vehículo, incluidas las infracciones a las normas relativas a las condiciones de operación del servicio de transporte, a la protección del ambiente y a la seguridad, según lo que establece esta Ley y los reglamentos nacionales.

24.3 El prestador es adicionalmente responsable por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del servicio de transporte y, en su caso, de los términos del contrato de concesión, permiso o autorización.

24.4 Para efectos de la responsabilidad administrativa, cuando no se llegue a identificar al conductor del vehículo infractor, se presume la responsabilidad del propietario del mismo y, en su caso, del prestador del servicio, salvo que acredite de manera indubitable que lo había enajenado, o no estaba bajo su tenencia o posesión, denunciando en ese supuesto al comprador, tenedor o poseedor responsable.

24.5 Los peatones son responsables por las infracciones administrativas que se tipifiquen en el reglamento nacional respectivo.



24.6 En el transporte de carga, la responsabilidad del dador y del receptor de la misma serán las establecidas por el Reglamento Nacional de Administración de Transportes.

24.7 Los prestadores de servicios complementarios son responsables del incumplimiento de las obligaciones derivadas de las disposiciones que regulan la actividad para la cual son autorizados por la autoridad competente.

Artículo 25.- De la clasificación de las infracciones

Las infracciones de transporte y tránsito terrestre se clasifican en leves, graves y muy graves. Su tipificación, puntaje, según corresponda, y sanción se establecen en los reglamentos nacionales respectivos.

Artículo 26.- De las sanciones y medidas preventivas respecto de las infracciones a las normas de transporte y tránsito terrestre

26.1 Las sanciones por infracciones a las normas de transporte y tránsito terrestre son las siguientes:

- a) Amonestación a la empresa.
- b) Multa a la empresa y/o al conductor y/o al peatón.
- c) Suspensión de la licencia de conducir.
- d) Suspensión de la concesión, autorización o permiso, según corresponda.
- e) Inhabilitación para brindar el servicio de transporte o realizar las actividades vinculadas al transporte y tránsito terrestre.



f) Cancelación definitiva de la licencia de conducir e inhabilitación del conductor.

g) Cancelación definitiva de la concesión, autorización o permiso, según corresponda.

26.2 Las medidas preventivas por infracciones vinculadas al transporte y tránsito terrestre son las siguientes:

a) Retención de la licencia de conducir;

b) retención del vehículo;

c) internamiento del vehículo;

d) remoción del vehículo;

e) clausura temporal del local;

f) suspensión precautoria del servicio;

g) suspensión de la habilitación vehicular;

h) interrupción del viaje; e,

i) paralización de la actividad.

El proceso administrativo se iniciará dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la implementación de las medidas preventivas previas.

26.3 El reglamento nacional correspondiente establece las consecuencias en caso de reiteración o acumulación de infracciones así como la aplicación de las medidas preventivas, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.



Artículo 27.- De la retención de la licencia de conducir u otros documentos e impugnación de sanciones

El reglamento nacional correspondiente establece los casos en los que producida una infracción corresponde la retención de la licencia de conducir o de los demás documentos pertinentes, así como el procedimiento para impugnar las sanciones por infracciones cometidas.

Artículo 28.- Del sistema de control de licencias de conducir por puntos y las sanciones no pecuniarias

28.1 La acumulación de infracciones de tránsito que han quedado firmes en instancia administrativa, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en el Reglamento Nacional de Tránsito, se inscribe debidamente en el Sistema de Control de Licencias de Conducir por Puntos.

28.2 El Sistema de Control de Licencias de Conducir por Puntos se implementa y ejecuta por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) En los casos de infracciones leves, se suman en el récord del conductor de uno (1) a veinte (20) puntos.
- b) En los casos de infracciones graves, se suman en el récord del conductor de veinte (20) a cincuenta (50) puntos.
- c) En los casos de infracciones muy graves, se suman en el récord del conductor de cincuenta (50) a cien (100) puntos, excepto cuando estos sean a la vez ilícitos penales, en tal caso se procede a la cancelación de la licencia.



28.3 El órgano competente impone las medidas luego de la evaluación que realice de la conducta vial del portador de la licencia de conducir hábil, y que se determina mediante el Reglamento Nacional de Tránsito, siguiendo los parámetros siguientes:

a) Si el portador de la licencia de conducir acumula los cien (100) puntos por primera vez, recibe una sanción de suspensión de licencia por seis (6) meses.

b) Si el portador de la licencia de conducir acumula los cien (100) puntos por segunda vez, recibe una sanción de suspensión de licencia por doce (12) meses.

c) Si el portador de la licencia de conducir acumula los cien (100) puntos por tercera vez, se cancela su licencia y se lo considera inhábil para la conducción de un vehículo en el ámbito nacional. En todos los casos arriba descritos y de manera adicional al cumplimiento del período de suspensión o cancelación, el conductor debe acudir y aprobar cursos de seguridad vial y sensibilización a que se refiere el Reglamento Nacional de Tránsito.

28.4 El puntaje de cada infracción queda sin efecto luego de que transcurrieren dos (2) años de haber quedado firme la sanción en instancia administrativa.

28.5 Una vez transcurrido el período de suspensión o cancelación de la licencia de conducir, el conductor debe seguir y aprobar un curso especializado en seguridad vial, que incluye un examen de perfil psicológico, de una duración no menor de veinte (20) horas lectivas en un período que no excede los treinta (30) días calendario, cuyo costo corre por cuenta del infractor.



28.6 Los conductores que, en el plazo de dos (2) años, no se encuentren incurso dentro de los alcances de los artículos 25 y 28 de la presente Ley son merecedores de un incentivo de puntuación a su favor, que se establece en el reglamento de la presente Ley. (Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre)

2.3.11 Descripción de la empresa de transportes Señor de Huerto S.A. del distrito de Sicuani

a) Antecedentes de la empresa de transportes Señor de Huerto S.A.

La Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. de acuerdo a lo estipulado en su testimonio fue creada el 22 de diciembre del 2003 por los siguientes socios:

- Oscar Moises Delgado Ccuno,
- Teofilo Suarez Pacheco.
- Blanca Isabel Delgado Ccuno.
- Marleny Ramos Pillco.
- Robert Ramos Pillco.

Con la denominación de Empresa de Transportes “Señor del Huerto I” Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.

Posteriormente el 18 de febrero del 2005 modifica su estatuto, habiendo ya un incremento de socios ocasionando que se constituya una sociedad anónima, bajo la denominación de Empresa de Transportes Señor del Huerto S.A.

Entró en funcionamiento el 06 de junio del 2006, teniendo como objeto dedicarse al transporte de pasajeros y carga, urbano, interurbano, regional, nacional e internacional y también transporte turístico a nivel nacional. Servicios que prestaran con vehículos de diversa modalidad sean minibuses, ómnibus, camiones, autos, etc.



Con el paso de los años sus unidades de transporte se fueron renovando y actualmente cuentan con 34 unidades.

La empresa de Transportes Señor del Huerto S.A se encuentra en el Régimen General, cuenta con Registro de compras, Registro de Ventas y Libro diario simplificado.

b) Misión

Brindar un servicio de calidad en transporte urbano de pasajeros que supere las expectativas de nuestros usuarios dentro de un marco de puntualidad, seguridad y comodidad, que conlleve a una expansión sostenida.

c) Visión

"Ser reconocidos como la mejor empresa en transporte urbano de pasajeros"

d) Objetivos

Objetivo General:

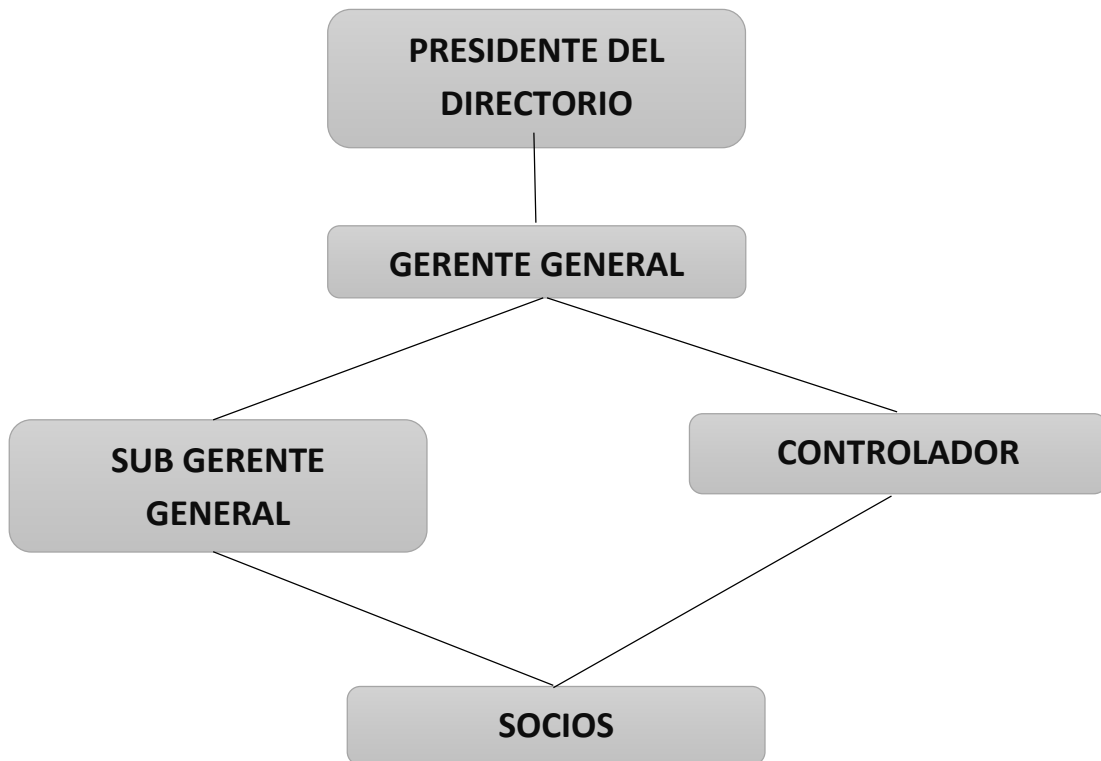
- Prestar excelentes servicios de transporte urbano y calidad de atención que satisfagan las necesidades de nuestros usuarios, generando confianza y garantizando la seguridad, rapidez y cobertura en la ciudad de Sicuani, que permitan mantener satisfechos a los mismos.

Objetivos Específicos:

- Ofrecer unidades seguras y modernas.
- Ofrecer unidades de mayor capacidad, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- Tener un transporte público urbano seguro, eficiente y cómodo.

- Tarifas preferenciales a usuarios de la tercera edad, usuarios con capacidades diferentes, estudiantes y público en general con tarifa menor a la del transporte público en general.

e) **Organigrama de la empresa de transportes urbano “Señor del Huerto” S.A.**



f) **Flota de unidades vehiculares**

Cuenta con las siguientes unidades vehiculares

Marca	:	Toyota
Modelo	:	Hiace
Asientos	:	18
Puertas	:	4
Motor	:	5L



g) Propietarios de las unidades vehiculares

N°	PLACA	PROPIETARIOS
1	XID-737	Delgado Ccuno Oscar Moises
2	W1D-782	Chanco Palomino Roly
3	V8B-952	Chavez Layme Jose
4	X1R-736	Huanaco Condori Yeny Mayumi
5	X1N-723	Champi Condori Bernardino
6	X1H-737	Quiquia Vasquez Gregorio Esteban
7	X5I-966	Huillca Chipana Claudia
8	X1I-704	Mamani Condori Gosme
9	C2A-709	Barrientos Tacuri Arturo
10	X5Z-956	Palomino Condori Marcelino
11	F4S-711	Hilaquita Cruz Salomena
12	X2H-711	Cahuana Sulla Daniel
13	C2X-031	Roca Surco Victoria
14	X5E-959	Ticona Huaihua Nicolas Leoncio
15	X3Z-962	Tarifa Kapa Demetrio
16	X4P-960	Caja De Ahorro Y Credito Arequipa
17	T3J-955	Mamani Checya Doris
18	X2Y-788	Huaman Ortogorin Nazaria
19	X1F-729	Incabueno Quispe Porfirio
20	X4T-958	Huaman Condori Sonia
21	X2W-953	Express Inmaculada Srltda
22	Z1V-954	Ortega Ticona Manuel
23	X5J-958	Cabrera Sanchez Juan De Dios
24	X1V-707	Tijera Huanaco Exaltacion
25	X5X-966	Huarca Yauli Jacinto
26	X3I-962	Florez Ccarita Mauro
27	X2E-700	Cahuana Huillca Vilma
28	C6D-708	Condori Phoco Juan
29	VBA-961	Import Export Pak Pacific Motor Srl
30	V5X-950	Ramos Ttito Juana
31	X1D-775	Arpasaca Loaiza Juan De La Cruz
32	X4F-742	Delgado Ccuno Oscar Moises
33	C2X-031	Huamani Choquepura Atilio
34	B1B-964	Aguilar Huaman Alicia

h) Estados Financieros de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.

SUNAT DECLARACIÓN PAGO 706	DECLARACIÓN PAGO ANUAL IMPUESTO A LA RENTA TERCERA CATEGORIA EJERCICIO GRAVABLE 2017	
	RUC	20527688028
	RAZON SOCIAL	E.T. SEÑOR DE HUERTO S.A.
1.- ESTADOS FINANCIEROS		
I.- ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA		
ACTIVO	Valor Histórico Al 31 Dic. de 2017	
Caja y bancos	359	57120.00
Inv. Valor razonab. Y disp. P venta	360	
Cuentas por cobrar com.- terceros	361	
Cuentas por cobrar com.- relacionadas	362	
Ctas p cobrar per, acc, soc, dir y ger	363	
Cuentas por cobrar div.- terceros	364	
Cuentas por cobrar div.- relacionadas	365	
Serv y otros contrat por anticip	366	
Estimación de ctas cobranza dudosa	367	
Mercaderias	368	
Productos terminados	369	
Subproductos, desechos y desperdic	370	
Productos en proceso	371	
Materias primas	372	
Mat. Auxiliar., sumin. Y repuestos	373	
Envases y embalajes	374	
Existencias por recibir	375	
Desvalorización de existencias	376	
Activos no ctes manten para la venta	377	
Otros activos corrientes	378	4274.00
Inversiones mobiliarias	379	
Inversiones inmobiliarias	380	
Activ adq en arrendamietno financiero	381	
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	2518.00
Dep. inm, activ arren fin e IME acum	383	
Intangibles	384	
Activos biológicos	385	
Deprec. Act. Biol. Amort y agot. Acum.	386	
Desvalorización de activo inmovilizado	387	
Activo diferido	388	
Otros activos no corrientes	389	
TOTAL ACTIVO NETO	390	63912.00
PASIVO		
Sobregiros bancarios	401	
Trib y apor sis pen y salud por pagar	402	2244.00
Remuneraciones y participaciones por pagar	403	8874.00
Cuentas por pagar comercial- terceros	404	
Cuentas por pagar comercial- relacionadas	405	
Ctas por pagar acc, direc y gerentes	406	
Cuentas por pagar diversas- terceros	407	
Cuentas por pagar diversas- relacionadas	408	
Obligaciones financieras	409	
Provisiones	410	
Pasivo diferido	411	
TOTAL PASIVO	412	11118.00



PATRIMONIO		
Capital	414	51724.00
Acciones de inversión	415	
Capital adicional positivo	416	
Capital adicional negativo	417	
Resultados no realizados	418	
Excedente de revaluación	419	
Reservas	420	
Resultados acumulados positivo	421	
Resultados acumulados negativo	422	
Utilidad de ejercicio	423	1070.00
Perdida del ejercicio	424	
TOTAL PATRIMONIO	425	52794.00
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426	63912.00
II.-ESTADO DE GANANCIAS Y PERDIDAS		
Ventas Netas o ingresos por servicios	461	35700.00
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	462	
Ventas Netas	463	35700.00
(-)Costo de Ventas	464	
Resultado Bruto	466	35700.00
	467	
(-)Gasto de venta	468	
(-)Gasto de administracion	469	-11118.00
Resultados de operación	470	24582.00
	471	
(-) Gastos Financieros	472	
(+) Ingresos Financieros gravados	473	
(+) otros ingresos gravados	475	
(+) otros ingresos no gravados	476	
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo	477	
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo	478	
(-) Gastos diversos	480	
REI Positivo	481	
REI Negativo	483	
Resultados antes de participaciones	484	24582.00
	485	
(-) Distribucion legal de la renta	486	
Resultado antes del impuesto	487	24582.00
	489	
(-) Impuesto a la Renta	490	
Resultado del ejercicio	492	24582.00


 Prof. Timoteo Huayllani Cutipa
 DNI: 24675439
 GERENTE



2.4 Marco Teórico

- a. **Régimen Laboral:** La legislación laboral peruana establece derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado. Sin embargo, en algunos casos, se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria (p.ej. sector agrario, minería, textil, entre otros), la ocupación o actividad (p.ej. régimen de enfermeras) o el número de empleados en la empresa (p.ej. microempresas y pequeñas empresas). (ProInversion, s.f.)

- b. **MYPE's:** La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Tributaria, s.f.)

- c. **Sociedad Anónima:** Es una forma de organización de tipo capitalista muy utilizada entre las grandes compañías. Todo el capital se encuentra dividido en acciones, que representan la participación de cada socio en el capital de la compañía. (Debitoor, s.f.)

- d. **Régimen General:** En este régimen se pueden ubicar todas las personas con negocios y personas jurídicas que desarrollan actividades empresariales. No existe ningún tope de ingresos ni límites en compras. Se pueden emitir, además, todo tipo de comprobantes y se pagan dos impuestos de manera mensual: el IR y el IGV. (Gestión, s.f.)



- e. **Planilla:** Es un Libro contable (Diario Auxiliar) de carácter obligatorio el cual es llevado por toda empresa que genera rentas (ingresos) y cuya finalidad es la de anotar la relación detallada de los trabajadores la cual incluye Datos personales, datos laborales, datos de continuidad y de cese, datos de remuneraciones a favor del trabajador, datos de descuentos al trabajador, datos de aportes por parte del empleador, entre otros. (Gonzales Rentería, 2009)

- f. **Estados financieros:** Son cuadros sinópticos, preponderantemente numéricos integrado con los datos extractados de los libros y registros de contabilidad, aclarados con anotaciones adicionales, en su caso, en los cuales se muestra la situación, a una fecha determinada; o al resultado de la gestión, durante un determinado periodo, de una entidad o ente económico. (Ferrer Quea, 2012)

- g. **Resultado de Explotación:** Muestra el resultado obtenido por la empresa al cierre del período sin considerar los efectos de la financiación externa de sus operaciones, ni de otras partidas ajenas a la explotación. (Plan General Contable, s.f.)

- h. **Ventas Netas:** Es un elemento contable que representa la suma de todas las ventas realizadas por una empresa de un bien o servicio, ya sea en efectivo o a crédito, descontadas las devoluciones, bonificaciones o reducciones por rebajas comerciales. (Economipedia, s.f.)

- i. **Total de activos:** Es la suma del activo corriente y no corriente. (Capitalibre, s.f.)



- j. Resultado del ejercicio:** Resultados, positivos o negativos, del último ejercicio cerrado, pendiente de aplicación. (Plan Contable General, s.f.)
- k. Total Patrimonio:** conjunto de bienes y derechos de cobro que la empresa posee para ejercer su actividad, minorado por las deudas u obligaciones contraídas con terceros. (Economía y Organización de Empresas)

2.5 Hipótesis de la Investigación

2.5.1 Hipótesis General.

La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 por las multas impuestas por la SUNAFIL.

2.5.2 Hipótesis Secundarias.

- a) La Rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017, es baja por las multas impuestas respecto a su informalidad del Régimen Laboral.
- b) La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 debido al poco compromiso de los trabajadores y un desempeño deficiente.
- c) La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 debido a los gastos efectuados por multas y sanciones.



2.6 Variables y Operacionalización de Variables

2.6.1 Variables

Variable 1

V1 = Informalidad del Régimen Laboral.

Variable 2

V2 = Rentabilidad.

2.7 Conceptualización de las Variables

2.7.1 Informalidad del Régimen Laboral

El sector informal está constituido por el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica. Por lo tanto, pertenecer al sector informal supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales, pero también implica no contar con la protección y los servicios que el estado puede ofrecer. (De Soto, 1989)

2.7.2 Rentabilidad.

La rentabilidad es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y utilización de inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia de las utilidades. (Zamora A. 2012)



2.8 Operacionalización de las Variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Informalidad del Régimen Laboral	<p>El sector informal está constituido por el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica. Por lo tanto, pertenecer al sector informal supone estar al margen de las cargas tributarias y normas legales, pero también implica no contar con la protección y los servicios que el estado puede ofrecer. (De Soto, 1989)</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Económica➤ Normativa.➤ Seguridad Laboral.	<ul style="list-style-type: none">✓ Remuneración Mínima Vital.✓ Ausencia de Contrato.✓ Seguridad Social.✓ Beneficios Sociales.



<p>Variable 2</p> <p>Rentabilidad</p>	<p>La rentabilidad es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y utilización de inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia de las utilidades. Estas utilidades a su vez, son la conclusión de una administración competente, una planeación integral de costos y gastos y en general de la observancia de cualquier medida tendiente a la obtención de utilidades. (Zamora A., 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Rentabilidad Económica.➤ Rentabilidad Financiera.	<ul style="list-style-type: none">✓ Ratios financieros.✓ Índice de rendimiento de los activos.✓ Índice de utilidad neta respecto a la participación de los trabajadores.✓ Índice de ventas respecto del activo.
--	--	--	--



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo Básica porque tiene como principal objetivo la obtención de conocimientos de diferente índole, sin tener en cuenta la aplicabilidad de los conocimientos obtenidos.

3.2 Enfoque de la Investigación

De acuerdo con el propósito de la investigación, naturaleza de los problemas y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificado como una investigación cuantitativa; en razón que para su desarrollo se apoyará en verdades estadísticas ya conocidas a fin de ser aplicados en el proceso de análisis de la formalización del Régimen Laboral para mejorar la rentabilidad en la Empresa de transporte Señor de Huerto del distrito de Sicuani - Cusco periodo 2017.

3.3 Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene el diseño no experimental pues se realiza sin la manipulación deliberada de variables en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron al igual que sus efectos. (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)



3.4 Alcance de la Investigación

Por la naturaleza del problema, este trabajo es de carácter descriptivo por que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. (Hernández Sampieri r. , 2009)

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

La población del estudio está conformada por el Gerente, Controlador, Contador de la Empresa de Servicio de Transporte Urbano de Pasajeros Señor del Huerto S.A. y los documentos contables (EE.FF.)

3.5.2 Muestra

La unidad de estudio para el presente trabajo de investigación está constituida por el Gerente (1), Controlador (1), Contador (1) y Documentos contables (EE.FF.), Planillas de la Empresa de Servicio de Transporte Urbano de Pasajeros Señor del Huerto S.A.; por contar con un universo pequeño para el desarrollo de la misma no se aplicara ninguna fórmula estadística por lo que se realizara el estudio al total de la muestra.

3.6 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de investigación que se utilizarán en la ejecución del presente trabajo de investigación son:



- **Técnica de Análisis Documental**

Esta técnica es utilizada obteniendo documentos textuales y de resumen, recurriendo distintas fuentes bibliográficas de especialidad el tema, disposiciones relacionadas a distintas normas referidas a la informalidad laboral y a la rentabilidad de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A.

- **Técnica de la entrevista**

Esta técnica nos ayudara a saber la situación actual de la empresa y así determinar la información requerida para el correcto análisis acerca de la informalidad laboral y la rentabilidad. Por ello los instrumentos a utilizar para la investigación serán: la biblioteca, fichas textuales y de resumen; y para la investigación de campo; una guía de entrevista.

3.7 Procesamiento de Recolección de Datos

Para el procesamiento de los datos se diseñará tablas a partir de las guías de observación, apoyándonos en el software MS EXCEL©; los cuales permitirá aplicar la técnica de la estadística descriptiva como los porcentajes y tasas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 1: Grado de Instrucción

La tabla y figura 1 da a conocer el grado de instrucción que tiene el gerente, controlador y contador de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. en donde 33.33% indicó que el controlador tiene un grado secundaria completa, 66.67% indicó que el gerente y contador tienen un grado superior completo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria completa	0	0%
Secundaria completa	1	33.33%
Secundaria incompleta	0	0%
Superior completo	2	66.67%
Superior incompleto	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2: Cargo que desempeña

La tabla y figura 2 muestra el cargo que desempeñan en la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., en donde en un 33.33% señaló que su cargo es gerente, en un 33.33% señaló que su cargo es contador y en un 33.33% señaló que su cargo es de controlador de la Empresa de Transporte de pasajeros Señor de Huerto S.A.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Gerente	1	33.33%
Controlador	1	33.33%
Contador	1	33.33%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia



3. ¿Qué sabe usted sobre informalidad laboral?

Respuesta. Se da cuando una persona no tiene trabajo permanente, contrato realizado formalmente.

Interpretación: La pregunta 3 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., indica que conoce sobre la informalidad laboral y acepta que esta existe en la empresa.

4. ¿Conoce usted sobre los beneficios laborales?

Respuesta. Son: Seguro social, Gratificaciones, Vacaciones y se asigna un porcentaje del sueldo para la jubilación.

Interpretación: La pregunta 4 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que sí tiene conocimiento sobre algunos beneficios laborales.

5. ¿Sabe usted si los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. conocen sobre los beneficios laborales?

Respuesta. Los trabajadores si tienen conocimiento ya que se realizó capacitaciones.

Interpretación: La pregunta 5 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que los trabajadores tienen conocimiento de los beneficios laborales, porque en la empresa se realizó capacitaciones respecto a ello.



6. ¿Qué opina usted sobre las multas impuestas por la Gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial del Canchis?

Respuesta. En un 30% es justo y me parece que es injusto en un 70%.

Interpretación: La pregunta 6 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., indica en su opinión que en un 30% está de acuerdo ya que son justas las multas porque así evitan más accidentes de tránsito, por otro lado señala que el 70% de las multas se les impone injustamente, porque les perjudica tanto a la unidad vehicular como a la empresa.

7. ¿Qué opina usted de que el trabajador opte por un empleo informal?

Respuesta. En nuestro país no hay trabajo permanente.

Interpretación: La pregunta 7 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que en nuestro país no hay trabajo permanente, que la informalidad laboral se ocasiona para evadir costos y tener mayores beneficios económicos de corto plazo, otro punto importante es que los trabajadores tienen muy baja calificación laboral y por lo tanto no pueden conseguir trabajo en empleos formales.

8. ¿Qué estrategias de formalización laboral emplearía usted?

Respuesta. La empresa no tiene la capacidad de formalizar a sus trabajadores.

Interpretación: La pregunta 8 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., indica que la empresa no tiene la capacidad para formalizar a sus conductores y cobradores.



9. ¿Cómo ha considerado incrementar su rentabilidad?

Respuesta. No es posible incrementar la rentabilidad por la competencia

Interpretación: La pregunta 9 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que no es posible incrementar la rentabilidad de la empresa porque existen varias empresas en el mismo rubro y hay mucha competencia, por ende no se tiene estrategias para la mejora de la calidad e incrementar la rentabilidad.

10. ¿Considera que la rentabilidad financiera de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. es adecuada?

Respuesta. No es la adecuada, la rentabilidad financiera es bajísima debido a la competencia.

Interpretación: La pregunta 10 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que la rentabilidad financiera de la empresa no es adecuada debido a la competencia que existe cada vez más en el mercado, por ende le es imposible incrementar su rentabilidad financiera.

11. ¿Considera usted que la rentabilidad de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. se ve afectada por informalidad laboral?

Respuesta. Sí, porque si los cobradores y conductores estarían en planilla tendrían más beneficios laborales y estarían más motivados en el trabajo.



Interpretación: La pregunta 11 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que efectivamente la empresa se ve afectada por tener informalidad laboral porque si los conductores y cobradores de las diferentes unidades estarían en planilla tendrían más beneficios laborales y estarían más motivados en la realización de su trabajo, porque estarían con la seguridad de gozar de todos sus beneficios laborales que la empresa les proporcionaría.

12. Usted ¿está satisfecho con la rentabilidad que está generando la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A.?

Respuesta. No estoy satisfecho con la rentabilidad que genera la empresa.

Interpretación: La pregunta 12 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., señala que no está satisfecho con la rentabilidad de la empresa, como ya había mencionado anteriormente no se puede tener rentabilidad por la competencia que hay en la localidad.

13. A su criterio, ¿Es importante la rentabilidad en la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A.?

Respuesta. Si es importante porque si una empresa no tendría rentabilidad no seguiría funcionando.

Interpretación: La pregunta 12 de la entrevista realizada al gerente de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A., indica que efectivamente es importante la rentabilidad en la empresa porque si no habría rentabilidad, la empresa ya dejaría de prestar servicio, por ende considera que con la rentabilidad la empresa prestaría mejores servicios.

GUÍA DE OBSERVACIONES.

Tabla 3: Revisión ficha RUC

La tabla 03 da a conocer si la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. está inscrita en el Régimen General, donde el 100% del total del mismo señaló que efectivamente se encuentra registrada en el Régimen General del Impuesto a la Renta.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		frecuencia	%	Frecuencia	%
De la revisión de la ficha RUC, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. está inscrita en el Régimen General?	1	1	100%	0	0%

Tabla 4: Libro de Matrícula de Acciones o Participaciones

La tabla 04 da a conocer si la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. cuenta con Libro de Matrícula de Acciones o Participaciones, en donde el 100% del total de los mismos, en esta verificación se pudo evidenciar que no cuenta con Libro de Matrículas de Acciones o Participaciones, por ende la Administración Tributaria (SUNAT) le impondrá una sanción por no contar con libros obligatorios de acuerdo al art. 175 numeral 1.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
¿La Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. cuenta con el Libro de Matricula de Acciones o Participaciones?	1	0	0%	1	100%

Tabla 5: Registro de los vehículos a nombre de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.

La tabla 05 da a conocer si los vehículos de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. se encuentran registradas a nombre de la empresa, en donde el 100% del total de los documentos revisados demostraron que los vehículos de la empresa no se encuentran registrados a nombre de la empresa, sino que están registradas a nombre de cada uno de los propietarios o socios, las cuales están inscritas en la empresa, pagando el derecho de cupo para la circulación de sus unidades.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
De la verificación documental, ¿los vehículos de transporte de pasajeros se encuentran registrados a nombre de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.?	1	0	0%	1	100%

Tabla 6: Revisión de Registro de Compras

La tabla 06 da a conocer si los trabajadores de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. emiten recibo por honorario, en donde el 100% del total de los mismos después de esta revisión documental, muestra que los trabajadores de la empresa antes mencionada no emiten recibos por honorarios por el servicio que prestan estos trabajadores, por ende se está evadiendo impuestos referidos a Rentas de Cuarta Categoría y la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. no está gozando de la deducción de Impuesto a la Renta en la determinación anual que bien se puede utilizar estos gastos de tal manera se puede reducir el pago respecto al Impuesto a la Renta Anual, esto se debe también a que no tienen una adecuada orientación por parte de la Administración Tributaria.



Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
De la revisión del registro de compras, ¿los trabajadores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. emiten recibo por honorarios?	1	0	0%	1	100%

Tabla 7: Conductores y Cobradores en Planilla

La tabla 07 da a conocer si los conductores y cobradores de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A se encuentran en planilla, donde el 100% de todos los documentos revisados evidenciaron que los conductores y cobradores no se encuentran en planilla, por ende no reciben los beneficios de ley como son los seguros sociales, gratificaciones, vacaciones entre otros, por lo que la empresa está expuesta a que SUNAFIL le imponga una multa por este hecho.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	frecuencia	%
Del análisis documental, ¿los conductores y cobradores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. se encuentran en planilla?	1	0	0%	1	100%

Tabla 8: Revisión de Planilla

La tabla 08 muestra si dentro de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A alguien se encuentra en planilla, en donde el 100% de los documentos revisados señalaron que efectivamente el controlador de la empresa está en planilla, dicho trabajador recibe todos sus beneficios sociales, lo que no se pudo evidenciar en esta revisión documental es que el Gerente General como representante de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A no está en planilla.



Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	frecuencia	%
De la revisión de la planilla de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. ¿Algún trabajador se encuentra en planilla?	1	1	100%	0	0%

Tabla 9: Falta con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones

La tabla 09 da a conocer si la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tuvo algún problema con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en donde el 100% de todos los documentos revisados demostraron que efectivamente tuvieron problemas con el Ministerio de Transportes y la Municipalidad Provincial de Canchis, los problemas evidenciados fueron que no se encontraron documentos como la credencial vigente del conductor y cobrador, este documento administrativo acredita que estos trabajadores recibieron charlas sobre la atención en primeros auxilios entre otros temas, el hecho de no tener este documento se le interpone un Acta de control, por un monto de 400 soles que también fue sancionada por estos entes reguladores del transporte, por otro lado los conductores superan la edad máxima para conducir vehículos de transporte público y otro problema fue por la acumulación de papeletas que obtuvieron.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		frecuencia	%	Frecuencia	%
De la revisión documental, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tuvo algún problema con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones?	1	1	100%	0	0%

Tabla 10: Falta con la SUNAFIL

La tabla 10 da a conocer si la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tuvo algún problema con la SUNAFIL por algún trabajador, la cual el 100% de todos los documentos revisados demostraron que efectivamente se encontró un acta de requerimiento sobre la comparecencia por un problema de un conductor y cobrador que denunció a la empresa, pero pese a que la SUNAFIL ya notificó a la empresa y se le interpuso la respectiva multa, aún existe informalidad laboral respecto a la regularización de los trabajadores (Conductores y Cobradores) por parte de la empresa Señor de Huerto S.A.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	frecuencia	%
De la revisión documental, ¿se encontró algún problema con la SUNAFIL de algún trabajador?	1	1	100%	0	0%

Tabla 11: Acta de fiscalización laboral

La tabla 11 da a conocer si se encontró algún acta de fiscalización laboral a la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. la cual el 100% de todos los documentos revisados indicaron que se encontró un acta de fiscalización laboral a la empresa respecto a denuncias de terceros sobre explotación laboral de menores de edad pese a este hecho los trabajadores de la Empresa el Huerto S.A. no tienen hasta este momento los contratos laborales que les corresponde por derecho a estos trabajadores corriendo así el riesgo de ser sancionado por la SUNAFIL.



Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
¿Se encontró algún Acta de fiscalización Laboral a la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. por parte de SUNAFIL?	1	1	100%	0	0%

Tabla 12: Contrato de trabajadores

La tabla 12 da a conocer si los trabajadores de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tienen contrato, en donde el 100% de todos los documentos revisados señalaron que todos los trabajadores de la empresa no cuentan con contratos, por lo que es un gran problema para la empresa por estar expuesto a otra intervención por parte de la SUNAFIL.

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
De la verificación documental, ¿los trabajadores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tienen contrato?	1	0	0%	1	100%

Tabla 13: Beneficios Sociales

La tabla 13 da a conocer si la empresa reconoce los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A., donde el 100% de todos los documentos de planillas revisados señalaron que la empresa de transportes no reconoce los beneficios sociales de los conductores y cobradores, por ende están expuestos a problemas e infracciones laborales por parte de la SUNAFIL, debido a que la informalidad laboral en la que se encuentra la Empresa.



Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
De la revisión de la planilla, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. reconoce los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.?	1	0	0%	1	100%

Tabla 14: Rentabilidad económica

La tabla 14 da a conocer si la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. generó rentabilidad económica en el periodo 2017, en donde el 100% de todos los documentos analizados en los estados financieros, señalaron que efectivamente la empresa generó rentabilidad económica en el periodo 2017.

La rentabilidad económica se obtiene sobre la inversión de cada sol. Un valor más alto indica una situación más próspera para el emprendimiento, si la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. formalizara a sus trabajadores contaría con una mayor rentabilidad (es decir, mayores beneficios) en relación a sus activos, porque no estaría en riesgo de pagar multas o sanciones impuestas por las entidades fiscalizadoras.

$$\text{Rendimiento sobre la inversión} = \frac{\text{Utilidad antes de intereses e impuestos}}{\text{Activo total}}$$

$$RE = \frac{24,582.00}{63,912.00}$$

$$RE = 0.38$$

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Del análisis de los estados financieros, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. generó rentabilidad económica en el periodo 2017?	1	1	100%	0	0%

Tabla 15: Rentabilidad Financiera

La tabla 15 da a conocer si la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. generó rentabilidad financiera en el periodo 2017, en donde el 100% de todos los documentos analizados en los estados financieros, señalaron que efectivamente la empresa generó rentabilidad financiera en el periodo 2017.

La rentabilidad financiera indica cuánto gana por cada sol que obtiene de sus ingresos, lo que significa que el 32% de cada sol entrante, o 32 céntimos, es lucro. La rentabilidad financiera sería mayor si la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. formalizara a sus conductores y cobradores, porque no estarían expuestos a ser sancionados otra vez a consecuencia de la informalidad del régimen laboral.

$$\text{Rentabilidad financiera} = \text{Margen} \times \text{Rotación} \dots (1)$$

$$\text{Margen sobre Ventas} = \frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Ventas netas}}$$

$$\text{Margen sobre Ventas} = \frac{24,582.00}{35,700.00}$$

$$\text{Margen sobre ventas} = 0.69 \dots (2)$$



$$\text{Rotación del Patrimonio} = \frac{\text{Ventas netas}}{\text{Patrimonio}}$$

$$\text{Rotación del patrimonio} = \frac{35,700.00}{52,794.00}$$

$$\text{Rotación del patrimonio} = 0.68 \dots (3)$$

- Reemplazando 2 y 3 en 1

$$\text{Rentabilidad financiera} = \text{Margen} \times \text{Rotación}$$

$$\text{Rentabilidad financiera} = 0.69 \times 0.68$$

$$\text{Rentabilidad financiera} = 0.47$$

Preguntas	N° de observaciones	Resultados de verificación de las fichas de observaciones			
		Si		No	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Del análisis de los estados financieros, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. generó rentabilidad financiera en el periodo 2017?	1	1	100%	0	0%



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes

La investigación realizada nos permite analizar la informalidad del Régimen laboral y la rentabilidad de la empresa de servicios de transporte Urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. que está localizada en el distrito de Sicuani – Cusco.

Hipótesis general

La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 por las multas impuestas por la SUNAFIL.

De acuerdo a la entrevista realizada, la revisión documental y los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación se ha identificado que dentro de la empresa Señor del Huerto S.A. efectivamente existe informalidad laboral, donde el gerente indica que sí afecta la rentabilidad de la empresa, porque está expuesto a las multas impuestas por SUNAFIL, además los trabajadores al no contar con los beneficios sociales se sienten desprotegidos y desmotivados, por lo que no trabajan eficientemente perjudicando la rentabilidad de la empresa.

Hipótesis específicas 1:

La Rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017, es baja por las multas impuestas respecto a su informalidad del Régimen Laboral.



De acuerdo a la entrevista realizada, la revisión documental y los resultados obtenidos en el Capítulo IV de la presente investigación se ha identificado que efectivamente en la actualidad la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani es baja por una inadecuada administración, porque el gerente de la empresa no pone en planilla a los trabajadores, están laborando informalmente, no tiene estrategias adecuadas para mejorar el servicio de transporte urbano, pese a que SUNAFIL les fiscalizo e impuso las respectivas multas.

Hipótesis específicas 2:

La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 debido al poco compromiso de los trabajadores y un desempeño deficiente.

De acuerdo a la entrevista realizada, la revisión documental y los resultados obtenidos en el Capítulo IV, en la tabla 14 de la presente investigación se identificó que efectivamente la informalidad del régimen laboral afecta sustancialmente la rentabilidad económica de la empresa de servicios de transporte urbano Señor de Huerto S.A., esto se debe a que los trabajadores de la empresa se sienten desmotivados al no contar con todos los beneficios laborales, por lo que no cumplen con su trabajo eficientemente y no brindan un servicio de calidad a los pasajeros de la ciudad de Sicuani.

**Hipótesis específica 3:**

La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 debido a los gastos efectuados por multas y sanciones.

De acuerdo a la entrevista realizada, la revisión documental y los resultados obtenidos en el Capítulo IV, en la tabla 15 de la presente investigación se ha identificado que efectivamente la informalidad del régimen laboral afecta sustancialmente la rentabilidad financiera de la empresa, por estar expuesta a ser sancionada nuevamente por SUNAFIL, a consecuencia de no tener a los conductores y cobradores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. en planilla.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Como aporte del producto de la presente investigación se determinó que la informalidad del régimen laboral afecta a la rentabilidad de la empresa de servicios de transporte Urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. Sicuani - Cusco debiendo formalizar a sus trabajadores, esto significa hacer que la empresa sea reconocida como tal por el Estado peruano, es cierto que genera un costo y se tiene que cumplir una serie de requisitos legales, pero la formalización tiene muchas ventajas evitando las multas, conseguir socios y pedir créditos o préstamos, acceder a beneficios tributarios o formar alianzas estratégicas con proveedores, así generar mayores rentabilidades.



Se debe realizar charlas o capacitaciones a las empresas que no están formalizadas en el régimen laboral, en conjunta participación de la misma sociedad para que esta se involucre por tratarse de un problema que perjudica la economía de nuestro país.

5.2 Limitaciones del estudio

Dentro del presente trabajo de investigación no ha sido posible corroborar la totalidad de la información recolectada con la totalidad de documentos revisados y la entrevista realizada sobre la informalidad del régimen laboral y la importancia en sus rentabilidades la cual es lo más preocupante para fines de la empresa que tiene que hacer su pronta formalización y tener a los trabajadores registrados en planilla y prácticamente evitar las multas y sanciones que la SUNAFIL, SUNAT y otras entidades del Estado actúen ante la empresa antes mencionada, por otra parte la rentabilidad es el pilar fundamental de todo negocio caso que la empresa está perdiendo créditos ante esta tremenda informalidad laboral, el objetivo que se tiene que tener en la empresa es que sus recursos, bienes y formalización se efectúen adecuada y eficientemente, para lo cual suministrar información representan la principal limitación que se ha encontrado en el desarrollo de la investigación.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

- De acuerdo a la tesis del Autor: URQUIZO PALACIOS, Juan Daniel en su tesis titulado FORMALIZACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL Y TRIBUTARIO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES SAN PEDRO DE MALA S.A.C.



Sostuvo en sus conclusiones que no solo la formalización del régimen laboral y tributario de la Empresa de Transportes San Pedro De Mala S.A.C mejorará la rentabilidad del uso eficiente, eficaz y económico de los recursos de la empresa, eso no es así, lo correcto es que va a facilitar una gestión eficiente y como resultado de ello se previene, identifica y elimina los actos incorrectos del personal en la empresa.

Realizando la comparación crítica se aprecia que la formalización de las empresas de transporte traerá mayores rentabilidades para ellos mismos y así poder mejorar su servicio, por otro lado, la formalización en los regímenes laborales es más beneficioso aún para los que laboran en las empresas de transporte porque así les ayudan a tener mejores beneficios sociales tanto a la empresa como a los trabajadores estando en planillas.

- De acuerdo a la tesis del Autor: PEDRAZA ALMIRON, Tatiana con su tema de tesis “FACTORES QUE INCIDEN EN EL EMPLEO INFORMAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014” sostuvo de sus conclusiones que a partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en el Departamento del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resulto ser una variable que influye de forma positiva, fundamentalmente el hecho que un individuo labore en una micro empresa.



Realizando la comparación crítica se aprecia que efectivamente es similar a la nuestra, porque uno de los factores principales que fomenta la informalidad de los trabajadores es debido al nivel educacional, el estado civil y la edad de ellos.

5.4 Implicancias del estudio

Las implicancias del presente trabajo de investigación son práctico, económico y empresarial.

La realización de este trabajo de investigación tuvo efecto en la parte práctica, ya que la conclusión de este trabajo de investigación servirá de apoyo para investigaciones futuras.



CONCLUSIONES

1. La práctica de la informalidad del régimen laboral, afecta a la rentabilidad de la empresa, de forma que los trabajadores laboran sin ningún beneficio social tal como se demuestra en la tabla 13, donde el 100% de todos los documentos de planillas revisados señalaron que no se reconoce los beneficios sociales de los conductores y cobradores, a pesar que tienen conocimiento sobre ello, solo que la empresa en la que laboran no les otorgan esos beneficios, por ende en la empresa indican que tienen rentabilidad pero está expuesto a las multas que les impondrá SUNAFIL quien les hizo una fiscalización laboral encontrando varias deficiencias tal como lo demuestra en la tabla 11, en donde el 100% de documentos revisados se encontró el acta de fiscalización respecto a denuncias de terceros sobre explotación laboral de menores de edad.
2. Los documentos revisados y entrevista realizada muestra que la rentabilidad actual de la empresa está disminuyendo cada vez más, debido a la informalidad laboral en la que se encuentra, tal como se pudo evidenciar en la tabla 7, donde indica que los conductores y cobradores no se encuentran en planilla, por otra parte no cuentan con estrategias adecuadas para mejorar el servicio de transporte urbano, pese a que SUNAFIL fiscalizo e impuso las respectivas multas.
3. La revisión documentaria y la entrevista realizada al gerente de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. señala que la informalidad laboral afecta notablemente la rentabilidad económica de la empresa, porque al no estar en registrados lo trabajadores, tendrían problemas con la SUNAFI, al momento de imponerles una multa. como se demuestra en la tabla 14 donde se pudo evidenciar que si la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor de Huerto S.A. formalizara a sus trabajadores contaría con una mayor rentabilidad económica.



4. Los documentos revisados y la entrevista realizada al gerente muestran que la informalidad laboral afecta notablemente la rentabilidad financiera, el tema de la fiscalización de parte de SUNAFIL y SUNAT es motivo por el cual le es imposible aumentar su rentabilidad financiera, tal como indica la tabla 15 donde se pudo evidenciar que la rentabilidad financiera es baja.



RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la empresa de servicios de transporte Señor del Huerto S.A. se formalice para así tener todos los beneficios que se les corresponde, por otro lado se recomienda poner a todos los conductores y cobradores en planilla, para que gocen de todos los beneficios laborales, también se recomienda estar al día en sus pagos y evitar las sanciones y multas por parte de las fiscalizaciones que les hacen la SUNAFIL, la SUNAT y otras entidades fiscalizadoras.
2. Se recomienda que el gerente de la empresa debe poner políticas internas, para trazarse metas y tener objetivos, las cuales ayudarían a mejorar la rentabilidad de la empresa, con la formalidad laboral la empresa estaría óptima para beneficios como credibilidad y confiabilidad ante sus clientes, conseguir socios y pedir créditos o prestamos, acceder a beneficios tributarios o formar alianzas estratégicas con proveedores así generar mayores rentabilidades.
3. Se recomienda que para evitar la baja de la rentabilidad por motivos de la informalidad laboral, se tiene que recibir capacitaciones permanentes por las empresas fiscalizadores para la constitución de su empresa, como también conocer de los beneficios de ley, el trabajar cumpliendo con las normas debe ser la posibilidad de tener un negocio y de poder acceder a un mercado mucho más grande.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.). Obtenido de <http://files.uladech.edu.pe>

LEY N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
(s.f.). Perú.

Almiron, T. P. (2016). Factores que Inciden en el Empleo Informal en el Departamento del Cusco, en el Año 2014. Cusco, Peru: Universidad Andina del Cusco.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (s.f.). Perú.

Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (9 de Enero de 2017). Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla.

Capitalibre. (s.f.). Obtenido de <https://capitalibre.com>

Carrasco Diaz, S. (2006). Metodología de la Investigacion Cientifica. Peru: San Marcos.

Constitución Política del Perú. (1993). Perú.

Copyright MMIV. (2009). Obtenido de
<http://www.oocities.org/derecholaboraluno/importanciadeldererecholaboral.htm>

De Soto, H. (1989).

Debitoor. (s.f.). Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/definicion-sociedad-anonima>

Durán Herrera, J. J. (2009). La función económica de la empresa socialmente responsable. Revista de responsabilidad social de la empresa, 49-70.

Economia. (2014). <http://www.economia48.com/>. Recuperado el 21 de 11 de 2017, de
<http://www.economia48.com/>: <http://www.economia48.com/spa/d/presupuesto-economico/presupuesto-economico.htm>

Economía y Organización de Empresas. (s.f.). Patrimonio de la Empresa y Análisis de los Estados Contables. Aularagón.

Economipedia. (s.f.). Obtenido de <http://economipedia.com>

Fabio Ramirez, H. (2011). Finanzas Publicas. En H. Fabio Ramirez, *Finanzas Publicas* (págs. 39-42). quito.

Ferrer Quea, A. (2012). Estados Financieros Análisis e Interpretación por Sectores Económicos. Instituto Pacífico S.A.C.

Financieros Empresariales. (s.f.). Indicadores de Rentabilidad. Indicadores Económicos.



- Fundación Wikimedia, Inc. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Transporte#Componentes_del_sistema_de_transporte
- Gestión. (s.f.). Obtenido de <https://gestion.pe/tu-dinero/son-regimenes-tributarios-230871>
- Gonzales Rentería, Y. (2009). Libro de Planillas de Pago de Remuneraciones . UDALECH - Católica.
- Gonzales, L. A. (10 de Febrero de 2010). Innovaciones en las comunicaciones y trasnportes.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Interamericana Editores S.A de C.V.
- Hernández Sampieri, r. (2009). *Metodología de la Investigación*.
<http://Wikipedia.com>. (s.f.). Obtenido de <http://Wikipedia.com>.
- Infantes Cárdenas, G. (2012). *Contratos y Derechos Laborales*. Pacifico Editores.
- Jimenez Coronado, L. (2013). *Contratos y Derechos Laborales*.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2009 pag 12.). *Cultura de empresa y rentabilidad*. Diaz de Santos S. A.
- Laboralista, G. S. (16 de 12 de 2015). La Formalizacion Laboral. *La Republica - Peru*, pág. 1.
- Ley General de Transporte y Transito Terrestre. (s.f.). Peru.
- LEY N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Perú.
- Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en Perú. *Estudios Económicos*.
- Lopez Herrera, D., Orta Pérez, M., & Sierra Molina, G. J. (s.f.). *Introducción a la contabilidad y al análisis financiero*. Pirámide.
- López Herrera, D., Orta Pérez, M., & Sierra Molina, G. J. (s.f.). *Introducción a la contabilidad y análisis financiero*. Pirámide.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2011). El Sistema Nacional de Presupuesto. *Guia Basica*.
- MINTRA. (s.f.).
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_aboral.pdf.
- Northcote Sandoval, C. (2013). Formalidades y manejo de los libros de actas y de matricula de acciones. *Actualidad Empresarial*.
- Palacios, U. (2010). *Tesis*. Lima: Universidad Autonoma.
- Perry, G. E. (2007). *Informalidad: Escape y exclusion*. Banco mundial.
- Petit, D. (2014). *Funcion Social del Tributo*.
- Plan Contable General. (s.f.). Obtenido de <https://www.plangeneralcontable.com>



- Plan General Contable. (s.f.). Obtenido de <https://www.plangeneralcontable.com/pe>
- ProInversion. (s.f.). Obtenido de <http://www.proinversion.gob.pe>
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. Red Tercer Milenio S.C.
- Rivera, V. M., & Lelis Zaragoza, M. (2007). Analisis de los sistemas de transporte.
- Ruiz de Castilla Ponce de Leon, F. J. (16 de diciembre de 2010). <http://blog.pucp.edu.pe>.
Recuperado el 21 de 11 de 2017, de <http://blog.pucp.edu.pe>: <http://blog.pucp.edu.pe>
- Ruiz de Castilla, F. (2017). *Derecho Tributario. Temas Basicos*. lima: PUCP - Fondo Editorial .
- Sanchez, J. P. (2002). Obtenido de <http://www.5campus.com/leccion/anarenta>
- Segura, A. S. (1994). La Rentabilidad Económica y Financiera de la Gran Empresa Española. Analisis de los Factores Determinantes. *Revista Española De Financiación Y Contabilidad*, 161-164.
- Segura, A. S. (1994). La rentabilidad económica y financiera de la gran empresa española. Análisis de los factores determinantes. *Revista española de financiación y contabilidad*, 161-164.
- SUNAFIL © Copyright. (2016). Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe>
- SUNAFIL Inspección de Trabajo. (s.f.). *Revista de Consultoría*.
- Texon. (s.f.).
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (s.f.). Perú.
- Texto Único Ordenado Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (s.f.). Perú.
- Tributaria, S. N. (s.f.). Obtenido de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-microPequenaEmpresa.html>
- Urquiza Palacios, J. D. (2015). Formalización del Régimen Laboral y Tributario para Mejorar la Rentabilidad de la Empresa de Transportes San Pedro de Mala S.A.C.
- Zamora A. (2012).

**ANEXOS**
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**ANEXO N° 01****FICHA DE OBSERVACIÓN**

N°	CRITERIOS	NO APLICA	SI	NO
1	De la revisión de la ficha RUC, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. está inscrita en el Régimen General?		X	
2	¿La Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. cuenta con el Libro de Matricula de Acciones o Participaciones?			X
3	De la verificación documental, ¿los vehículos de transporte de pasajeros se encuentran registrados a nombre de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A?			X
4	De la revisión del registro de compras, ¿los trabajadores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. emiten recibo por honorarios?			X
5	Del análisis documental, ¿los conductores y cobradores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. se encuentran en planilla?			X



6	De la revisión de la planilla de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. ¿Algún trabajador se encuentra en planilla?		X	
7	De la revisión documental, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tuvo algún problema con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones?		X	
8	De la revisión documental, ¿se encontró algún problema con la SUNAFIL de algún trabajador?		X	
9	¿Se encontró algún Acta de fiscalización Laboral a la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. por parte de SUNAFIL?		X	
10	De la verificación documental, ¿los trabajadores de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. tienen contrato?			X
11	De la revisión de la planilla, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. reconoce los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa de Transporte Señor de Huerto S.A.?			X



12	Del análisis de los estados financieros, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. generó rentabilidad económica en el periodo 2017?		X	
13	Del análisis de los estados financieros, ¿la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. generó rentabilidad financiera en el periodo 2017?		X	

ANEXO N° 02

ENTREVISTA

tiene el propósito obtener datos que ayuden a encontrar solución a la problemática que indujo a plantear el tema.

TEMA: “LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017”

PARA EL GERENTE TITULAR DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.”

Pregunta N° 01: ¿Cuál es su grado de instrucción?

- a) Primaria completa
- b) Secundaria completa
- c) Secundaria incompleta
- d) Superior completa
- e) Superior incompleta

Pregunta N° 02 ¿Cuál es el cargo que desempeña?

- a) Gerente de la empresa
- b) Administrador de la empresa
- c) Trabajador de la empresa

Pregunta N° 03: ¿Qué sabe usted sobre informalidad laboral?

*Es cuando una persona no tiene trabajo permanente, ...
contrato realizado formalmente*

Pregunta N° 04: ¿Conoce usted cuáles son los beneficios laborales?

*Si, son: Seguro social, gratificaciones, vacaciones, se
arigna un porcentaje del sueldo para la jubilación*

Prof. Timoteo Huayllani Cutire
DNI: 24575439
GERENTE



Pregunta N° 05: ¿Sabe usted si los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. conocen sobre los beneficios laborales?

Si, tienen conocimiento ya que se realizó capacitaciones

Pregunta N° 06: ¿Qué opina usted sobre las multas impuestas por la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Canchis?

En un 30% es justo y me parece que es injusto en un 70%

Pregunta N° 07: ¿Qué opina usted de que el trabajador opte por un empleo informal?

En nuestro país no hay trabajo permanente

Pregunta N° 08: ¿Qué estrategias de formalización laboral emplearía usted?

La empresa no tiene la capacidad de formalizar a sus trabajadores

Pregunta N° 09: ¿Cómo ha considerado incrementar su rentabilidad?

No es posible incrementar la rentabilidad por la competencia

Pregunta N° 10: ¿Considera que la rentabilidad financiera de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. es la adecuada?

No es la adecuada, la rentabilidad financiera es bajísima debido a la competencia

Pregunta N° 11: ¿Considera usted que la rentabilidad de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. se ve afectada por la informalidad laboral?

Si, por que si los conductores y conductores estoviera en planilla tendrían mas beneficios laborales y estarían mas motivados en el trabajo

Pregunta N° 12: Usted ¿está satisfecho con la rentabilidad que está generando la Empresa de Transportes Seños de Huerto S.A?

No estoy satisfecho con la rentabilidad que genera la empresa

Pregunta N° 13: A su criterio, ¿Es importante la rentabilidad en la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A?

Si es importante, por que si una empresa no tendría rentabilidad no seguiría funcionando

[Firma]
Miguel Huayllani Cutipa
DNI: 24676439
GERENTE



ANEXO 3

PLANILLA ELECTRÓNICA

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago
(Contiene datos mínimos de una Boleta de Pago)

21/02/2017
11:41:31

RUC : 20527688028
Empleador : EMPRESA DE TRANSPORTES SEÑOR DE HUERTO SOCIEDAD ANONIMA
Periodo : 01/2017
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	10286430	FRANCISCO ANICETO LUQUE PILCO			ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario		CUSPP		
01/12/2013		EMPLEADO	DL 19990 - SIST NAC DE				
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
30	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				208			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días		No tiene	


Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	850.00		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0605	RENDA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		110.50	
Neto a Pagar				739.50

Aportes de Empleador				
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB			76.50

Cusco, Enero del 2017



 Gerente
 DNI: 24575438
 GERENTE
FIRMA EMPLEADOR


FIRMA TRABAJOR

ANEXO N° 04





MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: “LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017”

I.- PROBLEMA:	II.- OBJETIVOS	III.-HIPOTESIS	IV.- VARIABLES.	V.-INDICADORES.	VI.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	VII.- EL UNIVERSO DE LA INVESTIGACIÓN.
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, reduce la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?</p> <p>Problema Específico:</p> <p>a) ¿Cuál es la rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el nivel de la informalidad del régimen laboral, y la reducción de la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Establecer la rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 por las multas impuestas por la SUNAFIL.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) La Rentabilidad actual en la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017, es baja por las multas impuestas respecto a su</p>	<p>Variable 1.</p> <p>Informalidad del Régimen Laboral</p> <p>Variable 2.</p> <p>Rentabilidad.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Económica - Normativa. - Seguridad Laboral. - Rentabilidad Económica. - Rentabilidad Financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración Mínima Vital. - Ausencia de Contrato. - Seguridad Social. - Beneficios Sociales. - Ratios financieros. - Índice de rendimiento de los activos. - Índice de utilidad neta respecto a la participación de los trabajadores. - Índice de ventas respecto del activo. 	<p>Para obtención de datos de los indicadores de cada una de las variables se utilizará:</p> <p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Técnica de Análisis Documental. b) Técnica de la Entrevista. <p>INSTRUMENTOS:</p>	<p>El universo de la investigación comprende a los datos de las Variables y las Hipótesis específicas debidamente identificadas, que se deben Contrastarse.</p> <p>Población de informantes y Muestra.</p> <p>Población:</p> <p>La población del estudio está conformada por el Gerente, Controlador, Contador de la Empresa de Servicio de</p>



<p>distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?</p> <p>b) ¿En qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, reduce la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?</p> <p>c) ¿En qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, reduce la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017?</p>	<p>b) Establecer el nivel de informalidad del régimen laboral, y la reducción de la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.</p> <p>c) Determinar el nivel de informalidad del régimen laboral, y la reducción de la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.</p>	<p>informalidad del Régimen Laboral.</p> <p>b) La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad económica de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 debido al poco compromiso de los trabajadores y un desempeño deficiente.</p> <p>c) La informalidad del régimen laboral reduce la rentabilidad financiera de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017 debido a los gastos efectuados por multas y sanciones.</p>			<p>Ficha de observaciones.</p> <p>Entrevista.</p>	<p>Transporte Urbano de Pasajeros Señor del Huerto S.A. y los documentos contables (EE.FF.)</p> <p>Muestra.</p> <p>La unidad de estudio para el presente trabajo de investigación está constituida por el Gerente (1), Controlador (1), Contador (1) y Documentos contables (EE.FF.), Planillas de la Empresa de Servicio de Transporte Urbano de Pasajeros Señor del Huerto S.A.; por contar con un universo pequeño para el desarrollo de la misma no se aplicara ninguna fórmula estadística por lo que se realizara el estudio al total de la muestra.</p>
--	--	---	--	--	---	---

MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TITULO DEL PROYECTO	LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017”		
Objetivos	Determinar en qué medida la práctica de la informalidad del régimen laboral, perjudica a la rentabilidad de la empresa de servicio de transporte urbano de pasajeros Señor del Huerto S.A. del distrito de Sicuani – Cusco, periodo 2017.		
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems y/reactivos
Variable 1 Informalidad del régimen laboral Variable 2 Rentabilidad	✓ Económica. ✓ Normativa. ✓ Seguridad Laboral. ✓ Rentabilidad Económica. ✓ Rentabilidad Financiera.	✓ Remuneración Mínima Vital. ✓ Ausencia de Contrato. ✓ Seguridad Social. ✓ Beneficios Sociales.	PARA EL GERENTE TITULAR: (Entrevista) Pregunta N° 01: ¿Cuál es su grado de instrucción? Pregunta N° 02: ¿Cuál es el cargo que desempeña? Pregunta N° 03: ¿Qué sabe usted sobre informalidad laboral? Pregunta N° 04: ¿Conoce usted sobre los beneficios laborales? Pregunta N° 05: ¿Sabe usted si los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de Huerto conocen sobre los beneficios laborales? Pregunta N° 06: ¿Qué opina usted sobre las multas impuestas por la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Canchis? Pregunta N° 07: ¿Qué opina usted de que el trabajador opte por un empleo informal? Pregunta N° 08: ¿Qué estrategias de formalización laboral emplearía usted? Pregunta N° 09: ¿Cómo ha considerado incrementar su rentabilidad? Pregunta N° 10: ¿Considera que la rentabilidad financiera de la Empresa de Transporte Señor de Huerto S.A. es la adecuada? Pregunta N° 11: ¿Considera usted que la rentabilidad de la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A. se ve afectada por la informalidad? Pregunta N° 12: Usted ¿está satisfecho con la rentabilidad que está generando la



			<p>Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A.?</p> <p>Pregunta N° 13: A su criterio ¿Es importante la rentabilidad en la Empresa de Transportes Señor de Huerto S.A?</p>
--	--	--	--



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO: Dr. C.P.C. JUAN C. CURIZA CARRASCO

ESPECIALIDAD : GENERAL

DNI : 4325 22 19

Por medio de la presente hago constar que realice la revisión de la encuesta de tema **“LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017”** elaborado por las Bachilleres de la Escuela Profesional de Contabilidad, Ximena Kely Arapa Cardenas y Shary Quispe Pichuilla.

Una vez indicada las correcciones pertinentes considero que dicha encuesta y cuestionario son válidos para su aplicación.

Cusco, 23 de agosto 2018

Nombre: JUAN C. CURIZA CARRASCO

DNI: 4325 22 19



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

NOMBRE DEL EXPERTO: DORA ELIA ANCO MAQUERA

ESPECIALIDAD : AUDITORIA

DNI : 24711541

Por medio de la presente hago constar que realice la revisión de la encuesta de tema **“LA INFORMALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS “SEÑOR DE HUERTO S.A.” DEL DISTRITO DE SICUANI – CUSCO, PERIODO 2017”** elaborado por las Bachilleres de la Escuela Profesional de Contabilidad, Ximena Kely Arapa Cardenas y Shary Quispe Pichuilla.

Una vez indicada las correcciones pertinentes considero que dicha encuesta y cuestionario son válidos para su aplicación.

Cusco, 23 de agosto 2018

Nombre: Dora Elia Anco Maquera

DNI: 24711541