

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

**SANCIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA LIQUIDEZ
EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA
CIUDAD DE ICA EN EL AÑO 2021**

PRESENTADO POR
ANNIE ANTOANETT FLORES PATIÑO
JORGE ARMANDO ALDAIR VILLENA VILCA

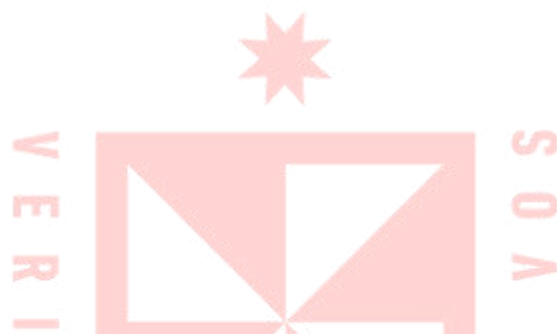
ASESORA
ARLENE PRADO AYALA

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ALTERNATIVAS PARA REDUCIR LOS NIVELES DE INFORMALIDAD GENERAL

LIMA – PERÚ
2023



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**"SANCIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA LIQUIDEZ EN
LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA CIUDAD DE
ICA EN EL AÑO 2021"**

PRESENTADO POR

**FLORES PATIÑO, ANNIE ANTOANETT
VILLENA VILCA, JORGE ARMANDO ALDAIR**

ASESOR

Mtr. ARLENE PRADO AYALA

TESIS

PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

LINEA DE INVESTIGACION

ALTERNATIVAS PARA REDUCIR LOS NIVELES DE INFORMALIDAD GENERAL

LIMA – PERÚ

2023

**“SANCIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA LIQUIDEZ EN
LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA CIUDAD DE
ICA EN EL AÑO 2021”**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Mtr. Arlene Prado Ayala

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE:

Dr. Juan Amadeo Alva Gómez

SECRETARIO:

Dra. María Eugenia Vásquez Gil

MIEMBRO DEL JURADO:

Dr. Sabino Talla Ramos

Dedicatoria:

La presente investigación es dedicada a nuestros padres, por su apoyo, motivación en cada instante, que ha permitido desarrollarnos profesionalmente y ser buenas personas.

Agradecimiento:

Se agradece a los Doctores, quienes nos brindaron su apoyo, recomendaciones y conocimientos, que han sido nuestra guía en la realización de la presente investigación.

INDICE

Portada.....	I
Título	II
Asesor y miembros del jurado	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento.....	V
INDICE DE TABLAS.....	VIII
INDICE DE FIGURA.....	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 Delimitación de la investigación	4
1.1.1.1 Delimitación especial.....	4
1.1.1.2 Delimitación Temporal.....	4
1.1.1.3 Delimitación Social	5
1.1.1.4 Delimitación Conceptual	5
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Justificación.....	6
1.4.2 Importancia	7
1.5 Limitaciones del estudio.....	7
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes Nacionales	8
2.1.2. Antecedentes Internacionales	10
2.2 Bases teóricas.....	13
2.2.1 Marco legal.....	13
2.2.2 Marco Conceptual	21
2.2.3 Definiciones de conceptuales	35

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	37
3.1 Formulación de hipótesis general y específicos	37
3.1.1 Hipótesis General	37
3.1.2 Hipótesis Específicos	37
3.2 Variables y definición operacional	37
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	40
4.1 DISEÑO METODOLÓGICO	40
4.1.1 Tipo de investigación	40
4.1.2 Nivel de investigación	40
4.1.3 Método	40
4.1.4 Diseño	40
4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	41
4.2.1 Población	41
4.2.2 Muestra	41
4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
4.3.1 Técnicas	42
4.3.2 Instrumentos	42
4.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	45
4.5 ASPECTOS ÉTICOS	45
CAPITULO V: RESULTADOS	47
5.1 Presentación	47
5.2 Interpretación de resultados	47
5.3 Resultados de la Contrastación de hipótesis	62
5.3.1. Hipótesis General	62
5.3.2. Hipótesis Especifica (a)	65
5.3.3. Hipótesis Especifica (b)	68
5.3.4. Hipótesis Especifica (c)	71
CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
6.1. Discusión	75
6.2 Conclusiones	78
6.3 Recomendaciones	79
FUENTES DE INFORMACIÓN	82
ANEXOS	86

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 Cuadro de sanciones por no registrar a un trabajador en planilla – empresa no mype.....	4
TABLA 2 Régimen agrario (ley 27360 y modificación)	14
TABLA 3 Tabla de normativas aplicables.....	15
TABLA 4 Multas laborales en soles – Año 2021.....	20
TABLA 5 Trabajadores afectados por la inspiración laboral	21
TABLA 6 Tipos de contratación	24
TABLA 7 Normas legales y artículos	27
TABLA 8 Remuneración	31
TABLA 9 Utilidades	32
TABLA 10 Aporte de seguro social	34
TABLA 11 Cálculo del Alfa de Cronbach con SPSS 25.....	43
TABLA 12 Cálculo del Alfa de Cronbach con SPSS 25.....	43
TABLA 13 Cálculo del Alfa de Cronbach con SPSS 25.....	44
TABLA 14 Cálculo del Alfa de Cronbach con EXCEL.....	44
TABLA 15 Rangos de nivel de confiabilidad.....	45
TABLA 16 ¿En su opinión, las empresas agroexportadoras deben revisar sus prácticas de contratación para adecuarlas a las normativas laborales vigentes del sector y del país?.....	48
TABLA 17 ¿En su opinión, los trabajadores de las empresas agroexportadores deben contar con las debidas pruebas de una relación laboral ante una posible fiscalización?.....	49
TABLA 18 ¿Considera usted, que contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una buena práctica y condición laboral necesaria en una empresa agroexportadora?.....	50
TABLA 19 ¿En su opinión, contar con un buen plan de Seguridad y Salud en el trabajo relacionados a las actividades de las empresas agroexportadoras pueden generar confianza en los trabajadores de la empresa?.....	51
TABLA 20 ¿Cree usted, que el incumplimiento sobre los derechos de los trabajadores genera contingencias que pone en riesgo el prestigio de la empresa?.....	52
TABLA 21 ¿Cree usted, que la libre formación de sindicatos laborales no debe tener impedimento, ni deben ser restringidos por las empresas agroexportadoras?.....	53
TABLA 22 ¿En su opinión, las sanciones laborales no deberían afectar a las empresas agroexportadoras, si estas cumplen con las normas legales laborales vigentes?.....	54
TABLA 23 ¿Cree usted, que el desembolso por haber incurrido en una falta laboral grave o muy grave afecta directamente a la liquidez del negocio?.....	55

TABLA 24 ¿En su opinión, el pronto pago de la multa sujeta a gradualidad de las empresas agroexportadoras impactan en el flujo de efectivo?.....	56
TABLA 25 ¿Cree usted importante que las empresas agroexportadoras apliquen los correctos beneficios laborales que por ley les corresponden a los trabajadores?.....	57
TABLA 26 ¿En su opinión, el actual régimen laboral agrario con el que cuentan las empresas agroexportadoras contiene mejores beneficios para los trabajadores?.....	58
TABLA 27 ¿Considera usted que las empresas deben contratar a sus trabajadores de acuerdo con la normatividad y evitar infracciones generando así un ahorro tributario?.....	59
TABLA 28 ¿Considera usted que los gastos no planificados que las empresas agroexportadoras generan cometiendo infracciones laborales decrecen la liquidez de la empresa?.....	60
TABLA 29 ¿En su opinión, la liquidez y solvencia de las empresas agroexportadoras no deberían afectarse si se cuentan con las correctas políticas laborales?.....	61
TABLA 30 Resumen de procesamiento de casos.....	63
TABLA 31 Planeamiento de las sanciones laborales vs liquidez.....	63
TABLA 32 Prueba Chi Cuadrado.....	64
TABLA 33 Resumen de procesamiento de casos.....	66
TABLA 34 Planeamiento de la informalidad laboral vs multa.....	66
TABLA 35 Prueba Chi Cuadrado.....	67
TABLA 36 Resumen de procesamiento de casos.....	69
TABLA 37 Planeamiento de las condiciones laborales vs corto plazo.....	69
TABLA 38 Prueba Chi Cuadrado.....	70
TABLA 39 Resumen de procesamiento de casos.....	72
TABLA 40 Planeamiento de la infracción laboral vs flujo de efectivo.....	72
TABLA 41 Prueba Chi Cuadrado.....	73

INDICE DE FIGURA

FIGURA 1 Las agroexportadoras con mayores multas por infracciones laborales	2
FIGURA 2: Esquema del procedimiento de inspección del trabajo.....	16
FIGURA 3 ¿En su opinión, las empresas agroexportadoras deben revisar sus prácticas de contratación para adecuarlas a las normativas laborales vigentes del sector y del país?.....	48
FIGURA 4 ¿En su opinión, los trabajadores de las empresas agroexportadoras deben contar con las debidas pruebas de una relación laboral ante una posible fiscalización?.....	49
FIGURA 5 ¿Considera usted, que contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una buena práctica y condición laboral necesaria en una empresa agroexportadora?.....	50
FIGURA 6 ¿En su opinión, contar con un buen plan de Seguridad y Salud en el trabajo relacionados a las actividades de las empresas agroexportadoras pueden generar confianza en los trabajadores de la empresa?.....	51
FIGURA 7 ¿Cree usted, que el incumplimiento sobre los derechos de los trabajadores genera contingencias que pone en riesgo el prestigio de la empresa?.....	52
FIGURA 8 ¿Cree usted, que la libre formación de sindicatos laborales no debe tener impedimento, ni deben ser restringidos por las empresas agroexportadoras?.....	53
FIGURA 9 ¿En su opinión, las sanciones laborales no deberían afectar a las empresas agroexportadoras, si estas cumplen con las normas legales laborales vigentes?.....	54
FIGURA 10 ¿Cree usted, que el desembolso por haber incurrido en una falta laboral grave o muy grave afecta directamente a la liquidez del negocio?.....	55
FIGURA 11 ¿En su opinión, el pronto pago de la multa sujeta a gradualidad de las empresas agroexportadoras impactan en el flujo de efectivo?.....	56
FIGURA 12 ¿Cree usted importante que las empresas agroexportadoras apliquen los correctos beneficios laborales que por ley les corresponden a los trabajadores?.....	57
FIGURA 13 ¿En su opinión, el actual régimen laboral agrario con el que cuentan las empresas agroexportadoras contiene mejores beneficios para los trabajadores?.....	58
FIGURA 14 ¿Considera usted que las empresas deben contratar a sus trabajadores de acuerdo con la normatividad y evitar infracciones generando así un ahorro tributario?.....	59
FIGURA 15 ¿Considera usted que los gastos no planificados que las empresas agroexportadoras generan cometiendo infracciones laborales decrecen la liquidez de la empresa?.....	60
FIGURA 16 ¿En su opinión, la liquidez y solvencia de las empresas agroexportadoras no deberían afectarse si se cuentan con las correctas políticas laborales?.....	61
FIGURA 17 Chi cuadrado de 1 Hipótesis General.....	65
FIGURA 18 Chi cuadrado de 1 Hipótesis específica.....	68
FIGURA 19 Chi cuadrado de 1 Hipótesis específica.....	71
FIGURA 20 Chi cuadrado de 1 Hipótesis específica.....	73

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca establecer la incidencia de las sanciones laborales en la liquidez de las empresas agroexportadoras en la ciudad de Ica en el año 2021. Por lo cual, se formuló la pregunta de investigación acerca de ¿Cómo las sanciones laborales impactan en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021?

Con relación al diseño de la investigación fue del tipo Diseño Metodológico Investigación no experimental: Transeccional correlacional. Para operacionalizar las variables se utilizaron como fuentes de información las entrevistas realizadas a 76 trabajadores de empresas agroexportadoras que habían sido multadas por SUNAFIL en el año 2021 ubicadas en la ciudad de Ica.

Así mismo es necesario resaltar la importancia del acogimiento por parte a las empresas agroexportadoras en el régimen agrario, ya que la mayoría de los encuestados creen que el régimen puede generar mejores beneficios para los trabajadores de las agroexportadoras sobre todo para la gente que trabaja en el campo. Como conclusión básica se obtuvo que las sanciones laborales si inciden en la liquidez de las empresas agroexportadoras de Ica.

Palabras claves: Sanciones laborales, liquidez, informalidad, flujo de efectivo.

ABSTRACT

The present research work seeks to establish the incidence of labor sanctions on the liquidity of agro-export companies in the city of Ica in the year 2021. Therefore, the research question was formulated about how labor sanctions impact on the liquidity of the agro-export companies of the city of Ica in the year 2021?

Regarding the research design, it was of the Non-experimental Research Methodological Design type: Correlational Transectional. To operationalize the variables, the interviews conducted with 76 workers of agro-export companies that had been fined by Sunafil in 2021 located in the city of Ica.

Likewise, it is necessary to highlight the importance of the acceptance by the agro-export companies in the agrarian regime, since the majority of those surveyed believe that the regime can generate better benefits for the workers of the agro-export companies, especially for the people who work in the agricultural sector. countryside. As a basic conclusion, it was obtained that labor sanctions do affect the liquidity of the agro-export companies of Ica.

Keywords: Labor sanctions, liquidity, informality, cash flow.

Completo

INFORME DE ORIGINALIDAD

20 %	20 %	1 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	www.administracionedificiosperu.com Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	institutosdeseguridad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
9	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las sanciones laborales son un tema preocupante en el tema social y tributario; debido, al impacto en la liquidez de la empresa con respecto a estos beneficios y derechos laborales justos para los empleados; estos suelen interpretarse por el empleador como mayor desembolso de dinero, siendo un porque para que las compañías recurran a lo informal creyendo en minimizar los costos laborales que eso demande.

Respecto a este estudio, en relación a la situación de la problemática, se llevó a cabo sobre las sanciones laborales que tuvieron los más grandes importes de multas impuestas a las compañías agroexportadoras de la ciudad de Ica, de tal modo que no incurran en mecanismos informales, dado que en algunas ocasiones se disfraza la relación laboral de dependencia que existe entre empleador y empleado, con la intención de no asumir los beneficios y derechos laborales que son de los trabajadores, por lo que la investigación se enfocará en las infracciones laborales cometidas, como la contratación no adecuada a un personal y no colocarlo en planilla, la libre creación de sindicatos, el pago de sus derechos de trabajo y ventajas, no contar con implementos adecuados para realizar trabajos de riesgo, ni contar con las correctas señalizaciones de las áreas de trabajo con referente al personal que trabaja por zona de plantación, ya que estas medidas están regulados bajo una ley específica para este tipo de sector empresarial, los cuales tienen diferencia en sus cálculos y manera en la que pagan a sus trabajadores por las ciertas especificaciones de las mismas, así también el impacto que generan estas multas en la liquidez de la empresa que brindan servicio agroexportador, las cuales incurren en un desembolso de dinero que la empresa no tenía previsto desde un comienzo y que estos montos pueden llegar a ser

de importes considerables dependiendo de las clase de infracción siendo estas leve, grave y muy grave.

La investigación se ha dividido en seis capítulos.

En el primer capítulo, está formado por la problemática del presente trabajo, donde se mostrará de qué forma las sanciones laborales impactan en la liquidez de las empresas agroexportadoras en la ciudad de Ica, también se plasman el problema general y los específicos. Se presentan los objetivos del trabajo investigación, con la finalidad de manifestar los motivos que acreditan la elaboración del presente estudio y su valor; a su vez los condicionamientos que se han ubicado en los procedimientos del estudio y la factibilidad de la investigación.

En el segundo capítulo, conformado por el Marco Teórico, contiene los estudios previos, además, se elabora lo que contiene el desarrollo de la variable independiente y dependiente a nivel nacional e internacional, bases teóricas, en las cuales se sustenta el estudio y la interpretación de términos.

En el tercer capítulo, es referido a las Hipótesis y Variables, es decir, contiene el desarrollo de la hipótesis general y las hipótesis específicas, además de la operacionalización de los constructos.

En el cuarto capítulo, está incluida la Metodología, el planteamiento metodológico, la población y muestra, técnicas de recolección de datos, de procesamiento de la información y los principios éticos considerados.

En el quinto capítulo, se desarrollan los hallazgos obtenidos mediante la encuesta realizada, además de su descripción e interpretación y la contrastación de las hipótesis. Por último, **en el sexto capítulo**, se detalla la discusión, conclusiones y recomendaciones, sobre los hallazgos obtenidos, y las conclusiones a las que se han llegado mediante el estudio. Tales como los anexos y fuentes de información correspondientes

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el marco legal, la relación que existe entre un empleador y su trabajador se ve regulada por normas laborales, las cuales son un aspecto clave en la armonía de estos y protegiendo sus diferentes intereses hasta el alcance de las metas empresariales.

Estos derechos laborales se reflejan en beneficios laborales, los cuales para el trabajador son condiciones laborales justas para el cumplimiento de sus funciones. Estas obligaciones laborales a corto plazo generan desembolso de dinero por parte de la empresa, pero a la negativa de afectar su liquidez, el empleador comete infracciones laborales dando origen a la informalidad laboral, que bajo fiscalización de SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) terminan como sanciones laborales para la empresa y en desembolso de dinero que no tenían previsto.

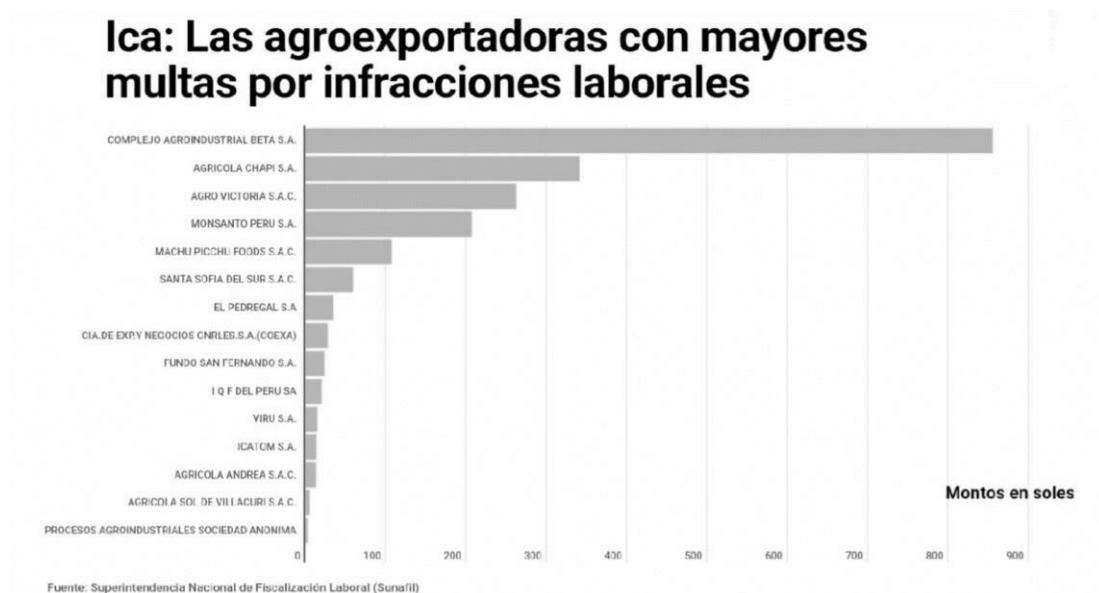
Estas multas provenientes de las sanciones afectan la liquidez de la compañía y al flujo de efectivo de esta, pues según el artículo 44 del IR (Impuesto a la Renta) inciso C señala que no se deducen: “Las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y, generalmente, sanciones que se aplican por el Sector Público de la nación”.

Este trabajo se centra en la ciudad de Ica, que a pesar del “boom” de la agroexportación y del desarrollo del mencionado rubro, diferentes investigaciones muestran que hay una asociación de diferencias entre los ingresos de las compañías agroindustriales y las remuneraciones que obtienen los colaboradores, a su vez las precarias condiciones laborales como la explotación, las intensas jornadas de trabajo obligadas y el obstáculo de formación de sindicatos, ya que únicamente a la fecha existen 03 sindicatos que son Agrokasa, Chapi y Monsanto Perú, frente a más de 250 compañías, entre grandes y pequeñas.

Tomando en cuenta a 15 de las principales empresas agroexportadoras que operan en Ica, destacadas por sus altas cifras de exportación desde Ica, según el MINCETUR (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo), también registran sanciones puestas por el ente fiscalizador SUNAFIL, por incumplimiento a las normativas laborales.

Entre las multas impuestas por Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), accidentes mortales, jornada de trabajo y descansos remunerados, contratación sujeta a modalidad, y libertad sindical, las cuales hacen un total de veinticinco (25) sanciones impuestas y un aproximado de dos millones de soles (2,000,000.00) o su equivalente de quinientos diez mil doscientos cuatro con diez centavos de dólar (510,204.10). Como se puede ver en el siguiente cuadro las empresas con sus respectivos importes de multas en soles.

FIGURA 1: LAS AGROEXPORTADORAS CON MAYORES MULTAS POR INFRACCIONES LABORALES.



Bajo la Ley N°27360, se prioriza tanto la inversión, como el desarrollo en el rubro agrario durante un periodo de diez años, donde se brindó beneficios de tributación a las compañías de agroexportación, como la minimización del impuesto a la renta en un

50%, el pago del seguro social en un 4% frente al 9% de aportación por los trabajadores que tiene seguro por ESSALUD, la depreciación anticipada de activos; etc.

Esta normativa legal ha dejado a las compañías utilizar de forma inadecuada los contratos temporales e impidió a los colaboradores la formación de sindicatos en 20 años, ello significa que las mejoras salariales dependen de la voluntad de los gremios empresariales, sin que los trabajadores puedan poseer la oportunidad de negociar de forma grupal que les permitiera demandar y pedir mejoras en aspectos laborales.

Uno de los problemas principales de reclamos en la región es el aumento del salario básico ya que este importe contempla los cálculos del pago de los beneficios laborales, tales como vacaciones, CTS (compensación por tiempo de servicios) y las gratificaciones. A ello se añade la situación de que los colaboradores no tienen con un seguro complementario de labor de riesgo, a pesar de que es posible que se originen enfermedades de ocupación por las actividades físicas que hacen en el campo y el continuo uso de pesticidas y sustancias tóxicas a los que están propensos.

En la siguiente expresión se puede observar el cálculo de la remuneración diaria, la cual se basa de la remuneración básica, al igual que todos los demás pagos de beneficios.

Cálculo del valor de la remuneración diaria

$$\text{Remuneración Diaria} = \frac{\text{Remuneración Básica} + \text{Gratificaciones (16.66\%)} + \text{CTS (9.72\%)}}{30}$$

FUENTE: Ley 31110 –

Elaboración propia

Actualmente con la derogación de la Ley N°27360, y la entrada en vigor de la Ley N°31110, se está intentando regular aspectos como la remuneración, el descanso y las condiciones de trabajo.

Tal como se observa en el cuadro adjunto, se encuentran las sanciones que se imponen a las empresas por no registrar a un trabajador en planilla.

TABLA 1: CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR A UN TRABAJADOR EN PLANILLA – EMPRESA NO MYPE

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

FUENTE: Decreto Supremo 008-2020-TR –

Elaboración propia

1.1.1 Delimitación de la investigación

Después de haber realizado una descripción del problema, este estudio se delimitó de la siguiente manera:

1.1.1.1 Delimitación espacial

El estudio se realizó en las compañías agroexportadoras de la ciudad de Ica.

1.1.1.2 Delimitación Temporal

En este estudio se realizó el proceso de investigación en el periodo 2021.

1.1.1.3 Delimitación Social

Este estudio se utilizaron herramientas para recabar datos, tanto de las entidades públicas, como agentes sancionadores en las compañías agroexportadoras de la ciudad de Ica, periodo 2021.

1.1.1.4 Delimitación Conceptual

a) Sanciones laborales

Son las consecuencias que se aplican por cometer infracciones laborales y estas son tangibles como multas en función porcentual de la UIT, considerando la misma cantidad de colaboradores dañados y el régimen laboral de la compañía que puede ser gran empresa, pequeña, mediana y microempresa.

b) Liquidez

Es la capacidad de hacer frente a sus responsabilidades financieras, ya sea una persona, una empresa o una entidad bancaria. En economía, liquidez hace alusión a la característica de los activos para ser transformados en efectivo de manera rápida sin que pierda su valor de forma importante.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera las sanciones laborales, impactan en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿De qué manera la informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021?

b) ¿En qué medida las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021?

c) ¿De qué manera la infracción laboral, impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si las sanciones laborales, impactan en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

a) Establecer si la informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

b) Identificar si las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

c) Analizar si la infracción laboral, influye en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación

La presente investigación se enfocará en estudiar las sanciones laborales que cometieron algunas de las principales empresas agroexportadoras en la región Ica en el año 2021, las cuales se dan comúnmente por el incumplimiento de las normas laborales y por querer evitar gastos en el pago de los beneficios laborales de los trabajadores; sin embargo, esto genera un impacto opuesto ya que cuando SUNAFIL detecta esas infracciones las empresas son sancionadas con grandes sumas de dinero, lo que impacta de una manera negativa su flujo de caja, pues son gastos que no tenían previsto realizar. En este sentido, el presente trabajo busca mostrar que con la aplicación precisa de normativas laborales actuales las empresas se pueden permitir un ahorro en los gastos de planilla sin tener que caer en infracciones laborales.

1.4.2 Importancia

Este estudio posee trascendencia debido a que será útil como cimiento para que las compañías agroexportadoras hagan análisis de la importancia de los costes de labor dejando que sus empleados tengan bienestar y consigan que estos tengan mayor productividad. Además, se apoyará a minimizar los riesgos de cometer infracciones en el trabajo y de tener sanciones laborales, de otra parte, se obtendrá hallazgos concretos al encontrar los reales costes que contribuirán a tener eficaces decisiones.

1.5 Limitaciones del estudio

El estudio de este problema presentó algunas limitaciones con la obtención de información estadística acerca del flujo de efectivo de las empresas agroexportadoras, por ello se complementó la información con la recolección de datos las que se obtuvo del desarrollo de las encuestas.

1.6 Viabilidad del estudio

Para desarrollar el presente estudio se contó con los suficientes elementos financieros y con un tiempo razonable, además se logró obtener información cuantitativa las cuales nos brindaron las páginas del Estado o Servidores Públicos, como es la web de SUNAFIL, del Ministerio de trabajo y del MINCETUR.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Al realizarse la respectiva investigación, indagación y contrastación en un grupo de repositorios de diferentes tesis a nivel de pregrado y postgrado de diferentes centros universitarios y casas de estudio de las Facultades de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, en los respectivos trabajos que acojan una asociación cercana con el título: "SANCIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA LIQUIDEZ EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA CIUDAD DE ICA EN EL AÑO 2021". Se detallan a continuación:

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Pérez, E. (2019), Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann "Influencia del cumplimiento de las normas laborales en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014" para conseguir el título de Contador Público, donde se resumen:

El trabajo de investigación tuvo la finalidad de mostrarnos como el cumplimiento de las normas laborales influyen en las empresas constructoras para esta investigación se tomó en cuenta a los trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Tacna

Los hallazgos encontraron que el cumplir de las normativas de trabajo incide de forma significativa en los grados de sanciones por infringir los derechos de trabajo en las compañías de construcción ya que según la investigación se entiende que, si la empresa para la que trabajan, cumple con las normas laborales, tendrán liquidez para pagarle a sus trabajadores y no generar pagos por incumplimiento de las normas laborales las cuales al final se convierten en multas (salidas de dinero).

Este estudio es importante para la investigación debido a que evidencia la manera en que la norma laboral incide en el grado de sanciones por infracciones a los derechos en

el trabajo, en otras palabras, el cumplimiento de las normas influye de una gran manera para el beneficio de los trabajadores ya que al tener menos sanciones laborales las cuales al final se convierten en multas, la empresa para la cual trabajan no tendrían que gastar demasiado en pagar por errores y tendría la suficiente liquidez de poder pagar sus obligaciones con sus trabajadores.

López Y Wilson, A. (2020), Pontificia Universidad Católica del Perú. “La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador” para obtener la maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social, donde se resumen los siguiente:

El trabajo nos muestra un análisis comparativo de como las sanciones de nuestra legislación laboral están acopladas para defender al trabajador de esta manera contrarrestando las hostilidades cometidas por el empleador, se puede observar que si las leyes son las mismas siempre hubo un tratamiento dispar en la legislación peruana.

La propuesta de este estudio con una contribución sobre el diferenciar lo que existe hace la ley laboral a ambos aspectos jurídicos. Así, se da como propuesta que las acciones hostiles realizadas por los empleadores no son impunes y, de otra parte, se le brinde un reparo más a los trabajadores que han sido afectados por estas clases de actos.

Esta investigación es relevante para nuestra tesis por que evidencia la manera en que los empleadores utilizan los vacíos legales en contra del trabajador la cual genera una mala relación entre el empleador y el trabajador.

Limpe, D (2017), Universidad Andina del Cuzco Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la empresa constructora Krad ingenieros

EIRL distrito de Santiago - Cusco periodo 2016. para conseguir el título de Contador Público, donde se resumen:

La presente investigación nos muestra cómo las infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones de la empresa constructora KRAD INGENIEROS afectan su liquidez cuyo problema radica en el mal control y manejo de los beneficios laborales en el régimen laboral de construcción civil.

La propuesta de este estudio nos muestra como las infracciones laborales perjudican a la liquidez y al cumplimiento de las obligaciones laborales como la materia de seguridad social, promoción y formación en el trabajo lo cual demuestra que el grado de cumplimiento es deficiente y la empresa no está prepara para una posible fiscalización laboral.

La presente tesis es relevante para nuestro estudio, porque evidencia la manera en el incumplimiento de obligaciones en el trabajo ponen en evidencia la mala relación entre los empleadores y los empleados dentro de la empresa además que se puede ver como la empresa trata a sus trabajadores al no darles buenos tratos como lo son la seguridad laboral, seguridad social y la formación en el trabajo, al incumplir estos puntos nos demuestran el poco compromiso que tienen con sus trabajadores y como gracias a estos puntos se generan la sanciones laborales y posteriormente las multas laborales.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Hidalgo, C. (2016). En su tesis “Multiplicidad normativa en los procesos sancionatorios por infracciones a normas sanitarias”, para obtener la Licenciatura en Derecho. Universidad Catolica de Colombia, Bogota; nos dice :

La investigación contiene el análisis de las disposiciones legales que facultan a la administración para el adelanto de los procesos sancionatorios y la imposición de sanciones por infracción de las normas sanitarias.

Se concluye, que con la existencia de multiplicidad normativa será el criterio de cada trabajador administrativo fijar las normas aplicables según el caso, por lo que no hay prueba de la multa a colocar, en la forma en la que las medidas y sanciones no son parecidas a las disposiciones.

En este caso se debe tener en cuenta las prevenciones en todo el ámbito laboral ya sea empresarial o sanitarias, a su vez se deberá investigar los procesos sancionatorios, las cuales deberán servir como guía para la prevención de las infracciones laborales y la generación de mayor liquidez en el futuro.

Santillán, J. (2016). “Las cuentas por cobrar y su impacto en la liquidez de la empresa Importadora Industrial Agrícola S.A. IIASA”. Tesis para obtener la Licenciatura en Economía . Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Esta investigación se enfoca en el análisis de los saldos de la cuenta por cobrar, describir las políticas de créditos y cobranzas, y la afectación en la liquidez de la compañía. De las cuentas por cobrar, la denominada clientes, la cual se origina en gran parte por las ventas a créditos que realiza la empresa; partida que forma parte del Activo Circulante Exigible, y los tiempos de créditos concedidos a los clientes cuyos créditos se otorgan de acuerdo con el volumen de venta.

Se concluye que el activo circulante exigible se origina principalmente por las transacciones por crédito que hace la compañía, a la vez que, a los créditos por volumen de venta, estas son las principales bases que toman en cuenta los investigadores para enfocarse en los análisis de las cuentas por cobrar y con este medio poder calcular o medir la afectación de la liquidez en la empresa IIASA.

Es de suma importancia una correcta implementación de políticas de crédito y cobranza a los clientes, ya que permitirá estimar el flujo de caja; de esta manera la compañía podrá saber si tiene la liquidez suficiente para velar por sus obligaciones a corto plazo;

además obligarse ha evaluar la habilidad de pago de clientes para poder disminuir los riesgos de cuentas incobrables de los créditos otorgados.

Lam, S. (2015). "Impacto financiero del sistema de control interno en la liquidez de la cooperativa de transporte de pasajeros Santa Lucía Cia. Ltda". Tesis para obtener el título en INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.

El análisis de los grupos de cuentas: ingresos, egresos, cuentas por cobrar y cuentas por pagar; identificó debilidades del sistema de control interno. Los resultados determinaron estrategias que contribuirán a mejorar la capacidad financiera de la Cooperativa Santa Lucía, mejorando la liquidez.

La implementación de un control interno en las empresas es de suma importancia, pues permite identificar riesgos y disminuirlos, además se puede implementar normas que serán acatadas por toda la organización; llevar dicho control en el ámbito de los ingresos y egresos de la organización es vital pues brinda a la organización el proceso correcto que se debe realizar cuando se realizan pagos y cobros.

Concluyendo, se evidencia que en los estudios internacionales que tanto una mala gestión o un mal control interno, conllevan a una mala praxis de la normatividad vigente, los cuales vinieron afectando en gran medida a las empresas dado que afectan a la liquidez de estas, pero con sus recomendaciones y enfocándose en los principales errores brindaron aportes para que cualquier consultor tome en cuenta las observaciones y pueda ponerlo en práctica en su empresa y no caer en infracciones que nos puedan sancionar y que generan pérdidas económicas.

2.2 Bases teóricas

Para la realización de este estudio, se consideraron los términos, aspectos teóricos obtenidos por diferentes autores cuyos planteamientos se han dado debidamente para el enriquecimiento del estudio.

2.2.1 Marco legal

Se considera necesario mencionar los reglamentos legales en el marco laboral actuales del rubro agroexportador para consecuencias del estudio.

Ley N°27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario

Ley dada en el 2000 en el mes de octubre, con la cual se dio el régimen laboral agrario y que empezó como ley no permanente se quedó fijada hasta el 2019 con el Decreto de Urgencia 043-2019, donde se pretendía extenderlo hasta el 2031; su objetivo fue impulsar el progreso del sector agrario, lo cual incluye acciones de crianzas y/o cultivos (menos el rubro forestal), agroindustria y acuícola (se realizan fuera de las provincias de Lima y Callao), a excepción de las asociadas con el tabaco, semillas oleaginosas, cerveza, aceites y trigo.

Además, a través del Decreto Supremo 049-2002-AG, publicado el once de setiembre del año 2002, fue reglamentada dicha normativa acreditada por los ministros de Salud, Economía y Finanzas, Agricultura y Trabajo y Promoción del Empleo.

La normativa publicada en el año 2000 tuvo duración hasta el 2010, pero, duró hasta el 2020. Finalmente, a través del DU 043-2019, se extendió hasta el 2031, con el intento de mejorar la entrega de ciertos derechos.

TABLA 2: REGIMEN AGRARIO (LEY 27360 Y MODIFICACION)

Régimen Agrario (Ley 27360 y modificación)		
Concepto laboral	Ley 27360 y ampliación (hasta el 2020)	Modificación y ampliación de vigencia (DU 43-2019)
Remuneración	Es la remuneración diaria de s/ 36.29, cuando se labore en promedio más de cuatro horas por día. Reajutable de acuerdo con la Remuneración Mínima Vital (RMV).	S/39.19, cuando se labore en promedio más de 4 horas por día. Reajutable con el valor de la RMV.
CTS	Está incluido en la remuneración diaria.	Es parte de la remuneración por día en una proporción del 9.72%.
Gratificaciones	Está incluido en la remuneración diaria	Es parte de la remuneración por día en una medida del 16.66%.
Indemnización por despido arbitrario	Es proporcional a 15 pagos por día por cada periodo entero de servicios con una máxima de 180. Las partes de años se agregan por doceavos.	Equivale a 45 remuneraciones diarias por año completado de servicios, donde 360 es el máximo. Las porciones por año se agregan por doceavos.
Vacaciones	15 días naturales por cada año de servicio.	30 días naturales por cada año de servicio.
Aportes a ESSALUD	A cargo del empleador, 4% de la remuneración en el mes por cada trabajador.	6% de la remuneración en el mes por cada trabajador, con los reajustes progresivos.

Fuente: Ley 27360 y (DU 43-2019) –

ELABORACIÓN PROPIA

Ley N°31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial

Ley publicada el 31 de diciembre del año 2020, comprende al igual que su antecesora situaciones de asociaciones de productores, agroindustria, crianza agraria, con ciertas distinciones en la última. Los colaboradores incluidos en este reglamento serán solo los que realicen actividades relacionadas con el agro, los que realicen actividades de administración, operativas y de apoyo no podrán estar incluidos a este reglamento sin ser importante el sitio donde se hagan las actividades. El régimen es perenne y no posee un lapso de duración limitada.

TABLA 3: TABLA DE NORMATIVAS APLICABLES.

NORMATIVIDAD APLICABLE		RÉGIMEN ESPECIAL	RÉGIMEN GENERAL- PREVALENCIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL
Actividades Comprendidas	Agraria-crianza	Sí	Sí
	Agroindustria	SÍ (con limitaciones)	SÍ (con limitaciones)
	Asociaciones de productores	----	Excluidas - con excepciones
Aplicable a otras actividades	Acuícolas y forestales	Sí	----
Trabajadores comprendidos	Agrarios	Sí	Sí
	Administrativos, operativos y de soporte	Sí (salvo laboren Prov. Lima-Callao)	No
Tempoaralidad del régimen		31.12.2031	Permanente

FUENTE: Ley N°31110 –

ELABORACIÓN PROPIA

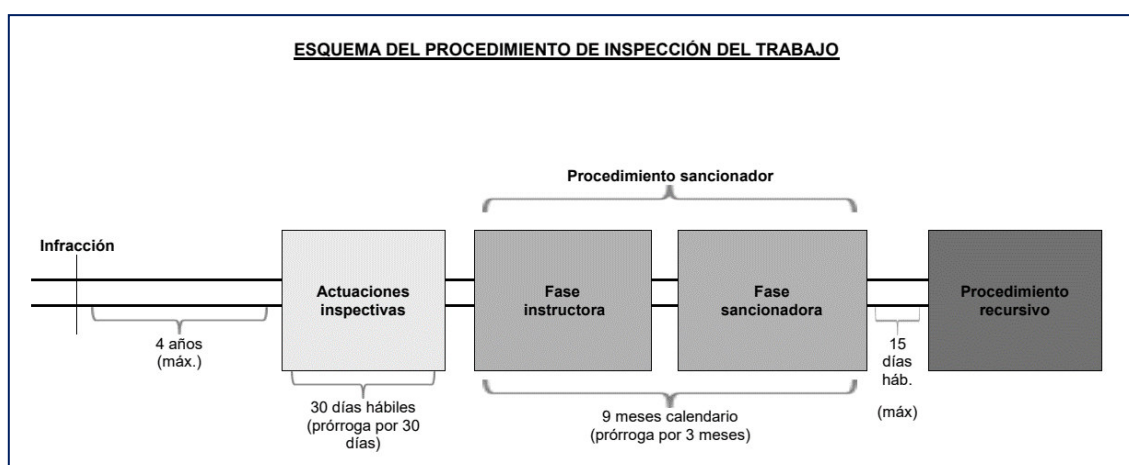
Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo (VIGOR LEY)

Reglamento publicado el 22 de Julio del año 2006, que pone en regulación el sistema de Inspección de trabajo que es novedoso, este brinda privilegios en las actividades de prevención antes que las sanciones, dando pericia mayor de actuar a los verificadores.

En el artículo 3, el presente reglamento, indica las responsabilidades y facultades de la Inspección del trabajo, donde la SUNAFIL genera y realiza dichas responsabilidades y habilidades fijadas en el contexto de la nación y hace la función de principal autoridad y rector del Sistema de Inspección del Trabajo, conforme a los lineamientos y planes por nación y por sector, así como con los lineamientos de institución y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Así también, como principal rector del mencionado sistema funcional, propone normas y fija procesos para que se cumpla con los lineamientos del estado según corresponda su competencia que necesitan de la participación de otras instituciones públicas, dando como garantía que el sistema funcione.

FIGURA 2: ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE INSPECCION DEL TRABAJO



FUENTE: Ley N°28806

DS 014-2021-TR

Publicado el 4 de Julio del 2021, para la modificación de 11 artículos del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por DS 019-2006-TR.

Infracciones y sanciones

Las sanciones en el trabajo son de 3 tipos: leves, graves y muy graves, que se castigan con multas a partir de un índice de la UIT, tomando en cuenta la cantidad de

colaboradores dañados y el régimen laboral de la compañía que puede ser gran empresa, microempresa, pequeña y mediana empresa.

Los niveles de sanciones en el trabajo actuales se aprobaron por D.S. 008-2020-TR (10.02.20). Son tres niveles de sanciones distintas, el tercero para la mediana y gran empresa, el segundo para la pequeña empresa y el primero para la microempresa.

Para encontrar la cuantía de la sanción, adicional a ello, el rubro al que es perteneciente la compañía, se considera la cantidad de colaboradores dañados, teniendo en cuenta la base de UIT de S/4.400 para el 2021.

Los castigos mínimos se refieren cuando no se cumplen las responsabilidades propias de las funciones del sujeto que brinda empleo. Las sanciones que son graves se refieren al no cumplimiento de los derechos en el trabajo de los colaboradores y las sanciones muy graves son aquellas que tienen importancia especial y dañan los derechos que están en la constitución de los colaboradores.

Infracciones leves

- No brindar a los trabajadores, en los lapsos fijados boletas de pago, las hojas de liquidación de CTS y las informaciones sobre las cuantificaciones de utilidades.
- No colocar en sitios observables del lugar de labores el horario de trabajo.
- No brindar las copias del Reglamento de trabajo interno, según sea el caso.
- No brindar información a las entidades bancarias acerca de la disponibilidad libre e intangible de la CTS.
- Además de otros incumplimientos de responsabilidades formales, cuando no se clasifique como infracciones que son graves.

Nota. - Con el DS 014-2021-TR se anuló como infracción leve, no tener un modelo del resumen de la ley de trabajo.

Infracciones graves

- No cancelar de forma oportuna los beneficios de los trabajadores y sus remuneraciones.
- No transferir en los periodos establecidos la CTS de los colaboradores.
- No cancelar de manera oportuna en julio y diciembre las gratificaciones.
- No cumplir con entregar y retener cuotas de sindicatos.
- No brindar situaciones que hagan fácil la labor de las actividades de sindicato.
- No dar registro de forma oportuna a los contratos de seguro de vida.
- No tener en oficina o dependencias sobre relaciones industriales, asistentes sociales, cuando sea correspondiente.
- Dar contrato de servicios sobre construcción de colaboradores que no estén en el RETCC.
- No brindar capacitaciones a los teletrabajadores o a aquellos que tengan trabajos remotos.
- No cumplir con lo dado sobre los lactarios.
- Que no se adopten aspectos para generar prevención y dar sanción a los hostigamientos sexuales.

Infracciones muy graves

- No tener los registros para controlar las asistencias al lugar de labores o que los registros no tengan información mínima o se sustituya al trabajador en los registros de trabajo.
- No cancelar las remuneraciones mínimas vitales.
- No cumplir con las normativas acerca de contratos en periodo fijo.

- No cumplir con las normativas acerca de las jornadas de trabajo, los refrigerios, horas extras, trabajos nocturnos, descansos por vacaciones, licencias por lactancia paternidad, y por maternidad.
- No cumplir con las normativas acerca del trabajo en menores de 18 años.
- Negativas que no justificadas de obtener las quejas.
- Hacer acciones que no permitan las huelgas.
- Impedir la libertad sindical.
- El abandono o cierre del centro de trabajo.
- Afectar la dignidad del trabajador mediante actos hostiles.
- No cumplir las normativas para proteger a las colaboradoras en gestación o en lapso de dar de lactar.
- Generar discriminación a los trabajadores por razones de raza, color, idioma, religión, origen, etc.
- Generar imposición de la labor forzosa.
- No realizar el registro del trabajador en las planillas de la compañía.
- No tener un marco de niveles, cargos y responsabilidades de los colaboradores.

TABLA 4: MULTAS LABORALES EN SOLES – AÑO 2021

MULTAS LABORALES EN SOLES – AÑO 2021
(DS 008-2020-TR)

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	198	220	308	352	396	484	616	704	792	1.012
Grave	484	616	704	792	880	1.100	1.276	1.496	1.672	2.992
Muy grave	1.012	1.100	1.276	1.408	1.584	1.804	2.068	2.376	2.684	2.992

Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	396	616	792	1.012	1.408	1.980	2.684	3.652	4.444	9.900
Grave	1.980	2.596	3.388	4.268	5.544	7.128	9.196	10.692	12.364	44.005
Muy grave	3.388	4.356	5.632	7.216	9.416	12.100	15.664	19.008	21.780	33.660

Mediana y Gran empresa (no MYPE)										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	1.144	3.916	5.544	10.252	13.640	16.412	23.320	33.484	47.828	68.288
Grave	6.908	17.248	23.968	28.732	34.452	45.980	57.464	80.432	91.916	114.928
Muy grave	11.572	23.100	34.672	50.864	62.392	80.916	104.016	138.688	184.932	231.132

FUENTE: DS 008-2020-TR

Con respecto a las sanciones estas se dan dependiendo del tipo de empresa (gran empresa, mediana empresa y pequeña empresa), ya que esta clasificación se da dependiendo del número de trabajadores que contengan, y por lo mismo también se aplican las gradualidades de sus respectivas multas.

Decreto Supremo 008-2020-TR, modifica el reglamento de la Ley General de Inspección General de Trabajo.

Regulación publicada el diez de febrero del año 2020.

Los cambios minimizan las sanciones por vulneraciones en el trabajo en más de 50% para los 3 tipos:

- Microempresa
- Pequeña empresa

· NO MYPE

TABLA 5: TRABAJADORES AFECTADOS POR LA INSPECCION LABORAL.

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

FUENTE: 008-2020-TR

Se comienza por un documento para verificación laboral, comúnmente se comienza por denuncias, hechas por los colaboradores perjudicados.

Luego de hacer las verificaciones, termina un documento de infracción, y se puede determinar ocho vulneraciones sobre vínculos de trabajo.

2.2.2 Marco Conceptual

Variable independiente: Sanciones Laborales

2.2.2.1 Sanciones Laborales

Vienen a ser el conjunto de sanciones las cuales el empresario puede aplicar hacia sus trabajadores en caso de que estos no cumplan con sus obligaciones dentro del ámbito laboral.

Según, **Boza, G (2011)** Nos dice acerca de las sanciones laborales: “El incumplimiento del trabajador de las obligaciones comprendidas en su contrato de trabajo faculta al empleador para adoptar las medidas o sanciones que correspondan.” (pag.122)

Se puede ver que las sanciones laborales son importantes para hacer respetar las reglas y políticas de la empresa en caso de que los trabajadores fallen en su deber de cumplir con sus obligaciones dentro de la empresa, el empleador tiene todo el derecho de aplicar las sanciones correspondientes.

Según, **Muños, F y García, M (2010)** Nos dice acerca de las sanciones laborales: “Las sanciones laborales de despido por haber cometido el trabajador un delito en el desempeño de su oficio; y, en general, con todas las sanciones no penales que afectan a ámbitos distintos al penal propiamente dicho.” (pag.74)

Las sanciones laborales pueden llegar al grado del despido en el caso que los trabajadores hayan cometido faltas graves dentro de su área laboral en la empresa, sin embargo, esto no vendrían a ser sanciones penales ya que son casos muy distintos.

Según, **Fernández, R (2015)** Nos dice acerca de las sanciones laborales: “las sanciones laborales presuponen la conservación de la relación laboral, son medidas que afectan la carrera profesional del trabajador en la empresa o ciertos derechos, pero no ponen en cuestión la subsistencia del vínculo jurídico.” (pág. 442)

Las sanciones laborales dan una referencia del rendimiento de una persona dentro de su área laboral, con estas referencias se puede definir qué clase de trabajadores cuenta una empresa y estas mismas pueden afectar la carrera profesional de los trabajadores.

2.2.2.2 Informalidad Laboral

Iguiniz, J y Clausen, J (2021) Nos dice acerca de la informalidad laboral:

“La informalidad ha causado que las personas no puedan acceder a servicios básicos primordiales gracias a la falta de empleo, en muchos casos se trabaja menos horas de

lo que se desea, ha aumentado la informalidad laboral, el trabajo infantil, la violencia intrafamiliar y la falta de acceso a los servicios de salud para la población” (pág. 84)

El párrafo anterior nos muestra cómo la informalidad laboral afecta a las personas a un grado que muchos servicios básicos se pierden la calidad de vida no es buena y en los servicios de salud las personas no pueden obtener un buen servicio de salud por la falta de trabajo provocada por la informalidad laboral.

2.2.2.3 Condiciones Laborales

Mesa, L Y Romero, M (2010) nos dicen acerca de las condiciones laborales:

“Las condiciones laborales deben proteger los derechos del trabajador dentro del área laboral de una empresa sin embargo las condiciones laborales actuales no favorecen al trabajador solo recrea y reprime satisfactoriamente las oportunidades para el desarrollo humano y la calidad de vida de los profesionales.” (pag.61)

Las condiciones laborales son fundamentales ya que desarrollan buenas bases para el desarrollo humano y protege los derechos del trabajador para que estos puedan sentirse a gusto dentro de su área laboral y puedan mejorar su calidad de vida.

a) Tipo de Contratación

Con respecto a los contratos laborales, el contrato es estable y sujeto a modalidad, se permiten en dos normativas. Habrá contrataciones preferentes intermitentes y por temporadas.

Se realiza los dos casos la utilización de intermediarios, tercerizaciones y la utilización legal de agencias en ambos casos el uso legal de la intermediación, la tercerización y la utilización legal de instituciones de contratación.

TABLE 6: TIPOS DE CONTRATACION

CONTRATACIÓN PERMANENTE O CONTRATACIÓN MODAL		Sí (Reg. común)	Sí (Reg. común)
Contratación preferente	Por intermitencia	Sí	Sí (Mínimo 2 veces consecutivas o no)
	Por Temporada	Simple	Sí (2 consecutivas o 3 alternadas)
		Cultivos diversos	----
	Pequeños plazos (2 meses / año)	----	Sí
	Para empresas vinculadas	----	Sí (si cubre 1 año)
Uso legal de intermediación		Sí	Sí
Uso legal de tercerización		Sí	Sí
Uso legal de agencias de colocación		Sí	Sí

Poner Fuente DS 008-2020-TR

2.2.2.4 Infracción Laboral

Cortez, J (2006) señala sobre la infracción laboral lo siguiente:

Las infracciones laborales son las acciones u omisiones de los diferentes sujetos las cuales incumplen las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas dentro de una empresa las cuales pueden ser infracciones leves como, la falta de limpieza en el centro de trabajo las cuales afecten a los trabajadores, por otro lado también se puede tomar como infracción laboral al no reportar los accidentes de trabajo ocurridos y las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la clasificación de leves, también él no comunicar a la autoridad laboral la reapertura de los centros laborales luego de efectuar alteraciones o ampliaciones en la empresa las cuales tiene que ser declaradas siempre y cuando no sea calificadas como peligrosas según la normativa. (p.78)

En el texto podemos entender que es importante tener en cuenta las infracciones laborales para poder prevenir los riesgos, en este caso nosotros debemos seguir al pie

de la letra todas las reglas para poder evitarnos inconvenientes en nuestros trabajos o en nuestro centro de labores y no tener que pasar por sanciones; las cuales son consecuencias de nuestras faltas.

a) Detalle de las infracciones en materia laboral (Decreto Supremo 019-2006-TR)

Artículo 23.2 – Obviar la entrega de documentos por el depósito de CTS

Se refiere a no brindar al colaborador, en periodos y con criterios previstos, fotocopia de los contratos, boletas de pago, hoja de liquidación de CTS, participaciones de las utilidades y otros beneficios sociales, u otros documentos que deban ser puestos a su disposición.

Artículo 24.4 – Omisión del pago de las gratificaciones legales

No brindar o pagar de forma total y oportuna los beneficios laborales y remuneraciones a los que poseen acceso los colaboradores por todo concepto (gratificación).

Artículo 24.4 – Omisión del pago de la bonificación extraordinaria

No cancelar o brindar totalmente y de forma oportuna los pagos y los beneficios de trabajo a los que poseen acceso a los colaboradores por todo concepto (Bonificación Extraordinaria).

Artículo 24.5 – Omisión del depósito de CTS

No transferir de forma total y de forma oportuna las compensaciones por tiempo de servicio.

Artículo 25.6 – Omitir el pago de indemnización vacacional

El no cumplimiento de los mandatos relacionados con las horas de labor, refrigerios, labor en sobretiempo, labor nocturna, descansos vacacionales y otros, licencias, permisos y el periodo de labor generalmente.

Artículo 25.20 – Omitir el registro en Planilla al Trabajador

No hacer registro de colaboradores, que prestan servicios, pensionistas, trabajadores con contrato en modalidad formativa, colaborador de terceros o titulares de derecho en la planilla de pago o planilla electrónica.

Artículo 44 –

A) Omitir el registro en el régimen de seguridad social en salud al trabajador

Conformado por vulneraciones graves, la carencia de registro o los registros fuera de plazo de los colaboradores u otros individuos cuando es obligatoria la inscripción, en la ley de seguridad social en salud o en la ley de seguridad social en pensiones, sean estas públicas o privadas, teniendo vulneraciones en cada colaborador perjudicado.

B) Omitir el registro en el régimen de seguridad social en pensión al trabajador

Contienen vulneraciones graves, como la carencia de registro o registro fuera del plazo vulneraciones graves la falta de inscripción de trabajadores o la inscripción fuera de plazo de los colaboradores u otros individuos acerca de que las inscripciones sean obligatorias, en la ley de seguridad social en salud o en la ley de seguridad social en pensiones, sean organizaciones públicas o privadas, teniendo vulneraciones por cada colaborador perjudicado.

Sanciones de trabajo por no registrar a un trabajador en planilla de una empresa no MYPE:

TABLA 7: NORMAS LEGALES Y ARTICULOS.

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

FUENTE: DS 019-2006-TR

Las vulneraciones pueden ser más, esto depende de las situaciones, especialmente las vulneraciones asociadas a la función verificadora, es decir muy graves.

La tabla anteriormente colocada calcula respecto a un solo colaborador perjudicado.

Las cifras aumentan si la cantidad de colaboradores perjudicados es mayor de diez colaboradores.

a) Pruebas de una relación laboral

En lo cual el verificador tiene que mostrar los criterios importantes en un contrato de trabajo de dependencia: subordinación, remuneraciones, y prestación de servicios.

- Prestación de Servicios
- Remuneración
- Subordinación

La prestación de servicios y la remuneración son sencillas, porque del mismo acuerdo de labor de servicios se puede evidenciar, además de los recibos por honorarios dados

por los colaboradores; por lo que para demostrar a los inspectores evidencias de subordinación se toman:

- Marcado de asistencia.
- Amonestación.
- Descuentos por vulneraciones hechas.
- Regla de laborar en feriados.
- Otorgamiento de reportes.

Adicional a lo nombrado, otras evidencias que muestren vínculo de trabajo:

- Otorgamiento de uniformes.
- Carnet de identificación
- Mail corporativo.
- Un lugar asignado para el trabajador.
- Celebración de cierre de año de los colaboradores.
- Tarjetas para presentarse.
- Otorgamiento de equipos tecnológicos.
- Entrenamientos en cursos.
- Colaboradores en su puesto.

Variable Dependiente: Liquidez

2.2.2.5 Liquidez

Según, **Gutiérrez, J y Tapia, J (2016)** Nos dice acerca de la liquidez que: “El inicio de la liquidez está asociado de manera indirecta a la forma como el dinero se constituyó en

una unidad de valor que estuvo condicionada por el intercambio y formas de depósito.”
(pag.19)

La liquidez es un indicador la cual nos muestra cómo se constituyó el dinero y bajo qué proceso se consiguió según los autores.

Como dice en el párrafo la liquidez se encarga de mostrarnos como el dinero se constituyó y bajo a que formas las cuales pueden enseñarnos las diferentes formas de tener liquidez para hacernos cargos de cumplir con las obligaciones que tiene una empresa.

Según **Raga, S (2017)** nos dice acerca de la liquidez que:

La evaluación y el análisis de la liquidez es importante para las finanzas personales ya que nos ayuda a medir la cantidad de efectivo disponible para poder cubrir gastos menores, la liquidez también se puede manejar con excesos de efectivo o solicitando créditos a corto plazo, estos recursos cubren una gran parte de gastos diarios hasta sucesos imprevistos que necesitan liquidez inmediata, para manejar la liquidez se debe de prestar atención a lo que entra y sale, por concepto y periodicidad solo así se podrá analizar y tomar decisiones acerca de sus gastos personales como empresariales (pág. 21)

Es necesario saber cómo la liquidez es importante para el cumplimiento de las obligaciones a corto y largo plazo de una persona o entidad en este caso si se tiene una liquidez deficiente no podrá hacerse cargo de sus obligaciones, siempre y cuando la empresa o individuo tenga una buena liquidez para solventar sus obligaciones esta accederá a créditos para su beneficio propio

Según **Gonzales, A (2011)** nos dice que: “La liquidez es un concepto muy complejo y se refiere a la capacidad de negociar rápidamente cualquier cantidad de un activo sin afectar a su precio.” (pag.11)

La liquidez está basada tanto en precio y cantidad la cual nos muestra cómo obtener un activo en base a liquidez y tratar de negociar el precio del activo para poder obtenerlo.

La liquidez es fundamental para las empresas que buscan obtener activos en base a esta, la empresa debe presentar una liquidez estable y sólida la cual muestre que es capaz de cumplir con sus obligaciones a corto y largo plazo para obtener activos como también créditos y ciertos benéficos.

2.2.2.6 Multas Laborales

Según **Cardozo, H (2022)** define las multas como:

Las multas laborales se aplicarán por concepto de multas y sanciones impuestas por los entes reguladores ya sea por el incumplimiento de sus obligaciones dentro de una empresa en este caso hacia los trabajadores, estas son: las obligaciones de pago, indemnizaciones y demandas laborales, demandas por incumplimiento de contrato y otros conceptos. (pág. 282)

Las multas laborales son importantes para poder hacer que las empresas cumplan con sus obligaciones ya que esto alertara a las empresas en base a multas que tiene que cumplir con todas sus obligaciones lo antes posible para no ser multadas de nuevo y así hacer valer los derechos de los trabajadores

2.2.2.7 Obligaciones a corto plazo

Herrera, **Betancourt, Herrera, Vega & Vivanco (2016)** nos dice acerca de las obligaciones a corto plazo: “Este índice mide el resultado de la empresa para cubrir oportunamente sus obligaciones a corto plazo, en términos generales un índice de solvencia de 1 se considera aceptable en una empresa comercial.” (pag.161)

En este caso las obligaciones a corto plazo se deben cumplir para poder obtener préstamos y créditos las cuales beneficiaran a la empresa siempre y cuando estas cumplan con lo que deben y presenten un buen historial crediticio.

1. Remuneración

Sobre las remuneraciones en ambos regímenes, los sueldos de cada colaborador agrario son de más cuantía a la remuneración mínima vital, esta se cancela por día, y en el conjunto de normas anuladas, la remuneración era 39.19 soles, en el actual régimen es de 39.18 soles, pero este tiene un bono adicional para colaboradores, que es igual a 30% de la RMV, es decir 279 soles.

En ambos casos, la remuneración por día que obtiene el colaborador agrario será actualizada conforme aumente la RMV. Asimismo, las dos reglamentaciones contienen las asignaciones familiares.

TABLA 8: REMUNERACION.

Remuneración básica - $RB \geq RMV$	SÍ (s/31.01)	SÍ (s/31.01)
Remuneración Diaria - RD [RB + CTS (9.72% RD) + gratificaciones (16.66%RD)] /30	SÍ (s/ 39.19)	SÍ (s/ 39.18)
Bonificación especial por trabajo agrario - BETA (sin carácter remunerativo)	----	30% RMV (s/279.00)
Remuneración diaria - RD condicionada a jornada de 4 horas	SÍ	SÍ
Remuneración diaria - RD actualizable con incremento de RMV	SÍ	SÍ
Asignación familiar	SÍ	SÍ
Remuneración por rendimiento asegurado RMV (cumpliendo la jornada completa)	SÍ (sin Reg. expresa)	SÍ (sin Reg. expresa)

FUENTE: Ley N°31110 –

ELABORACIÓN PROPIA

2. Beneficios Sociales:

a) CTS

Lo referido a beneficios sociales, el cumplimiento del otorgamiento de la CTS (9.72% RB) y gratificación (16.66% RB) se conserva de la misma forma en los dos conjuntos de normas.

b) Indemnización

En la cancelación de compensaciones por destitución arbitraria existen variaciones, mientras que anteriormente el monto a cancelar era igual a un mínimo de 45 remuneraciones primarias hasta un tope por trescientos sesenta, en el régimen nuevo se usa como ejemplo el monto de las remuneraciones por día, pasando a ser 45 remuneraciones diarias con un tope de trescientos sesenta.

c) Utilidades

La variación más importante está cuando los colaboradores participan de las utilidades, y anteriormente los colaboradores de crianza y agro participaban con el 5% de los beneficios, hoy en día se desarrolló un rango de niveles que fija que hasta el 2025 continuarán participando con 5%, y en el 2027 alcanzar un 10%. Para los colaboradores agroindustriales participan por 10% de los beneficios.

TABLA 9: UTILIDADES

NORMATIVIDAD APLICABLE		RÉGIMEN ESPECIAL	RÉGIMEN GENERAL- PREVALENCIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL
CTS		SÍ (9.72% RB)	SÍ (9.72% RB)
Gratificaciones		SÍ (16.66% RB)	SÍ (16.66% RB)
Utilidades	Agricultura y crianza	SÍ (5%)	2021- 2023: 5% 2024 – 2026: 7.5%
	Agroindustria	SÍ (10%)	2027: 10%
Indemnización por despido arbitrario		SÍ (45 RB – Max. 360)	SÍ (45 RD – Max. 360)
Seguro de vida ley		SÍ	SÍ

FUENTE: Ley N°31110 – ELABORACIÓN PROPIA

d) Vacaciones

En el caso de las vacaciones que son pagadas las dos normativas fijan vacaciones por treinta días, así como vacaciones por semana obligatorias una vez por semana y días

no laborables por conmemoración o festividad. En la normativa anulada las vacaciones detenidas re regían por el Decreto Legislativo N.º 713, en la normativa actualizada se fija que los descansos detenidos fueron iguales a 8.33% de la RB diariamente.

e) Jornada Laboral

En el día de trabajo acerca de proteger de los periodos máximos de jornadas por día, refrigerio y pago por labor de noche se conserva de la misma forma en las dos normativas.

El régimen anulado no regularizaba en su contenido los aspectos del transporte, alimentación, comedores, emergencias, sanitarios, porque estaba regido a normativas que son especiales y que se generaban en ciertas situaciones. De lo contrario, la normativa actualizada regulariza los aspectos que anteriormente no se tomaban en normativas determinadas los apartados que antes se dejaban a normas específicas.

f) Aporte del Seguro Social de Salud o ESSALUD

Con respecto a la seguridad y previsión social, la norma actual fija que los colaboradores estarán en EsSalud, lo que difiere la anterior normativa que mencionaba que era la normativa de salud agraria. Los aportes irán de un 6% a un 7% en el periodo 2021 al año 2022, llegando a un 9% en el 2025, cada vez que la compañía posea más de cien colaboradores.

En las dos normativas se fija que el SIS cubre en situaciones de no poseer el régimen de salud agrario. Los derechos grupales y el retiro están garantizados en los dos conjuntos de normas.

TABLA 10: APORTE DE SEGURO SOCIAL

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	Sistema	Reg.Salud agrario	Essalud general	
	Aportaciones	6% - incremento progresivo general	100≥ Trabaj. 1700≥ ventas	2021-22 = 7%
			2025 = 9%	
	100- Trabaj. 1700 ~ventas		2021 - 27 = 6%	2028 = 9%
SIS: - Cobertura durante carencia del Reg. Salud agrario - Retorno automático al cese		Sí	Sí	
SCTR		Sí	Sí	
SISTEMA PENSIONARIO	Jubilación SNP	65 años y 20 de aportación	65 años y 20 de aportación	
	Jubilación SPP	65 años	65 años	
	SPP- Posibilidad de retiro de 95% - con cobertura Essalud	Sí	Sí	
DERERCHOS COLECTIVOS DE TRABAJO	Proscripción de actos contra libertad sindical	Sí	Sí	
	Fomento Neg. Col. Niveles superiores	No	Sí	

FUENTE: Ley N°31110 – ELABORACIÓN PROPIA

g) Maternidad

Ambas normativas fijan proteger a agrupaciones, como mujeres en maternidad en lactancia y licencia antes del parto y después del parto. Se prohíben en las dos leyes la labor del infante, y se da garantía el proteger a los colaboradores en cualquier acoso sexual, discriminaciones en el momento de aplicar al trabajo.

2.2.2.8 Flujo de efectivo

Según **Flores, J (2013)** define el flujo de efectivo como:

Los flujos de efectivos son útiles ya que muestran a los usuarios los estados financieros, las cuales son fundamentales para para medir la capacidad que tiene la entidad para generar efectivo a corto y largo plazo, así como las necesidades de liquidez que esta tiene para poder tomar decisiones económicas. (pag.45)

Cabe reconocer que los flujos de efectivo son fundamentales para medir la capacidad de las empresas que necesitan créditos y obtener activos, las entidades financieras se encargan de evaluar a las empresas para poder financiarlas siempre y cuando estas puedan cumplir con sus obligaciones y puedan generar liquidez.

2.2.3 Definiciones de conceptuales

Beneficio: es el ingreso económico que se consigue de una empresa, algún financiamiento, actividades de intercambio, e inversiones.

Control interno de una empresa: es definido como las acciones en grupo y que se unen a lo operativo de la compañía con el fin de minimizar fallos, y brindar protección a los bienes, además de dar garantía correcta.

Déficit: es el momento que se da cuando hay insuficiencia de cosas requeridas. En el aspecto financiero, es comprendido como la situación cuando los egresos son mayores a las entradas, es decir se afirma que hay poco dinero.

Fluctuación: es el perjuicio monetario que se genera por la minimización la cuantía específica de mercaderías o por la actual mercancía. Consiste en la distinción de lo que reflejan los registros y las existencias.

Flujo de efectivo: es referido a aquel reporte que contiene los ingresos y los egresos de efectivo que se hacen en un lapso específico.

Gastos no aceptados tributariamente: Son aquellos que no se restan de forma fiscal, es decir que, no deben tomarse en consideración para hallar la respuesta fiscal.

Indemnización: Es el acto de compensar de forma económica y es lo que obtiene un individuo como efecto de haber tenido daños en el contexto de trabajo, de economía, o de moralidad.

Infracción: es la situación cuando se incumple con alguna norma. Este no cumplimiento incentiva sanciones de parte de las instituciones encargadas y con la suficiente competencia.

Liquidez: Capacidad de hacer frente a sus obligaciones financieras, tanto una persona, una empresa o una entidad bancaria.

MYPE: Es el ente económico que está formada por un individuo natural o jurídica, con cualquier manera formalización que posee por objeto hacer acciones para extraer, transformar, producir, comercializar servicios o bienes.

Pasivo corriente: Porción del pasivo de una compañía que está conformada por responsabilidades y deberes con un lapso mayor a un periodo anual, es decir responsabilidades a breve lapso.

Remuneración Mínima vital: Es la cuantía que se le da un colaborador por trabajar un horario completo, es decir de ocho horas o cuarenta y ocho horas a la semana.

SUNAFIL: Es la institución del estado a través de la que se hace cumplimiento con la responsabilidad de dar garantía respecto a los beneficios de los colaboradores, y originar situaciones correctas para la realización de tareas de las compañías, incentivando su productividad y su formalización.

Superávit: es el momento que se causa cuando existe más de alguna cosa requerida. En el aspecto financiero, se da en el momento que las entradas son mayores que los egresos, es decir existe más dinero que gastos.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis general y específicos

3.1.1 Hipótesis General

Las sanciones laborales, impactan significativamente en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

3.1.2 Hipótesis Específicos

a) La informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

b) Las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

c) La infracción laboral, impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.

3.2 Variables y definición operacional

Operacionalización de variables

Variable independiente

X: Sanciones Laborales

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Según, Fernández, R (2015): “las sanciones laborales presuponen la conservación de la relación laboral, son medidas que afectan la carrera profesional del trabajador en la empresa o ciertos derechos, pero no ponen en cuestión la subsistencia del vínculo jurídico.”	
DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INDICES
	X1: INFORMALIDAD LABORAL	X1.1: PRÁCTICAS INADECUADAS DE CONTRATACIÓN X1.2: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL NO RECONOCIDA
	X2: CONDICIONES LABORALES	X2.1: SCTR X2.2: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	X3: INFRACCIÓN LABORAL	X3.1: INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES X3.2: OBSTACULIZAR LA CREACION DE SINDICATOS
ESCALA VALORATIVA	NOMINAL	

Variable dependiente

Y: Liquidez

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Según, Gutiérrez, J y Tapia, J (2016): “El inicio de la liquidez está asociado de manera indirecta a la forma como el dinero se constituyó en una unidad de valor que estuvo condicionada por el intercambio y formas de depósito.”	
DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	INDICES
	Y1: MULTA	Y1.1: TIPOS DE MULTA
		Y1.2: GRADUALIDAD DE LA SANCION
	Y2: OBLIGACIONES A CORTO PLAZO	Y2.1: BENEFICIOS LABORALES
		Y2.2: REGIMEN LABORAL AGRARIO
	Y3: FLUJO DE EFECTIVO	Y3.1: AHORRO TRIBUTARIO
	Y3.2: GASTOS NO PLANIFICADOS	
ESCALA VALORATIVA	NOMINAL	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO METODOLÓGICO

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación agrupó aspectos requeridos para ser llamada: “**Investigación Aplicada**”. Esta clase de estudio posee por finalidad “resolver problemas prácticos; estudia hechos o fenómenos; utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social”.

4.1.2 Nivel de investigación

Respecto a los fines de la investigación “la investigación se centró en el nivel descriptivo, analítico y estadístico”.

4.1.3 Método

Para hacer el estudio “se utilizó el método descriptivo, estadístico y de análisis – síntesis, entre otros que conforme se desarrolle el trabajo se darán indistintamente en la tesis”.

4.1.4 Diseño

Según el origen del estudio, este fue de planteamiento no experimental. Es así como, se tomó una porción que:

$$M = O_x r O_y$$

Dónde:

M = Muestra.

O = Observación.

x = Sanciones Laborales

y = Liquidez

r = Relación.

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

Es compatible con el estudio y fue conformada por los Contadores, los jefes de recursos humanos, los asistentes contables y los asistentes de recursos humanos de las 15 empresas agroexportadoras de Ica que tuvieron más sanciones laborales en el año 2021

Autoridad Académica (funcionarios)	Unidades de análisis
Contador general.	15
Jefe de Recursos Humanos	15
Asistente de Contabilidad	35
Asistente de Recursos Humanos	20
Total	95

4.2.2 Muestra

Se obtuvo a través de la fórmula para estimar porciones en poblaciones conocidas:

$$Z^2 PQN$$

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

n = Muestra.

N= la totalidad de la población, constituido por 95 individuos de las agroexportadoras de la ciudad de Ica entre ellas tenemos a los Contadores generales, jefes de recursos humanos, asistentes contables y asistentes de RRHH.

p y q= probabilidad de la población de éxito y de fracaso, cuando no se conocen estas probabilidades, se asume que p y q poseen una cuantía de 0.5 cada una.

Z= desviación estándar que en la curvatura en normalidad define la probabilidad de fallo que es igual a un rango de confianza del 95%. En la medida de la muestra el valor de Z es 1.96

E= Error estándar de la estimación, en la investigación tomando un 5%.

Para una muestra optima se tomó por antecedente a la cantidad de compañías de agroexportación que contuvieron multas en el trabajo en el periodo 2021, la respuesta se multiplica por cuatro por incluir al contador, jefe de RRHH, asistentes de RRHH y contables.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (95)}{(0.05)^2 (95-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 76 Gerentes, jefes y asistentes

Fueron seleccionadas 15 empresas agroexportadoras, en cada una de ellas se tomó como muestra al Contador, jefe de recursos humanos, asistentes contables y asistentes de recursos humanos. Siendo 76 individuos.

4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.3.1 Técnicas

De acuerdo con este tipo de estudio, se empleó como técnica a la encuesta, además, por ser la técnica de mayor relevancia.

4.3.2 Instrumentos

Para recabar se usó un cuestionario que, con el apoyo de un proceso de encuestado, se aplicó a la muestra que se encuentra anteriormente.

Tabla 11. Cálculo del Alfa de Cronbach con SPSS 25

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100
	Excluido	0	0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12. Cálculo del Alfa de Cronbach con SPSS 25

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,916	,939	14

Tabla 13. Cálculo del Alfa de Cronbach con SPSS 25

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
57.870	75.268	8,67570	14

Tabla 14: Cálculo del Alfa de Cronbach con EXCEL

	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	¿Cree usted, que el	¿En su opinión, el pr	¿Cree usted importa	¿En su opinión, el ac	¿Considera usted que	¿Considera usted qu	¿En su opinión, la liq	Columna	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	4	4	4	4	3	3	3	4	54
4	2	3	4	3	3	3	3	4	48
5	5	3	5	4	5	5	5	5	65
6	5	5	5	2	5	5	5	5	63
7	4	2	3	3	4	3	4	4	47
8	4	4	5	3	4	3	4	4	52
9	5	4	5	3	5	4	5	5	64
10	1.071428571	1.071428571	0.571428571	0.785714286	0.785714286	0.982142857	0.285714286	75.26786	
11									
12							K	14	
13							V1	11.26786	
14							VT	75.26786	
15									
16									
17									
18									

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

0.915704

Interpretación:

Luego de hacer la evaluación de fiabilidad, se encontró una respuesta de 0.915, lo que desde este valor de Alfa de Cronbach se obtuvo que los ítems de la encuesta están correlacionadas adecuadamente y bien estructuradas. Ello significa que, la fiabilidad es muy alta.

TABLA 15: Rangos de nivel de confiabilidad

Coeficiente alfa >0,9	Excelente
Coeficiente alfa >0,8	Bueno
Coeficiente alfa >0,7	Aceptable
Coeficiente alfa >0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa >0,5	Inaceptable

Fuente: Castillo, D. et al. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario Florida versión en español.

4.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de los datos se realizó con apoyo del Microsoft Excel: técnicas estadísticas y gráficos. Las hipótesis de la investigación fueron probadas y contrastadas a través del modelo estadístico Chi Cuadrado y otras que resulten aplicables, utilizando el software SPSS edición IBM ® Statistics 25 versión español.

4.5 ASPECTOS ÉTICOS

En la realización de la investigación, se cumplió con la Ética, desde la especulación los aspectos relacionados con lo social, y la moralidad de la moral individual y social; y el aspecto práctico mediante reglamentos de comportamiento para conseguir el bien de todos los participantes, con juicio de valor y a los individuos por su racionalidad, dadas por el Código de Ética del Colegio de Contadores Públicos del Perú. Es preciso que se resalte la verdad de la información obtenida y lo objetivo que son los hallazgos del estudio.

Nombrar los aspectos éticos más importantes dados por el Colegio de Contadores Públicos y son integridad, respeto, confidencialidad, objetividad, independencia y reconocimiento de los autores, y responsabilidad de los mismos en este estudio.

Fueron respetados los principios éticos en la realización de este estudio, al hacerlo con la incidencia de ellos al dar opiniones y manifestación de hallazgos y conclusiones y en

la oportunidad de relacionarse con los individuos que forman parte de la muestra con tal respeto y siendo cordiales.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Presentación

Se presentan los procedimientos que se realizaron para la comprobación de las hipótesis de estudio **“Sanciones laborales y su impacto en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021”**.

- a) Se estableció si la informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las compañías que exportan productos agrícolas de la ciudad de Ica en el año 2021.
- b) Se describió si las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las compañías que exportan productos agrícolas de la ciudad de Ica en el año 2021.
- c) Se precisó si la infracción laboral, impacta en el flujo de efectivo en las compañías que exportan productos agrícolas de la ciudad de Ica en el año 2021.

5.2 Interpretación de resultados

En primer lugar, se aplicó por técnica a la encuesta efectuada a la muestra conseguida de 76 trabajadores entre contadores generales, jefes de recursos humanos, asistentes contables y asistentes de RRHH de las compañías agroexportadoras de la ciudad de Ica.

En respuesta del recojo de la información, se siguió a la manifestación, descripción y evaluación de lo encontrado.

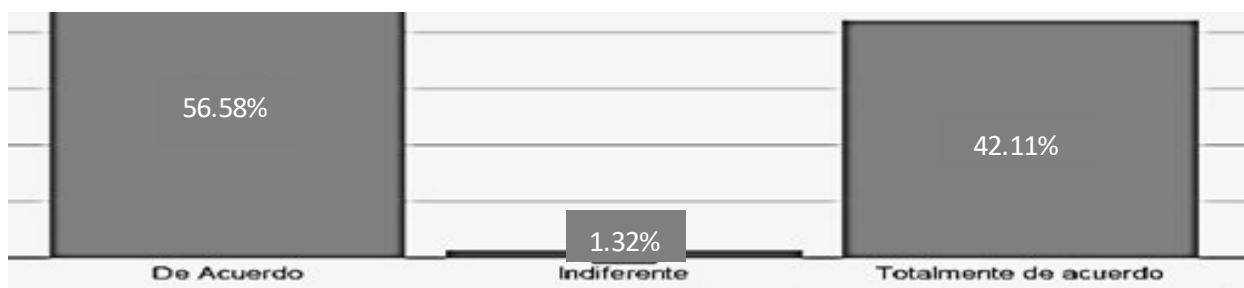
Variable Independiente (x): Sanciones Laborales

5.2.1. Pregunta N°01

Tabla N°16: ¿En su opinión, las empresas agroexportadoras deben revisar sus prácticas de contratación para adecuarlas a las normativas laborales vigentes del sector y del país?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	43	56.6	56.6	56.6
	Indiferente	1	1.3	1.3	57.9
	Totalmente de acuerdo	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°3: ¿En su opinión, las empresas agroexportadoras deben revisar sus prácticas de contratación para adecuarlas a las normativas laborales vigentes del sector y del país?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a la respuesta conseguida en este ítem, se muestra en la figura 3 que el 56.58% de los participantes tomaron en cuenta a la alternativa De Acuerdo, el 42.11% han optado por la opción Totalmente de acuerdo; sin embargo, el 1.32% respondió la opción Indiferente.

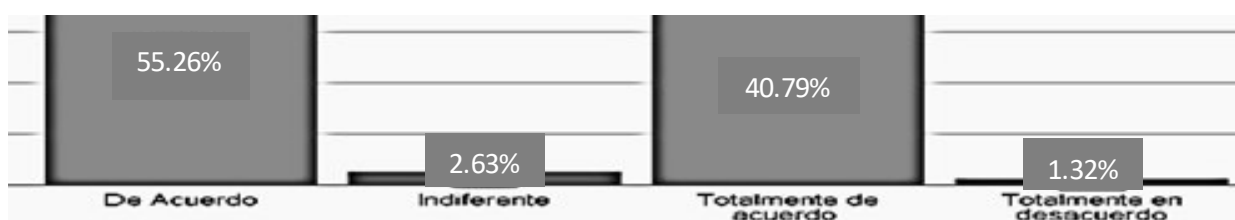
Según lo opinado por los participantes, las compañías dedicadas a la agroexportación tienen que fortalecer sus prácticas de contratación para que estas puedan adecuarse a las normativas laborales en el país ya que las empresas agroexportadoras son una fuente de ingresos importante para el país.

5.2.2. Pregunta N°02

Tabla N°17: ¿En su opinión, los trabajadores de las empresas agroexportadores deben contar con las debidas pruebas de una relación laboral ante una posible fiscalización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	42	55.3	55.3	55.3
	Indiferente	2	2.6	2.6	57.9
	Totalmente de acuerdo	31	40.8	40.8	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°4: ¿En su opinión, los trabajadores de las empresas agroexportadores deben contar con las debidas pruebas de una relación laboral ante una posible fiscalización?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto al hallazgo conseguido de este ítem, se evidencia en la figura 4, el 55.26% de los participantes tomaron en cuenta la alternativa De Acuerdo, los trabajadores de las empresas agroexportadoras deben contar con las debidas pruebas de una relación laboral ante una posible fiscalización, el 40.79% han optado por la opción Totalmente de acuerdo; sin embargo, el 2.63% se inclinó por la alternativa Indiferente y el 1.32% se inclinó por Totalmente en desacuerdo.

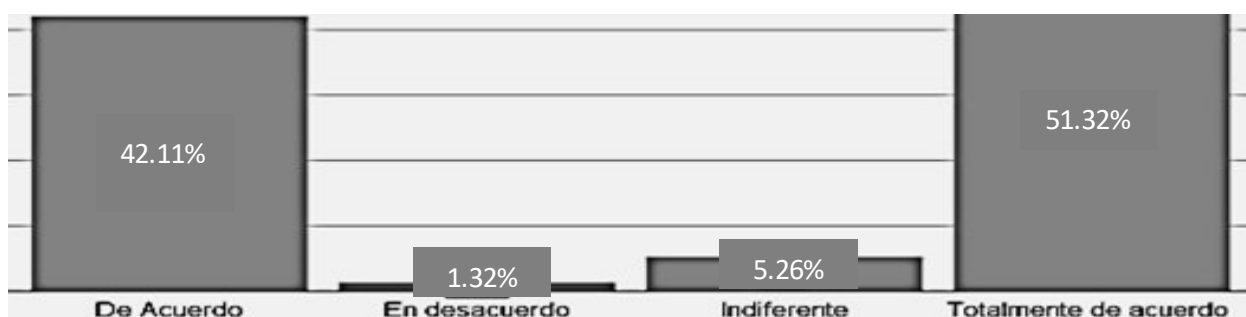
Según lo que opinan los participantes, los trabajadores tienen que poseer las debidas pruebas para una posible fiscalización para que puedan hacer valer sus derechos ante los malos tratos de las agroexportadoras.

5.2.3. Pregunta N°03

Tabla N°18: ¿Considera usted, que contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una buena práctica y condición laboral necesaria en una empresa agroexportadora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	32	42.1	42.1	42.1
	En desacuerdo	1	1.3	1.3	43.4
	Indiferente	4	5.3	5.3	48.7
	Totalmente de acuerdo	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°5: ¿Considera usted, que contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una buena práctica y condición laboral necesaria en una empresa agroexportadora?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto a la respuesta conseguida del ítem, se observa en la figura 5 que el 51.32% de los participantes tomaron en cuenta la alternativa Totalmente de Acuerdo, el 42.11% han optado por la opción De acuerdo; sin embargo, el 5.26% se inclinó por la alternativa Indiferente y el 1.32% se inclinó por Totalmente en desacuerdo.

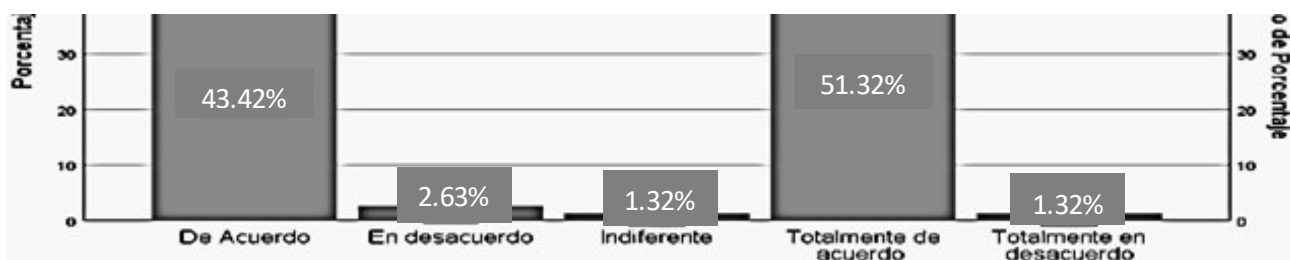
Según los encuestados de las empresas agroexportadoras, consideran que el SCTR es fundamental para proteger a los trabajadores y es una buena práctica necesaria para las empresas agroexportadoras.

5.2.4. Pregunta N°04

Tabla N°19: ¿En su opinión, contar con un buen plan de Seguridad y Salud en el trabajo relacionados a las actividades de las empresas agroexportadoras pueden generar confianza en los trabajadores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	33	43.4	43.4	43.4
	En desacuerdo	2	2.6	2.6	46.1
	Indiferente	1	1.3	1.3	47.4
	Totalmente de acuerdo	39	51.3	51.3	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°6: ¿En su opinión, contar con un buen plan de Seguridad y Salud en el trabajo relacionados a las actividades de las empresas agroexportadoras pueden generar confianza en los trabajadores de la empresa?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en la figura 6 a la respuesta conseguida de este ítem, es decir que el 51.32% de los participantes tomaron en cuenta a la alternativa Totalmente de Acuerdo, el 43.42% han optado por la opción De acuerdo; pero, el 2.63% eligió la opción En desacuerdo, el 1.32% por la alternativa indiferente y el 1.32% se inclinó por Totalmente en desacuerdo.

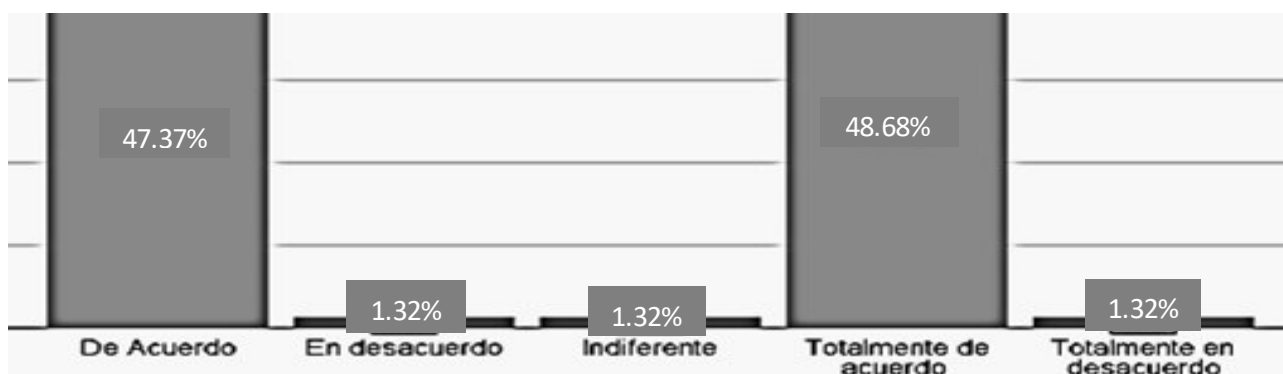
En conclusión, la salud y seguridad en la labor si son fundamentales en proteger a los colaboradores de las empresas agroexportadoras sobre todo para poder proteger a los trabajadores que trabajan en el campo.

5.2.5. Pregunta N°05

Tabla N°20: ¿Cree usted, que el incumplimiento sobre los derechos de los trabajadores genera contingencias que pone en riesgo el prestigio de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	36	47.4	47.4	47.4
	En desacuerdo	1	1.3	1.3	48.7
	Indiferente	1	1.3	1.3	50.0
	Totalmente de acuerdo	37	48.7	48.7	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°7: ¿Cree usted, que el incumplimiento sobre los derechos de los trabajadores genera contingencias que pone en riesgo el prestigio de la empresa?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a la respuesta conseguida de este ítem, se observa en la figura 7 que el 48.68% de los participantes tomaron en cuenta la alternativa Totalmente de Acuerdo, el 47.37% han optado por la opción De acuerdo; pero, el 1.32% eligió la opción En desacuerdo, indiferente y Totalmente en desacuerdo.

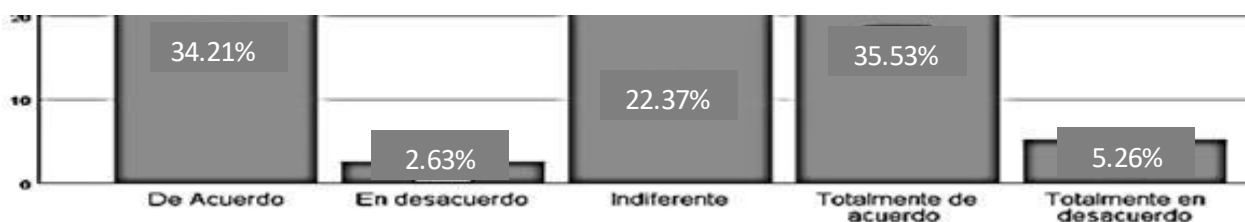
Los participantes que fueron en la compañía evidenciaron en su mayoría que el incumplimiento sobre los derechos de los trabajadores si genera contingencias que arriesga el prestigio de la compañía ya que esto generara malas referencias en el ámbito laboral y administrativo.

5.2.6. Pregunta N°06

Tabla N°21: ¿Cree usted, que la libre formación de sindicatos laborales no debe tener impedimento, ni deben ser restringidos por las empresas agroexportadoras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	26	34.2	34.2	34.2
	En desacuerdo	2	2.6	2.6	36.8
	Indiferente	17	22.4	22.4	59.2
	Totalmente de acuerdo	27	35.5	35.5	94.7
	Totalmente en desacuerdo	4	5.3	5.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°8: ¿Cree usted, que la libre formación de sindicatos laborales no debe tener impedimento, ni deben ser restringidos por las empresas agroexportadoras?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia

Interpretación:

En cuanto a la respuesta conseguida de este ítem, se evidencia en la figura 8 que el 35.53% de participantes eligieron la alternativa Totalmente de Acuerdo, el 34.21% han optado por la opción De acuerdo; sin embargo, el 22.37% se inclinó por la alternativa indiferente, el 5.26% se inclinó por la alternativa Totalmente en desacuerdo y 2.63% respondió la opción en desacuerdo.

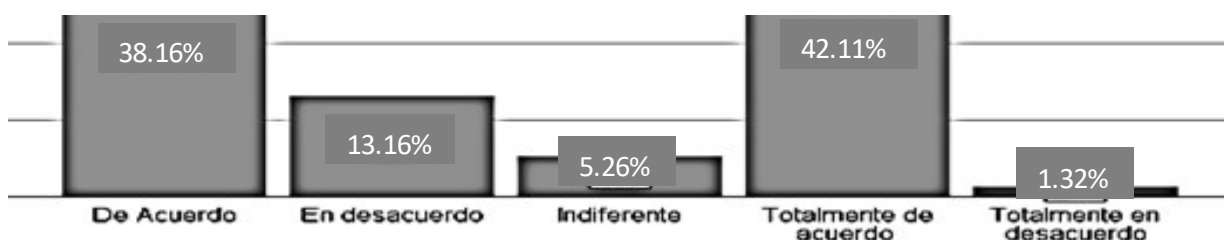
Respecto a lo que opinan los participantes, los contadores generales y jefes de recursos humanos nos dice que la formación de sindicatos no debe tener impedimento ni deben ser restringidos por las empresas agroexportadoras ya que son importantes para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos.

5.2.7. Pregunta N°07

Tabla N°22: ¿En su opinión, las sanciones laborales no deberían afectar a las empresas agroexportadoras, si estas cumplen con las normas legales laborales vigentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	29	38.2	38.2	38.2
	En desacuerdo	10	13.2	13.2	51.3
	Indiferente	4	5.3	5.3	56.6
	Totalmente de acuerdo	32	42.1	42.1	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°9: ¿En su opinión, las sanciones laborales no deberían afectar a las empresas agroexportadoras, si estas cumplen con las normas legales laborales vigentes?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto al hallazgo conseguido del ítem, se observa en la figura 9 que el 42.11% de los participantes tomaron en cuenta a la alternativa Totalmente de Acuerdo, el 38.16% han optado por la opción De acuerdo; pero, el 13.16% respondió la opción En desacuerdo, el 5.26% se inclinó por la alternativa Indiferente y 1.32% respondió la opción Totalmente en desacuerdo.

En cuanto a lo que opinan los participantes, es decir los Contadores y Recursos Humanos dicen que, las sanciones laborales no deberían afectar a las empresas agroexportadoras si estas cumplen con las normas laborales vigentes.

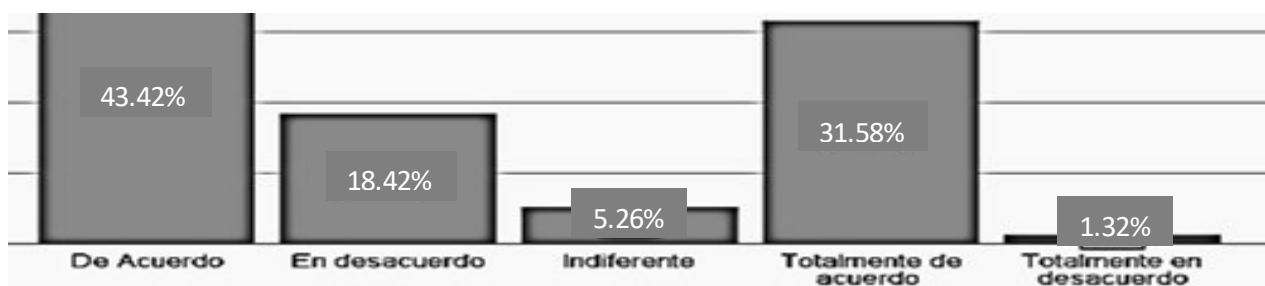
Variable Dependiente (Y): Liquidez

5.2.8. Pregunta N°01

Tabla N°23: ¿Cree usted, que el desembolso por haber incurrido en una falta laboral grave o muy grave afecta directamente a la liquidez del negocio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	33	43.4	43.4	43.4
	En desacuerdo	14	18.4	18.4	61.8
	Indiferente	4	5.3	5.3	67.1
	Totalmente de acuerdo	24	31.6	31.6	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°10: ¿Cree usted, que el desembolso por haber incurrido en una falta laboral grave o muy grave afecta directamente a la liquidez del negocio?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia

Interpretación:

Respecto al hallazgo dado en el ítem, mostrándose en la figura 10 que el 43.42% de los participantes tomaron en cuenta la alternativa De acuerdo, el 31.58% eligieron la alternativa Totalmente de acuerdo, además, se observa un 18.42% eligiendo la alternativa En desacuerdo, el 5.26% escogió la opción indiferente, por último, el 1.32% respondió Totalmente en desacuerdo

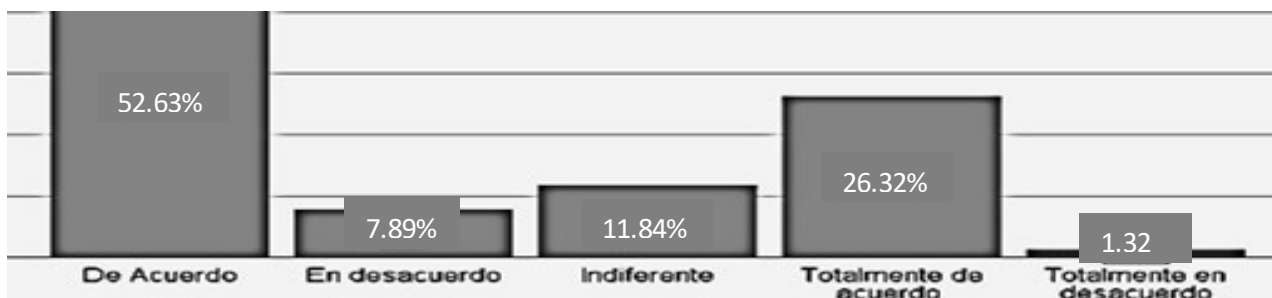
Los participantes evidenciaron de forma categórica que el desembolso por haber incurrido en una falta laboral grave o muy grave si afecta directamente a la liquidez del negocio ya que esto es perdida de dinero y disminuirá la liquidez de la empresa.

5.2.9. Pregunta N°02

Tabla N°24: ¿En su opinión, el pronto pago de la multa sujeta a gradualidad de las empresas agroexportadoras impactan en el flujo de efectivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	40	52.6	52.6	52.6
	En desacuerdo	6	7.9	7.9	60.5
	Indiferente	9	11.8	11.8	72.4
	Totalmente de acuerdo	20	26.3	26.3	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°11: ¿En su opinión, el pronto pago de la multa sujeta a gradualidad de las empresas agroexportadoras impactan en el flujo de efectivo?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a la respuesta conseguida del ítem, evidenciándose la figura 11 que el 52.63% de los participantes consideraron la alternativa De acuerdo, el 26.32% eligieron la alternativa Totalmente de acuerdo, además, se ve que un 11.84% dio por respuesta Indiferente, el 7.89% escogió la opción En desacuerdo, por último, el 1.32% respondió Totalmente en desacuerdo

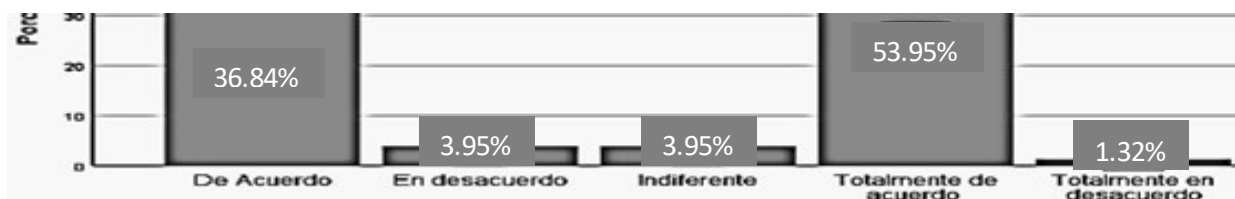
En cuanto a las opiniones de los participantes, el pronto pago de la multa sujeta a gradualidad de las empresas agroexportadoras si impactan en el flujo de efectivo ya que al pagarlas se evitaría gastar más dinero y por ende más liquidez.

5.2.10. Pregunta N°03

Tabla N°25: ¿Cree usted importante que las empresas agroexportadoras apliquen los correctos beneficios laborales que por ley les corresponden a los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	28	36.8	36.8	36.8
	En desacuerdo	3	3.9	3.9	40.8
	Indiferente	3	3.9	3.9	44.7
	Totalmente de acuerdo	41	53.9	53.9	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°12: ¿Cree usted importante que las empresas agroexportadoras apliquen los correctos beneficios laborales que por ley les corresponden a los trabajadores?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a la respuesta conseguida de este ítem, se observa en la figura 12 que el 53.95% de los participantes tomaron en cuenta la alternativa Totalmente de acuerdo, el 36.84% eligieron la alternativa De acuerdo, además se observa un 3.95% respondió Indiferente, finalmente, En desacuerdo, el 1.32% escogió la opción Totalmente en desacuerdo.

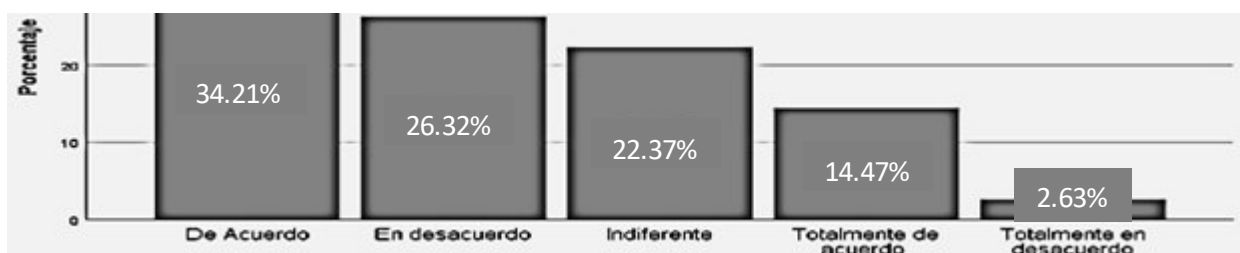
Los individuos participantes opinan en su mayoría que las compañías agroexportadoras deben aplicar los correctos beneficios laborales que por ley corresponden a los trabajadores.

5.2.11. Pregunta N°04

Tabla N°26: ¿En su opinión, el actual régimen laboral agrario con el que cuentan las empresas agroexportadoras contiene mejores beneficios para los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	26	34.2	34.2	34.2
	En desacuerdo	20	26.3	26.3	60.5
	Indiferente	17	22.4	22.4	82.9
	Totalmente de acuerdo	11	14.5	14.5	97.4
	Totalmente en desacuerdo	2	2.6	2.6	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°13: ¿En su opinión, el actual régimen laboral agrario con el que cuentan las empresas agroexportadoras contiene mejores beneficios para los trabajadores?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a los hallazgos de este ítem, observándose en la figura 13 que el 34.21% de participantes tomaron en cuenta la alternativa De acuerdo, el 26.32% optó por En desacuerdo, además, se observa que el 22.37% eligió Indiferente, el 14.47% escogió la opción Totalmente en desacuerdo y el 2.63% escogió la alternativa Totalmente en desacuerdo.

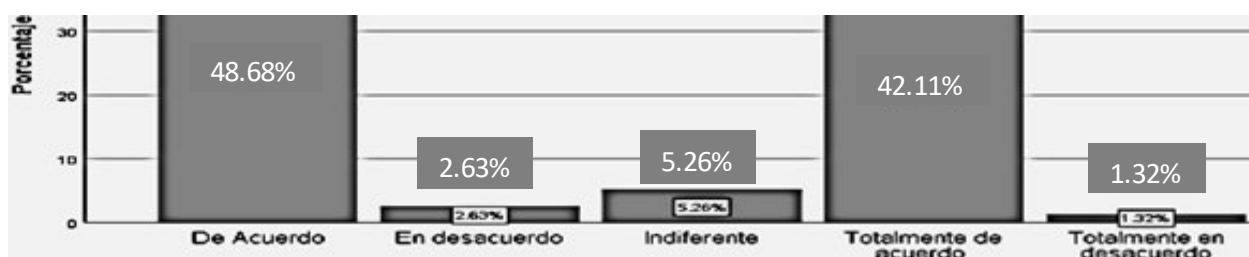
Los expertos encuestados manifestaron que el actual régimen agrario con el que cuentan las empresas agroexportadoras si contiene mejores beneficios para los trabajadores.

5.2.12. Pregunta N°05

Tabla N°27: ¿Considera usted que las empresas deben contratar a sus trabajadores de acuerdo con la normatividad y evitar infracciones generando así un ahorro tributario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	37	48.7	48.7	48.7
	En desacuerdo	2	2.6	2.6	51.3
	Indiferente	4	5.3	5.3	56.6
	Totalmente de acuerdo	32	42.1	42.1	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Figura°14: ¿Considera usted que las empresas deben contratar a sus trabajadores de acuerdo con la normatividad y evitar infracciones generando así un ahorro tributario?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a los hallazgos conseguidos de este ítem, evidenciándose en la figura 14 que el 48.68% de participantes eligieron De acuerdo, el 42.11% eligieron la alternativa Totalmente en desacuerdo, además, se observa un 5.26% que respondió Indiferente, el 2.63% escogió En desacuerdo y el 1.32% escogió la alternativa Totalmente en desacuerdo.

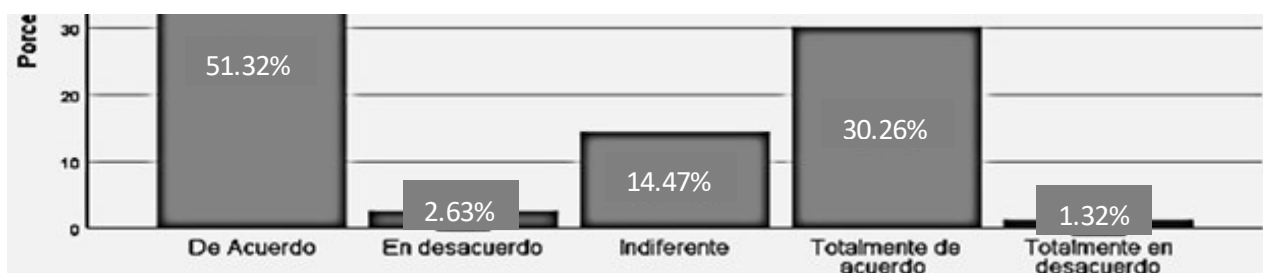
Los participantes evidenciaron que las compañías agroexportadoras deben contratar a sus trabajadores de acuerdo con la normatividad para así poder evitar infracciones de todo tipo generando así un ahorro tributario.

5.2.13. Pregunta N°06

Tabla N°28: ¿Considera usted que los gastos no planificados que las empresas agroexportadoras generan cometiendo infracciones laborales decrecen la liquidez de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	39	51.3	51.3	51.3
	En desacuerdo	2	2.6	2.6	53.9
	Indiferente	11	14.5	14.5	68.4
	Totalmente de acuerdo	23	30.3	30.3	98.7
	Totalmente en desacuerdo	1	1.3	1.3	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°15: ¿Considera usted que los gastos no planificados que las empresas agroexportadoras generan cometiendo infracciones laborales decrecen la liquidez de la empresa?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto al hallazgo conseguido de este ítem, evidenciándose en la figura 15 el 51.32% de los participantes consideraron la alternativa De acuerdo, el 30.26% eligieron Totalmente en desacuerdo, además un 14.47% respondió la alternativa Indiferente, el 2.63% escogió En desacuerdo y el 1.32% eligió Totalmente en desacuerdo.

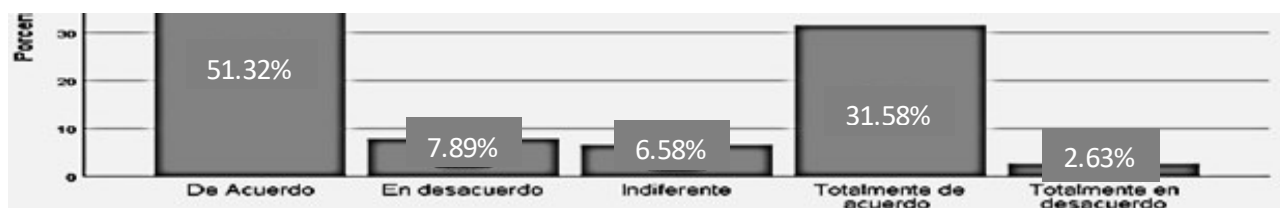
Según los expertos encuestados manifestaron que, los gastos no planificados que las empresas agroexportadoras generan cometiendo infracciones laborales si decrecen la liquidez de la empresa ya que estos gastos ocurren de manera inesperada y sin previo aviso.

5.2.14. Pregunta N°07

Tabla N°29: ¿En su opinión, la liquidez y solvencia de las empresas agroexportadoras no deberían afectarse si se cuentan con las correctas políticas laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	39	51.3	51.3	51.3
	En desacuerdo	6	7.9	7.9	59.2
	Indiferente	5	6.6	6.6	65.8
	Totalmente de acuerdo	24	31.6	31.6	97.4
	Totalmente en desacuerdo	2	2.6	2.6	100.0
	Total		76	100.0	100.0

Figura°16: ¿En su opinión, la liquidez y solvencia de las empresas agroexportadoras no deberían afectarse si se cuentan con las correctas políticas laborales?



Fuente: Contadores Generales, jefes de recursos humanos, Asistentes contables y asistentes de recursos humanos

Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a lo conseguido en este ítem, se evidencia en la figura 16 que el 51.32% de los participantes tomaron la alternativa De acuerdo, el 31.58% eligieron la alternativa Totalmente en desacuerdo, además, un 7.89% eligió En desacuerdo, el 6.58% escogió la opción Indiferente y el 2.63% escogió la opción Totalmente en desacuerdo.

Los expertos encuestados manifestaron que la solvencia y liquidez de compañías agroexportadoras no deberían afectarse si se cuentan con las correctas políticas laborales, estas vendrían a ser importantes ya que las correctas políticas generarían un buen desempeño en las laborales de los trabajadores.

5.3 Resultados de la Contrastación de hipótesis

En este apartado, se empleó el Chi Cuadrado de Pearson. Este mecanismo es correcto para hacer esta investigación, porque, los constructos son de carácter nominal y los hallazgos poseen cualidades ordinales, es decir consideran el ordenamiento dependiendo de la jerarquía de las alternativas a partir de “Siempre” a la alternativa “Nunca”.

Primero, se obtuvo la prueba de hipótesis, cuyos hallazgos se consiguieron mediante el programa estadístico SPSS 25. Generalmente, la hipótesis nula (H_0) que se desea comparar es sustentada con que hay vinculación entre los constructos en la investigación versus la hipótesis alternativa o de investigación H_1 , la que afirma que si hay una relación causal de los constructos. Será una guía para detallar valores conseguidos en mediciones estadísticas:

5.3.1. Hipótesis General

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa

- H_0 : Las sanciones laborales, no impactan significativamente en la liquidez de las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.
- H_1 : Las sanciones laborales, si impactan significativamente en la liquidez de las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

Paso2: Elegimos el nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Paso 3: Aplicando el Estadístico de prueba Chi cuadrado calculado

Lo manifestado deja encontrar la medición del Chi Cuadrado se basa en los datos recogidos a través del proceso de encuestado.

Tabla 30: Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SANCCIONES LABORALES *	76	100.0%	0	0.0%	76	100.0%
LIQUIDEZ						

Tabla 31: Planeamiento de las sanciones laborales vs liquidez

			LIQUIDEZ					Total
			TOT EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOT DE ACUERDO	
SANCIONES LABORALES	TOT EN DESACUERDO	Recuento	1	0	0	0	1	2
		Recuento esperado	.0	.2	.1	1.0	.7	2.0
		Residual	1.0	-.2	-.1	-1.0	.3	
	EN DESACUERDO	Recuento	0	0	1	5	4	10
		Recuento esperado	.1	.8	.7	5.1	3.3	10.0
		Residual	-.1	-.8	.3	-.1	.7	
	INDIFERENTE	Recuento	0	0	0	3	1	4
		Recuento esperado	.1	.3	.3	2.1	1.3	4.0
		Residual	-.1	-.3	-.3	.9	-.3	
	DE ACUERDO	Recuento	0	0	3	23	3	29
		Recuento esperado	.4	2.3	1.9	14.9	9.5	29.0
		Residual	-.4	-2.3	1.1	8.1	-6.5	
	TOT DE ACUERDO	Recuento	0	6	1	8	16	31
		Recuento esperado	.4	2.4	2.0	15.9	10.2	31.0
		Residual	-.4	3.6	-1.0	-7.9	5.8	
Total	Recuento	1	6	5	39	25	76	
	Recuento esperado	1.0	6.0	5.0	39.0	25.0	76.0	

Fuente: Elaborado por SPSS 25

Sustituimos los datos mostrados en la fórmula del estadístico de prueba y simplificando, consiguiéndose:

$$\chi^2_{(\text{calculado})} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 65,456$$

Para revisar la respuesta conseguida en el SPSS 25:

Tabla 32: Prueba Chi Cuadrado:

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65.456 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	40.537	16	.001
Asociación lineal por lineal	.048	1	.826
N de casos válidos	76		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Paso4: Estableciendo una decisión

Después de conseguir las respuestas del Chi Cuadrado y el p Valor, se comparó:

$$X^2_{\text{calculado}} < X^2(16; 0,05)$$

$$65,456 > 26,29$$

Además, se evidencia en el gráfico de las respuestas conseguidas:

Figura N°17

Chi Cuadrado de 1° Hipótesis General



Fuente: Elaboración Propia

Es así como, se toma la decisión de aprobar la Hipótesis Alternante, rechazándose la Hipótesis Nula.

Paso 5: Conclusión

En conclusión, si hay asociación causal porque las sanciones laborales si influyen en la liquidez de compañías agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021

5.3.2. Hipótesis Especifica (a)

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa

- H0: La informalidad laboral, no impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.
- H1: La informalidad laboral, si impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

Paso2: Elegimos el nivel de significancia

Se considera el nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Paso 3: Aplicando el Estadístico de prueba Chi cuadrado calculado

Lo que se observa permite encontrar el cálculo del Chi Cuadrado consiste en los datos recolectados a través del proceso de encuestado.

Tabla 33: Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
INFORMALIDAD LABORAL	76	100.0%	0	0.0%	76	100.0%
* MULTA						

Tabla 34: Planeamiento de la informalidad laboral vs multa

		MULTA					Total	
		TOTEN DESACUERDO 0	EN DESACUERDO 0	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOT DE ACUERDO		
INFORMALIDAD LABORAL	INDIFERENTE	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	.0	.0	.3	.4	.4	1.0
		Residual	1.0	.0	-.2	-.4	-.4	
	DE ACUERDO	Recuento	0	1	13	13	8	35
		Recuento esperado	.5	.5	8.8	12.9	12.4	35.0
		Residual	-.5	.5	4.3	.1	-4.4	
	TOT DE ACUERDO	Recuento	0	0	6	15	19	40
		Recuento esperado	.5	.5	10.0	14.7	14.2	40.0
		Residual	-.5	-.5	-4.0	.3	4.8	
Total	Recuento	1	1	19	28	27	76	
	Recuento esperado	1.0	1.0	19.0	28.0	27.0	76.0	

Fuente: Elaborado por SPSS 25

Se reemplazan los datos mostrados en el estadístico de prueba y simplificando, consiguiéndose:

$$\chi^2_{(\text{calculado})} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 84.010$$

Para revisar las respuestas conseguidas con el SPSS 25:

Tabla 35: Prueba Chi Cuadrado:

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	84.010 ^a	8	.000
Razón de verosimilitud	19.099	8	.014
Asociación lineal por lineal	12.691	1	.000
N de casos válidos	76		

a. 9 casillas (60.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Fuente: Elaborado por SPSS 25

Paso4: Estableciendo una decisión

Después de conseguir las respuestas del Chi Cuadrado y el p Valor, se hizo el comparativo:

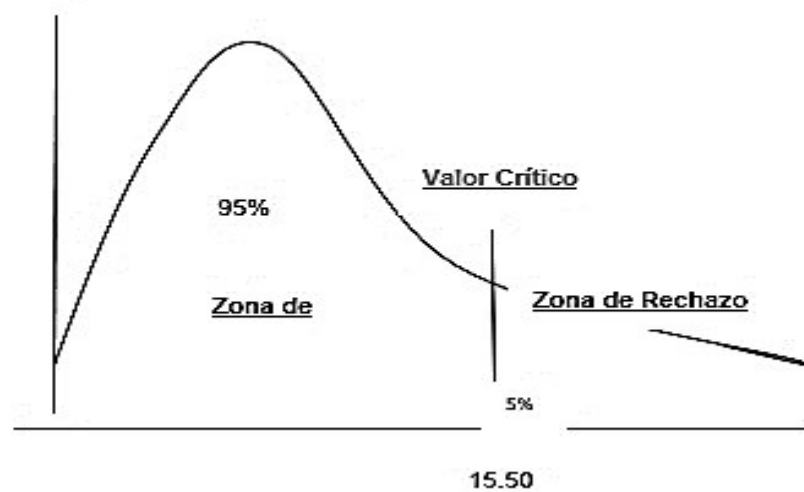
$$X^2_{\text{calculado}} < X^2(8; 0,05)$$

$$84,010 > 15,50$$

Además, se evidencia el grafico de las respuestas conseguidas.

Figura N°18

Chi Cuadrado de 1° Hipótesis Especifica



Fuente: Elaboración Propia

Por lo tanto, se decide que acepta la Hipótesis Alternante y se rechaza la Hipótesis Nula.

Paso 5: Conclusión

Es así como, si hay asociación causal, porque la no formalización en el trabajo si guarda correlación con las multas en las compañías de agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

5.3.3. Hipótesis Especifica (b)

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa

- H0: Las condiciones laborales, no impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

- H1: Las condiciones laborales, si impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021
- Paso2: Elegimos el nivel de significancia

Se considera que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Paso 3: Aplicando el Estadístico de prueba Chi cuadrado

El resultado que permite encontrar la cuantificación del Chi Cuadrado es basado en los datos recogidos a través del proceso de encuestado.

Tabla 36: Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CONDICIONES LABORALES * OBLIGACIONES A CORTO PLAZO	76	100.0%	0	0.0%	76	100.0%

Tabla 37: Planeamiento de las condiciones laborales vs corto plazo

Tabla cruzada CONDICIONES LABORALES*OBLIGACIONES A CORTO PLAZO

		OBLIGACIONES A CORTO PLAZO					Total	
		TOTEN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOT DE ACUERDO		
CONDICIONES LABORALES	EN DESACUERDO	Recuento	1	0	0	1	0	2
		Recuento esperado	.0	.1	.1	1.3	.4	2.0
		Residual	1.0	-.1	-.1	-.3	-.4	
	INDIFERENTE	Recuento	0	0	0	1	0	1
		Recuento esperado	.0	.0	.1	.7	.2	1.0
		Residual	.0	.0	-.1	.3	-.2	
	DE ACUERDO	Recuento	0	0	3	22	2	27
		Recuento esperado	.4	1.1	1.8	17.8	6.0	27.0
		Residual	-.4	-1.1	1.2	4.2	-4.0	
TOT DE ACUERDO	Recuento	0	3	2	26	15	46	
	Recuento esperado	.6	1.8	3.0	30.3	10.3	46.0	
	Residual	-.6	1.2	-1.0	-4.3	4.7		
Total	Recuento	1	3	5	50	17	76	
	Recuento esperado	1.0	3.0	5.0	50.0	17.0	76.0	

Fuente: Elaborado por SPSS 25

Se reemplazan los datos dados en el estadístico de prueba y reduciendo, se consigue:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 47,739$$

Para revisar los hallazgos conseguidos en el SPSS 25:

Tabla 38: Prueba Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47.739^a	12	.000
Razón de verosimilitud	20.468	12	.059
Asociación lineal por lineal	6.890	1	.009
N de casos válidos	76		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Fuente: Elaborado por SPSS 2

Paso 4: Estableciendo una decisión

Después de conseguir las respuestas del Chi Cuadrado y el p Valor, se hizo el comparativo:

$$X^2_{calculado} < X^2(12; 0,05)$$

$$47,739 > 21,02$$

Además, se manifiesta el grafico de las respuestas conseguidas:

Figura N°19

Chi Cuadrado de 1° Hipótesis Especifica



Fuente: Elaboración Propia

Es así como, se opta por aprobar la Hipótesis Alternante y se desapueba la Hipótesis Nula.

Paso 5: Conclusión

Concluyendo que, si hay asociación causal, porque las condiciones laborales si inciden en las obligaciones a corto plazo en las compañías de agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

5.3.4. Hipótesis Especifica (c)

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula y su Alternativa

- H0: Las infracciones laborales, no impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.
- H1: Las infracciones laborales, si impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

Paso2: Elegimos el nivel de significancia

Siendo el nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Paso 3: Aplicando el Estadístico de prueba Chi cuadrado

Lo observado que permite cuantificar el Chi Cuadrado es basado en los datos recolectados a través del proceso de encuestado.

Tabla 39: Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
INFRACCIÓN LABORAL * FLUJO DE EFECTIVO	76	100.0%	0	0.0%	76	100.0%

Tabla 40: Planeamiento de la infracción laboral vs flujo de efectivo

		Tabla cruzada INFRACCIÓN LABORAL*FLUJO DE EFECTIVO					Total
		TOT EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOT DE ACUERDO		
INFRACCIÓN LABORAL	TOT EN DESACUERDO	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	.0	.1	.5	.4	1.0
		Residual	1.0	-.1	-.5	-.4	
	INDIFERENTE	Recuento	0	1	1	3	5
		Recuento esperado	.1	.5	2.3	2.2	5.0
		Residual	-.1	.5	-1.3	.8	
	DE ACUERDO	Recuento	0	5	26	4	35
		Recuento esperado	.5	3.2	16.1	15.2	35.0
		Residual	-.5	1.8	9.9	-11.2	
	TOT DE ACUERDO	Recuento	0	1	8	26	35
		Recuento esperado	.5	3.2	16.1	15.2	35.0
		Residual	-.5	-2.2	-8.1	10.8	
Total	Recuento	1	7	35	33	76	
	Recuento esperado	1.0	7.0	35.0	33.0	76.0	

Fuente: Elaborado por SPSS 25

Se reemplazan los datos dados en el estadístico de prueba y simplificando, se consigue:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 65,543$$

Para revisar la respuesta conseguida con el SPSS 25:

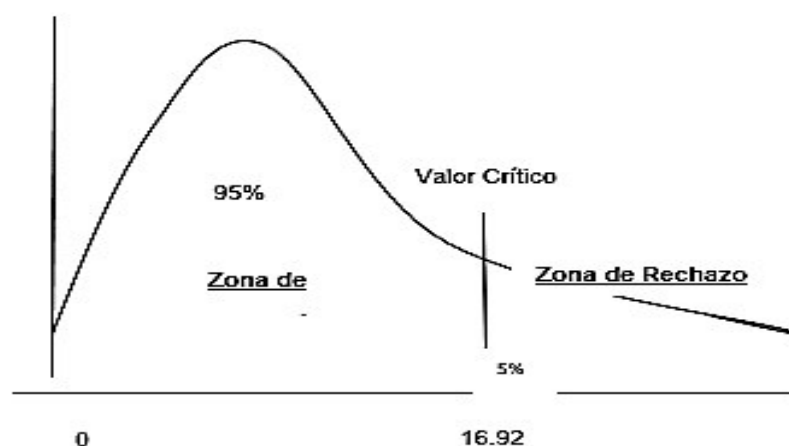
Tabla 41: Prueba Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106.261 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	43.431	9	.000
Asociación lineal por lineal	25.706	1	.000
N de casos válidos	76		

a. 12 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Figura N°20

Chi Cuadrado de 1° Hipótesis Específica



Fuente: Elaboración Propia

Por lo tanto, se decide que acepta la Hipótesis Alternante y se rechaza la Hipótesis Nula.

Paso 5: Conclusión

En conclusión, si existe relación de dependencia debido a que las infracciones laborales si influyen en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadores de la ciudad de Ica en el año 2021.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

Se presenta la discusión la cual es resultado de la interpretación y análisis realizado en las encuestas ejecutadas, a la información teórica y a la realidad problemática planteada, con el objetivo de establecer de qué manera las sanciones laborales impactan en la liquidez en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.

La interrelación y sus variables se han corroborado mediante la contrastación de las hipótesis en resultado del empleo de las encuestas a la muestra determinada.

Las encuestas trabajadas cuentan con datos que son relevantes para el trabajo, permitiendo percibir el estado actual de las empresas del rubro y dando facilidad con la integración de información vinculada al presente trabajo.

Las sanciones laborales se rigen bajo la normatividad laboral vigente, dado que estas se imponen al cometer o incurrir en infracciones laborales por la entidad reguladora (SUNAFIL), y este presente trabajo de investigación se enfoca en las sanciones laborales que han sido impuestas en las empresas agroexportadoras, con el fin de corregir las faltas efectuadas.

La liquidez de las empresas agroexportadoras van de la mano con la situación financiera de la empresa, y esta puede verse afectada cuando en la práctica se generan pagos de multas que en muchos casos pudieron advertirse o corregirse, con la intención de también llegar a un buen resultado o mejorar la rentabilidad de la empresa.

En base a los resultados obtenidos con la recopilación de respuestas de la encuesta se puede determinar que dentro de las empresas agroexportadoras, existe un porcentaje del 83% que consideran que es importante contar con las adecuadas prácticas de contratación, con la finalidad de evitar infracciones laborales, por lo tanto, es imperativo contar con dichas prácticas planteadas para no caer en sanciones laborales. A su vez la existencia de una relación laboral no reconocida (80%) también llega a ser un pilar importante para la gran mayoría de nuestros encuestados; ante una posible o probable negativa de registro u omisión de personal que ya viene brindando servicio a la empresa

bajo órdenes del empleador y contando con jornadas de trabajo estipulados.

Por otro lado, con los resultados obtenidos de las encuestas, realizadas se puede afirmar que en su mayoría el 78%, cuenta con el SCTR, por lo que tiene un impacto positivo dado que es una buena práctica y condición laboral justa para los trabajadores de las empresas agroexportadora dado las diversas funciones que desempeñan dentro de las plantaciones y cultivos que puedan poner en riesgo sus actividades, sin embargo, también obtenemos a un 80% de encuestados que están de acuerdo que la Seguridad y salud en el trabajo también cuenta con un gran impacto como parte de las principales condiciones laborales. Por lo que es necesario que se analicen y se tomen en cuenta en vías de mejorar las condiciones laborales.

Si bien es cierto que, respecto a los resultados obtenidos de las encuestas, el 81% de los encuestados afirma que las empresas agroexportadoras deberían dar cumplimiento a los derechos de los trabajadores, como una de las principales y más crítica causa de infracción laboral, por otro lado hay un 60% de los encuestados que manifiestan que las empresas agroexportadoras han incurrido en la obstaculización para la libre creación de sindicatos que velarían por los derechos de los trabajadores frente al empleador, con diversos mecanismos tales que lleven a cabo el objetivo; poniendo al trabajador en una situación de preocupación, por lo que se genera la infracción laboral y esta se recae en una sanción monetaria para la empresa. Las empresas agroexportadoras deberían realizar un planteamiento y análisis de dichas situaciones sin acudir a estos mecanismos que no reconozca las condiciones laborales justas para sus trabajadores, y de este modo poder evitar futuras multas laborales por parte de entes fiscalizadores. A su vez, los resultados obtenidos con un total de 63% indican que debido al tipo de multa también afecta significativamente a la liquidez de la empresa, dado que la imposición de multas por falta laboral grave o muy grave cuentan con diferente cálculo de importes, y a su vez el 66% del total de encuestados indica que al someterse al pronto pago de la multa esta está sujeta a gradualidad por lo que del total generaría un menor impacto en la empresa y una especie de alivio o de ayuda con respecto al importe

previsto a pagar, por lo que seguir incurriendo en estas malas prácticas afectarían notablemente a la empresa por ser reiterado en malas praxis.

El 75% de nuestros encuestados refieren la importancia de la aplicación de los correctos beneficios laborales que por ley les corresponden a los trabajadores, las cuales inciden en las obligaciones a corto plazo de las empresas agroexportadoras, también el 43% indica que la actual ley bajo el régimen laboral agrario contiene mejores beneficios para los trabajadores implicados, en tal caso se toma en cuenta que las condiciones y beneficios justos podrían impactar en parte a las obligaciones que asume la empresa, pero que esta a su vez generan buenos términos en una relación laboral y en cualquier contingencia laboral futura.

De acuerdo al 76% de los encuestados, el mayor ahorro tributario se da por contar las correctas prácticas al contratar a los trabajadores con la legislación laboral vigente, de tal modo que se genera este ahorro tributario ya que no estaríamos cayendo en ninguna infracción laboral, porque el 69% de encuestados refiere que los gastos no planificados de las empresas agroexportadoras se dan por cometer estas contingencias o infracciones laborales las que terminan por impactar negativamente con la liquidez y el prestigio de la empresa, lo que estaría conllevando al decrecimiento del flujo de efectivo. Tomando en cuenta los resultados que se obtuvieron en las encuestas, se logró la admisión de que la hipótesis alterna que menciona que las sanciones laborales sí impactan en la liquidez en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica, por consiguiente, sí existe una conexión entre los indicadores “sanciones laborales” y “liquidez”.

En cuanto al planteamiento de la hipótesis alterna donde la informalidad laboral, sí impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras en la ciudad de Ica, después del estudio efectuado, se admite, demostrando la relación entre la informalidad laboral y las multas en las empresas agroexportadoras, por consiguiente, las empresas agroexportadoras deben tener en cuenta las correctas prácticas de contratación con el objetivo de no perjudicar a los trabajadores, a su vez; para no caer

en infracciones que conllevan al impacto en la liquidez de la empresa.

Con la hipótesis alterna que expone que las condiciones laborales, sí impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica, también se ha admitido, por lo que se entiende que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y las obligaciones a corto plazo.

La última hipótesis alterna que propone que la infracción laboral, sí impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica, también se ha admitido, por lo que se entiende que sí existe relación entre la infracción laboral y el flujo de efectivo.

Por consiguiente, la correcta utilización de sugerencias que brindan las buenas prácticas y la correcta aplicación de la legislación laboral vigente en las empresas agroexportadoras es determinante, ya que al emplear estos no caemos en cometer infracciones laborales, ni ninguna contingencia, ya que así se puede evitar posibles multas laborales ante entes fiscalizadores. De esta manera, se logrará que se respete los derechos laborales y sus condiciones sin repercutir significativamente en el flujo de efectivo. El tipo de trabajo que desarrollan los empleados bajo este sector se encuentra legislado de manera diferente a otro sector por el pago de sus todos sus beneficios dentro del mes de labores; por lo que conlleva, usualmente, a los empleadores en incurrir en prácticas informales originando multas que afectan significativamente a la rentabilidad y en consecuencia a la credibilidad de la empresa. Con un adecuado conocimiento de la normatividad vigente y teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores presente, se podrá mejorar el flujo de efectivo y conllevará a no afectar la rentabilidad de la empresa, ante un riesgo de multas laborales.

6.2 Conclusiones

- a) En el resultado del análisis de los datos obtenidos, se establece que, la informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica, por el incumplimiento de los derechos de los trabajadores como en la contratación de estos, incurrir en contingencias laborales que afectan a la

empresa tanto monetariamente como el prestigio, afectando la relación laboral trabajador – empleador.

- b) De los resultados de la encuesta realizada, se ha identificado que, las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica. Cuando se contrata a un nuevo personal, con regularidad no se toma en cuenta los beneficios por ley que le corresponde al trabajador, hasta obviando el salario justo que conlleva el empleo de sus servicios que en su gran mayoría por el tipo de trabajo que realizan tienen actividades de riesgo, cayendo en una especie de explotación.
- c) En base a la investigación realizada, se ha analizado que, la infracción laboral impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica. Dado que, cuando el empleador se encuentra en la decisión de contratar a un nuevo personal, afecta el costo de planilla mensual, y al desnaturalizar la contratación incurre en la informalidad, al no pagarle todos sus derechos, poniendo en riesgo el flujo de efectivo y resultado de la empresa por las contingencias que estas generan.

Finalmente se concluye, que las sanciones laborales impactan desfavorablemente en la liquidez de las empresas agroexportadoras en la ciudad de Ica, al no tener en cuenta la legislatura laboral especial que conlleva este sector, las prácticas de contratación, no cumpliendo con los beneficios laborales que les corresponden, así como el no brindar los implementos y capacitaciones para su utilización en las actividades que realizan dentro de la plantación y ante una fiscalización estas infracciones conllevan a multas por montos considerables que impactan en la liquidez y afectando el prestigio de la empresa.

6.3 Recomendaciones

En base a las conclusiones vertidas, los autores recomendamos lo siguiente:

- a) Las empresas agroexportadoras deben realizar una correcta práctica de contratación para los trabajadores, tomando en cuenta la legislación laboral y sin incumplir con los derechos de los trabajadores, en tal sentido implementar mejoras en las políticas de contrataciones y designar a un personal capacitado y actualizado en las normas y derechos del trabajador, que se encargue de la revisión de las contrataciones, con el fin de evitar sanciones por la imposición de multas.
- b) Se recomienda evaluar las condiciones laborales brindadas a los trabajadores, identificar las zonas de riesgo para la señalización y evitar accidentes laborales, brindar la indumentaria necesaria y la capacitación correspondiente para su uso así mismo cumplir con las obligaciones de los seguros personales tales como el SCTR para la seguridad de los trabajadores.
- c) Se recomienda aplicar la correcta normatividad, a fin de no incurrir en contingencias laborales, ni en la violación de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que una de las principales infracciones laborales a estas empresas impuestas por Sunafil, fueron por obstaculización de la libre creación de sindicatos, las mismas que fueron por montos importantes afectando en gran escala al flujo de efectivo de la empresa sancionada. Brindar las facilidades para los derechos sindicales y espacios adecuados para la formalización de sindicatos que velarán por los intereses de los trabajadores.

Finalmente se recomienda, elaborar políticas de derechos laborales que impliquen el cumplimiento de las obligaciones y beneficios a los trabajadores, así como priorizar el presupuesto para la adquisición y entrega al personal de los implementos necesarios y la capacitación para su uso en las actividades en las instalaciones de la empresa, implementar una buena cultura de contratación con un plan específico que vaya de la mano con la ley y los derechos a los trabajadores generando a lo largo un mejor ambiente laboral y no poner en

riesgo la liquidez de la empresa, con la finalidad de evitar las sanciones laborales por malas prácticas en las contrataciones, eludiendo los costos laborales que no generan ahorro tributario, muy por el contrario generan contingencias y desprestigio a la empresa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRÁFICAS

- Muñoz, F & García, M (2010). Derecho penal, parte general. Tirant lo Blanch. 8va edición.
https://www.derechopenalenlared.com/libros/Derecho_Penal_Parte_General_Munoz_Conde_Mercedes_Aran.pdf
- Boza, G (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Fondo editorial PUCP.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173145>
- González, A (2010). Liquidez, volatilidad estocástica y saltos. Cuadernos de Investigación UCEIF. Núm. 3/2011. Publican Ediciones Universidad de Cantabria.
https://sanfi.es/wp-content/uploads/2020/11/Liquidez_volatilidad_estocastica_y_saltos.pdf
- Flores, J (2013). Análisis e interpretación de estados financieros Teoría y práctica. Centro de especialización en contabilidad y finanzas – CECOF ASESORES. 4ta. Edición.
<http://sisbiblio.utea.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=12730>
- Cortés, J (2006). Seguridad e Higiene del Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Editorial Tébar. 10ma. Edición.

<https://s4991ff22c06ab43d.jimcontent.com/download/version/1584023319/module/8104539763/name/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20%28JM%20Corte-10ed%29-comprimido.pdf>.

- Cardozo, H (2022). Contabilidad del sector solidario. Bajo Normas de Información Financiera Dto. 2420/15 y Dto. 2496/15. Ecoe ediciones. 6ta. Edición.

<https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2017/04/Contabilidad-del-sector-solidario-6ta-Edici%C3%B3n-1.pdf>

- Iguíñiz, J & Clausen, J (2021). Covid-19 & Crisis de Desarrollo Humano en América Latina. Instituto de Desarrollo humano de América latina PUCP.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176415>

- Rodríguez, S (2017). Finanzas personales, su mejor plan de vida. Ediciones Uniandes.

<https://docplayer.es/230217900-Santiago-rodriuez-raga-finanzas-personales-su-mejor-plan-de-vida-autor.html>

ELECTRÓNICAS

- Pérez, E. (2019), Influencia del cumplimiento de las normas laborales en el nivel de sanciones por infracciones a los derechos laborales en las empresas constructoras, Tacna, año 2014. (Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann).
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3667>
- López Y Wilson, A. (2020), La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador. (Tesis de Maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica del Perú).
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15619>
- Nina, D (2017), Infracciones laborales y el incumplimiento de las obligaciones sociales de la empresa constructora Krad ingenieros EIRL distrito de Santiago - Cusco periodo 2016. (Tesis de licenciatura. Universidad Andina del Cuzco).
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1620?show=full>
- Hidalgo, C. (2016). Multiplicidad normativa en los procesos sancionatorios por infracciones a normas sanitarias, (Tesis de licenciatura en Derecho. Universidad Católica de Colombia, Bogotá).

<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/3aa11f16-2a2d-4e12-8f58-03847029e45d>

- Santillán, J. (2016). “Las cuentas por cobrar y su impacto en la liquidez de la empresa Importadora Industrial Agrícola S.A. IIASA”. (Tesis de Licenciatura en Economía. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil).

<https://docplayer.es/116507544-Universidad-laica-vicente-rocafuerte-de-guayaquil-facultad-de-administracion-carrera-de-contabilidad-y-auditoria-proyecto-de-investigacion.html>

- Chiriguaya, C. y Chiriguaya, G. (2015). Impacto financiero del sistema de control interno en la liquidez de la cooperativa de transporte de pasajeros Santa Lucia Cia. Ltda. (Tesis de licenciatura en INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador).

<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/9946>

- Gutiérrez, J & Tapia, J (2016) Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones. Revista Valor Contable, Vol. 3, Núm. 1, 2016 (9-32)
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1229/1731

- Mesa, L & Romero, M (2010) Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, vol. 12, núm. 2, julio-diciembre, 2010, (55-92)
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145217280005>

- Fernández, R (2015) Derecho del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLIV (Valparaíso, Chile, 1er semestre de 2015)*. (423 – 460) <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n44/a13.pdf>
- Herrera, Betancourt, Herrera, Vega & Vivanco (2016) Razones financieras de liquidez en la gestión empresarial para toma de decisiones *Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 24 N.º 46 (151-160)* <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/13249/11757>
- *Empresas sancionadas – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral* https://www.sunafil.gob.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&layout=edit&id=758
- *Ley 31110 – LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL* <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sect-ley-n-31110-1916568-7/>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Perú logra récord exportador y se consolida en el ranking de los diez primeros proveedores del mundo. <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/noticias/586013-peru-logra-record-exportador-y-se-consolida-en-el-ranking-de-los-diez-primeros-proveedores-del-mundo>

- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Reporte de Comercio - Reporte Comercio Regional - RCR - Ica 2021
<https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/2816765-reporte-de-comercio-reporte-comercio-regional-rcr-ica-2021>
- Ley 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-008-2020-tr-1853904-1/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo N.º 014-2021-TR
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2004405-014-2021-tr>
- Ley 27360 – Ley que aprueba las normas de Promoción del Sector Agrario
<https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27360-oct-30-2000.pdf>

ANEXOS: ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: SANCIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA LIQUIDEZ EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA CIUDAD DE ICA EN EL AÑO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1.- PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera las sanciones laborales, impactan en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad Ica en el año 2021?</p> <p>2.-PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a: ¿De qué manera la informalidad laboral, impacta en las multas que se aplica a las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica?</p> <p>b: ¿En qué medida las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica?</p> <p>c: ¿De qué manera la infracción laboral, impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica?</p>	<p>1.- OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar si las sanciones laborales, impactan en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.</p> <p>2.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a: Establecer si la informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p> <p>b: Identificar si las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p> <p>c: Analizar si la infracción laboral, impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p>	<p>1.- HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Las sanciones laborales, impactan significativamente en la liquidez de las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021.</p> <p>2.-HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>a: La informalidad laboral, impacta en las multas que se aplican en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p> <p>b: Las condiciones laborales, impactan en las obligaciones a corto plazo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p> <p>c: La infracción laboral, impacta en el flujo de efectivo en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p>	<p>1.- VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>X: SANCIONES LABORALES</p> <p>Indicadores:</p> <p>X1: INFORMALIDAD LABORAL</p> <p>X2: CONDICIONES LABORALES</p> <p>X3: INFRACCIÓN LABORAL</p> <p>2.- VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Y: LIQUIDEZ</p> <p>Indicadores:</p> <p>Y1: MULTA</p> <p>Y2: OBLIGACIONES A CORTO PLAZO</p> <p>Y3: FLUJO DE EFECTIVO</p>	<p>1.- Diseño Metodológico: Investigación no experimental: transeccional al correlacional.</p> <p>2.- Tipo de Investigación Investigación aplicada. Nivel explicativo causal.</p> <p>3.- Estrategias o procedimientos de contrastación de hipótesis: Distribución de Chi cuadrado</p> <p>4.-Población: La población que conformó la investigación estuvo delimitada por 15 empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica.</p> <p>5.- Muestra: Se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio.</p> $n = \frac{(p \cdot q) * Z^2 * N}{(E)^2 (N - 1) + (p * q) Z^2}$ <p>6.-Técnicas de recolección de datos: Encuestas, análisis, gráficos.</p> <p>7.- Instrumentos de recolección de datos: Ficha bibliográfica y ficha de encuesta.</p>

ANEXO N°02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENCUESTA

La técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el estudio que se llevará a cabo sobre “**Sanciones Laborales y su impacto en la liquidez en las empresas agroexportadoras de la ciudad de Ica en el año 2021**”: **Sector Agroexportador**. Sobre las preguntas que a continuación se acompañan, tenga bien a elegir la alternativa que considere apropiada, marcando con un aspa (x), además se le recuerda que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente: (a) Totalmente de acuerdo, (b) De acuerdo, (c) Indiferente, (d) En desacuerdo, (e) Totalmente en desacuerdo.

Variable independiente (X): Sanciones Laborales

X1: INFORMALIDAD LABORAL

X1.1: PRÁCTICAS INADECUADAS DE CONTRATACIÓN

- 1) ¿En su opinión, las empresas agroexportadoras deben revisar sus prácticas de contratación para adecuarlas a las normativas laborales vigentes del sector y del país?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X1.2: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL NO RECONOCIDA

- 2) ¿En su opinión, los trabajadores de las empresas agroexportadores deben contar con las debidas pruebas de una relación laboral ante una posible fiscalización?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De Acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

X2: CONDICIONES LABORALES

X2.1: SCTR

- 3) ¿Considera usted, que contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una buena práctica y condición laboral necesaria en una empresa agroexportadora?
- a) Totalmente de acuerdo

- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X2.2: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4) ¿En su opinión, contar con un buen plan de Seguridad y Salud en el trabajo relacionados a las actividades de las empresas agroexportadoras pueden generar confianza en los trabajadores de la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X3: INFRACCIÓN LABORAL

X3.1: INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

5) ¿Cree usted, que el incumplimiento sobre los derechos de los trabajadores genera contingencias que pone en riesgo el prestigio de la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo

- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X3.2: OBSTACULIZAR LA CREACION DE SINDICATOS

6) ¿Cree usted, que la libre formación de sindicatos laborales no debe tener impedimento, ni deben ser restringidos por las empresas agroexportadoras?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

X: Sanciones Laborales

7) ¿En su opinión, las sanciones laborales no deberían afectar a las empresas agroexportadoras, si estas cumplen con las normas legales laborales vigentes?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Variable Dependiente (Y): Liquidez

Y1: MULTA

Y1.1: TIPOS DE MULTA

- 8) ¿Cree usted, que el desembolso por haber incurrido en una falta laboral grave o muy grave afecta directamente a la liquidez del negocio?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De Acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

Y1.2: GRADUALIDAD DE LA SANCIÓN

- 9) ¿En su opinión, el pronto pago de la multa sujeta a gradualidad de las empresas agroexportadoras impactan en el flujo de efectivo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De Acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

Y2: OBLIGACIONES A CORTO PLAZO

Y2.1: BENEFICIOS LABORALES

10) ¿Cree usted importante que las empresas agroexportadoras apliquen los correctos beneficios laborales que por ley les corresponden a los trabajadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y2.2: REGIMEN LABORAL AGRARIO

11) ¿En su opinión, el actual régimen laboral agrario con el que cuentan las empresas agroexportadoras contiene mejores beneficios para los trabajadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y3: FLUJO DE EFECTIVO

Y3.1: AHORRO TRIBUTARIO

12) ¿Considera usted que las empresas deben contratar a sus trabajadores de acuerdo con la normatividad y evitar infracciones generando así un ahorro tributario?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y3.2: GASTOS NO PLANIFICADOS

13) ¿Considera usted que los gastos no planificados que las empresas agroexportadoras generan cometiendo infracciones laborales decrecen la liquidez de la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Y: Liquidez

14) ¿En su opinión, la liquidez y solvencia de las empresas agroexportadoras no deberían afectarse si se cuentan con las correctas políticas laborales?

- a) Totalmente de acuerdo

- b) De Acuerdo
- c) Indiferente
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

