



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Sanciones laborales según Ley N°28806 y su incidencia en la

liquidez de empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo.

Periodo 2018 – 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORES:

Olivares Araujo, Guillermo Alexander (ORCID: 0000-0003-4880-4852)

Vigo Villar, Leslye Camillet (ORCID: 0000-0003-3491-2799)

ASESOR:

Wilder Adalberto Araujo Calderón (ORCID: 0000-0003-0884-0808)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

FINANZAS

TRUJILLO- PERÚ

2021

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios por brindarme salud y luz en el camino de la vida, también con todo el amor y el cariño de mis padres por sus sacrificio y esfuerzo para darme una carrera profesional; por su comprensión y por creer en mi capacidad aun en los momentos difíciles que hemos pasado y a mis hermanos que siempre están para darme fortaleza y seguir creciendo como persona.

Olivares Araujo, Guillermo.

Dedico el trabajo con mucha gratitud y amor, a Dios por darme esperanza y sabiduría en cada paso que doy; a mis padres, por su apoyo constante durante toda mi etapa universitaria, a mis hermanos, para que se motiven y alcancen sus objetivos académicos y a mis docentes que siempre estuvieron formándome para bien.

Vigo Villar, Leslye.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser nuestro guía en este trayecto de vida, por habernos brindado salud y mucha perseverancia para terminar esta carrera profesional.

A nuestros padres, por ser el motor y motivo en todo momento de nuestra vida.

A nuestros hermanos, por brindarnos su apoyo incondicional.

A nuestro asesor, el Mg. Wilder Araujo quien con sus instrucciones han permitido el logro de esta investigación.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	32
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL respecto a infracciones cometidas por la empresa Telenor Perú S.R.L. periodo 2018	16
Tabla 2 Análisis porcentual de sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL periodo 2018.....	17
Tabla 3 Sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL respecto a infracciones cometidas por la empresa Telenor Perú S.R.L. periodo 2019	18
Tabla 4 Análisis porcentual de sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL, periodo 2019.....	19
Tabla 5 Análisis comparativo de las sanciones laborales impuestas por SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L., periodo 2019 - 2018	20
Tabla 6 Análisis porcentual de las sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL, periodo 2019 -2018.....	21
Tabla 7 Análisis de la liquidez mediante el estado de situación financiera sin el pago de las sanciones laborales.....	23
Tabla 8 Análisis de la liquidez mediante el estado de situación financiera con el pago de las sanciones laborales.....	25
Tabla 9 Análisis del gasto deducible por concepto de multa según el Estados de Resultado del periodo 2019 y 2018.....	27
Tabla 10 Análisis de ratios para determinar la liquidez según el estado de situación financiera sin pago de sanción del año 2019 y 2018	28
Tabla 11 Incidencia de las sanciones laborales en el efectivo y equivalente de efectivo durante el periodo 2019 y 2018.....	29
Tabla 12 Incidencia de las sanciones laborales en la liquidez de la empresa mediante el análisis de ratios financieros de los años 2018 y 2019	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo incide las sanciones laborales según Ley N° 28806 en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. del periodo 2018 y 2019. Para su desarrollo se aplicó el diseño no experimental de enfoque cuantitativo con un nivel explicativo – descriptivo; en donde se realizó el análisis documental de las sanciones laborales que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR por cometer infracciones hacia sus trabajadores y estados financieros con la aplicación de ratios de liquidez.

Los resultados obtenidos en la investigación determinaron que la empresa fue sancionada por cometer infracciones leves, graves y muy graves en materia de relación laboral, seguridad y salud, empleo y colocación; originando que la liquidez de la empresa, específicamente el efectivo se reduzca y a su vez el dinero que se tenía destinado para comprar mercaderías, pagar al personal y pagar impuestos, entre otros se vea afectado.

Finalmente se concluyó que el pago de las sanciones laborales impuestas por SUNAFIL incide negativamente en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. durante los periodos 2018 y 2019.

Palabras clave: Infracciones laborales, sanciones laborales, liquidez.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine how the labor sanctions according to Law No. 28806 affect the liquidity of the company TELENOR PERU S.R.L. of the period 2018 and 2019. For its development, the non-experimental design of a quantitative approach was applied with an explanatory-descriptive level; where the documentary analysis of the labor sanctions imposed by SUNAFIL on the TELENOR company was carried out for committing infractions against its workers and financial statements with the application of liquidity ratios.

The results obtained in the investigation were that the company received light, serious and very serious sanctions in terms of labor relations, health and safety, employment and placement; and when paying them, the liquidity of the company, specifically the cash, is reduced and in turn the money that was destined to buy merchandise, pay personnel and pay taxes, among others, is affected.

Finally, it was concluded that the labor sanctions imposed by SUNAFIL negatively affect the liquidity of the company TELENOR PERU S.R.L. during the 2018 and 2019 periods.

Keywords: Labor offenses, labor penalties, liquidity.

I. INTRODUCCIÓN

La situación laboral a nivel mundial siempre ha sido y será materia de investigación, debido a que, el no cumplimiento de los derechos de los trabajadores es una problemática social que persiste durante el tiempo, según la Confederación Sindical Internacional (2019) indica que la legislación detalla ciertos derechos que protegen a los trabajadores, sin embargo, muchos carecen de acceso a ellos y se encuentran expuestos a prácticas laborales injustas y regímenes autocráticos.

Debido a ello, en cada país existen sistemas de inspección en el trabajo, encargados de establecer y velar por los derechos de cada trabajador(a) y lo más importante, promover el cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes.

Cuando un empleador hace caso omiso a las disposiciones laborales vigentes, incurre una infracción y ante esta problemática se crean instituciones encargadas de supervisar y fiscalizar a toda entidad pública o privada con el fin de intervenir a través de un control sancionador, siendo preciso indicar que, toda sanción laboral es un medio de acción que realizan los inspectores para hacer cumplir la ley y que el infractor responda por la infracción laboral cometida.

La misma problemática también se ve reflejada a nivel nacional, si bien es cierto, en el Perú, hasta la actualidad, se han promulgado una serie de normativas laborales y de seguridad en el trabajo, donde se establecen las obligaciones y derechos tanto para empleadores y trabajadores, además, el estado ha creado diversos organismos encargados de controlar y verificar que se cumplan las disposiciones legales. No obstante, estas medidas parecen ser insuficientes o invisibles para los empresarios que vulneran la normativa laboral y pierden miedo a los entes fiscalizadores, es por ello que esta problemática se ve reflejada en el alto nivel de infracciones laborales registradas en el Ministerio de Trabajo, indicando que las denunciadas más comunes hechas por los trabajadores son las irregularidades de pago en la compensación por tiempo de servicios, otras remuneraciones, horario de

trabajo fuera de lo pactado en el contrato, descansos no remunerados, la falta de entrega de boleta de pago, entre otros.

Es importante saber que los empresarios están en la obligación de cumplir una serie de deberes con sus colaboradores; y cuando los ignoran, dan origen a las infracciones, las cuales se sancionan con la clausura del centro de labores o con multas; estas infracciones, deben estar explícitas en la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806.

En la región La Libertad "En el estado de emergencia sanitaria (...) se han realizado 188 asesorías técnicas en formalización laboral, 526 verificaciones de hecho de suspensión perfecta de labores y 68 atenciones de denuncias laborales en 2 meses". (Gobierno Regional de La Libertad, 2020). Estas cifras de denuncias ocurrieron apenas se iniciaba la pandemia de la covid-19 en el Perú - La Libertad, donde, las empresas estaban obligadas a despedir a su personal para no quebrar, debido a que sus gastos ya no podían ser cubiertos por sus ingresos, los cuales iban cayendo aceleradamente por la falta de clientes, en otras palabras, tenían problemas de liquidez, generando así, un gran problema que afecta a los colaboradores de manera directa. Es importante considerar que muchas sanciones laborales impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) llegan a ser muy severas, especialmente con las micro y pequeñas empresas, debido a que su capacidad de solvencia o liquidez es más limitada, afectando así a la empresa Telenor Perú SRL ya que pertenece al sector empresarial de telecomunicaciones como pequeña empresa

Es por ello que después de conocer la realidad problemática, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo incide las sanciones laborales reguladas en la Ley N°28806 en la liquidez de la empresa Telenor Perú SRL Trujillo - año 2018 y 2019?

La justificación teórica del proyecto de investigación es aportar conocimiento existente sobre las sanciones laborales y su incidencia en la liquidez de la empresa Telenor Perú SRL Trujillo durante los años 2018 y 2019.

La justificación social del proyecto de investigación es dar a conocer las sanciones laborales para prevenir multas que afecten la liquidez en la empresa Telenor Perú SRL.

Metodológicamente se justifica porque las encuestas aplicadas se dotarán de confiabilidad y validez, además el trabajo aportará académicamente para la investigación de otros autores sobre el mismo tema.

El proyecto de Investigación titulado: "Sanciones laborales según Ley N°28806 y su incidencia en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo - Periodo 2018 - 2019", tiene como objetivo general, determinar cómo incide las sanciones laborales según Ley N° 28806 en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. del periodo 2018 y 2019. Seguidamente se plantearon los objetivos específicos: el primero, identificar las sanciones laborales de la empresa TELENOR PERU S.R.L. durante los periodos 2019 – 2018; el segundo, analizar la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. correspondiente a los ejercicios contables 2019 – 2018 y el tercero, determinar cómo incide en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. la aplicación de sanciones laborales según Ley N° 28806 en el periodo 2018 y 2019.

Finalmente, se planteó como primera hipótesis: las Sanciones laborales según Ley N°28806 incide de manera positiva en la liquidez de la empresa TELENOR PERU SRL Trujillo - Periodo 2018 - 2019. Y como segunda hipótesis se planteó si las sanciones laborales según Ley N°28806 incide de manera negativa en la liquidez de la empresa TELENOR PERU SRL Trujillo - Periodo 2018 – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos que se han utilizado para sustentar la investigación a nivel Internacional, según Salvador (2015) concluye que las infracciones laborales son contempladas como la omisión de todos los deberes que se establece en la ley laboral.

En otras palabras, se contemplan como cláusulas residuales a aquellos deberes que están en la legislación laboral, llegando a entender que de una vez se establezcan ciertas cláusulas empiezan a estar obligados a lo que menciona en la ley (Legislación Laboral)

Considerando la opinión de Valls (2018), expresa que España se caracteriza porque tienen muchos fraudes laborales, hay muchos trabajos con irregularidades dejando de hacer contratos por temporada de acuerdo a lo establecido en la ley laboral, por lo cual el Ministerio de Empleo no está haciendo valer su trabajo con respecto al cumplimiento de sanción e inspección en empresas que no acatan la normativa que rige en ese país europeo.

A nivel nacional, Medina (2017) concluyó que las multas tributarias se deben principalmente a la incapacidad del responsable en cada ámbito para hacer algo por no estar actualizado y los ajustes se realizan de acuerdo con las distintas normativas tributarias que establece la ley.

Es decir, los empleadores no capacitan a los empleados para que desconozcan la normativa establecida por la entidad y así no poder enfrentar las afectaciones tributarias.

Alonzo (2015) en su investigación concluyó que, en el distrito de Tingo María, la inscripción de los empleados al portal de ESSALUD no se cumple conforme al procedimiento tipificado en la normativa laboral, por lo contrario, aplican muchas renovaciones en los contratos de trabajo y aprovechando esa situación, en muchos casos no registran a los trabajadores.

Se llega a entender de la investigación anterior que muchos empleadores en las micro y pequeñas empresas usan registros ocultos donde evaden el pago de aportaciones a los trabajadores, sumando la negligencia que tiene el empleado al no reclamar el registro a sus beneficios y seguros,

de esta manera los empresarios se aprovechan en burlar las normas tributarias sin recibir denuncia alguna.

Los autores Parra, Taco y Chusi (2017) hacen una comparación de los costos laborales más resaltantes del trabajador formal establecidos en la Ley N° 728 y las infracciones laborales que comete el empresario en el Régimen General, concluye que, los montos de pagos de remuneraciones simbolizan uno de los gastos más significativos para el comerciante, pero estos costos se aceptan en los efectos fiscales como disminución de la base imponible para el pago del impuesto a la renta.

Nos muestra que en este trabajo se han contabilizado determinados costes laborales, los cuales sirven para reducir la base imponible para calcular el impuesto a la renta; sin embargo, estos deben ser guardados meticulosamente con sus respectivos sustentos, por ejemplo toda documentación que garantice que se le realizó los pagos correspondientes a los colaboradores, las contrataciones de seguros, aportes al sistema de pensiones, entre otros, para que en el caso de que fiscalicen a la empresa, el empleador, demuestre concretamente que actuó respetando la normativa laboral y así evitará la aplicación de multas, generando un ahorro en la liquidez.

Para Medina (2017) en su investigación sobre sanciones tributarias y su acogimiento en el estado de situación financiera de la empresa repartidora y comercializadora EVAS NORTE S.A.C. llegó a la conclusión de que las sanciones no son buenas para la situación financiera porque debido a las infracciones y multas fiscales genera una disminución en las utilidades netas del estado de resultado y al pagar las multas ocasiona una reducción de efectivo.

Dicho de otra manera, las multas o sanciones de materia laboral suelen afectar de manera general al efectivo de las empresas, siendo así que el monto a pagar de las multas y sanciones para MYPES van desde 0.045 parte de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) hasta 7.65 UIT, sabiendo que para el año 2020, una UIT equivale a 4,300.00 soles, entonces lo mínimo a pagar sería s/.194.00 y lo máximo s/.32,895.00, todo el cálculo depende si la infracción cometida califica como muy grave, grave o leve.

Gutiérrez y Tapia (2020) expresan: La liquidez refleja la capacidad de una empresa para cumplir deudas a corto plazo. La valoración de este es esencial para evaluar la situación financiera de una empresa frente a fluctuaciones inesperadas en las condiciones del mercado y para reducir el riesgo de liquidez en caso de una posible escasez.

El autor León (2015) en su investigación, encuentra que la imposición de sanciones en materia laboral, desde el origen de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL) repercute negativamente en la situación financiera de la empresa, ya que origina una disminución en el capital de trabajo y en la liquidez de la empresa de negocios minerales EIRL dejándola sin utilidades.

Interpretando el aporte del autor mencionado anteriormente, se deduce que la empresa donde abarcó su investigación presenta varias infracciones que vulneran los derechos de sus colaboradores, y al momento de la inspección de la entidad encargada de velar por los trabajadores (SUNAFIL), estas serán detectadas y se colocarán las multas y sanciones correspondientes, consecuentemente, al pagar sus multas generará pérdida de efectivo y problemas de liquidez.

Para Vidal (2015) en su tesis, resaltó que el resultado sobre la vulneración de las normas legales afecta de forma directa al estado de situación financiera de toda compañía ya que para ellos la aplicación de sanciones les genera grandes costos y gastos innecesarios.

Por lo destacado, en la investigación de Vidal, se puede decir que, las organizaciones no muestran interés para respetar y cumplir con la ley establecida por SUNAFIL (entidad supervisora), por esta razón comenten significativas infracciones laborales ocasionando afectaciones en su liquidez.

Según Mundo Contable (2013) menciona a las infracciones administrativas relacionadas en materia de relaciones laborales, seguridad social y salud en el trabajo; además de las omisiones que contradicen la normativa en las disposiciones legales las cuales mayormente son incumplidas por los empleadores.

Es decir, cuando los empleadores incumplen en sus obligaciones incurren en infracción, las cuales se sancionan con la paralización de sus labores o la imposición de multas.

Estas infracciones según el Diario El Peruano se encuentran tipificadas en la Ley N° 28806 “LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO”, el cual tiene por objeto, la regulación del Sistema de Inspección del trabajo, estructura orgánica, competencias, facultades y composición.

Las infracciones laborales pueden variar de acuerdo al grado que afecte a un trabajador, es decir, la naturaleza de su derecho afectado y del deber que infringe el empleador, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 28806, siendo así que se clasifican como: leves, graves y muy graves.

Leves, cuando no se cumplen obligaciones estipuladas en la norma legal o formal.

Graves, es todo acto opuesto al derecho del trabajador o cuando se incumple obligaciones que trascienden lo formal.

Muy graves, cuando los incumplimientos son trascendentes por la naturaleza del deber vulnerado, afectando a los principales derechos de cualquier trabajador.

Las infracciones en materia de relaciones laborales se refieren por causa del incumplimiento de la disposición legal y convencional de trabajo, lo cual obliga al empleador a cumplir todo lo establecido por la entidad encargada.

Las infracciones en materia de seguridad y salud, en el trabajo están relacionadas con el incumplimiento de las disposiciones legales y aplicables al sector de construcción e industrial, por tal motivo hay una entidad que vela por el cumplimiento de las obligaciones que se enmarcan en la ley. Para que una infracción se convierta en sanción, es importante definirlas según el grado, teniendo así a las infracciones leves, graves y muy graves de seguridad y salud en el trabajo.

Las infracciones en materia de empleo y colocación son causadas cuando no se cumple con el deber de comunicación y registro del trabajador ante la autoridad correspondiente, de acuerdo con los plazos que impone la ley dentro de las normas de colocación y empleo.

En la imposición de sanciones por infracciones laborales se toma en cuenta los siguientes criterios: la peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas, la gravedad

de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo y la conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Para calcular los montos de las multas administrativas, es importante hacer notar que están expresadas en Unidades Impositivas Tributarias, más conocida por sus siglas UIT (tabla 3).

Es importante definir el concepto de liquidez, para ello se consideró al autor Rodríguez (2013), el cual menciona que es el cumplimiento de las cuentas por pagar o saldar cuentas pendientes con los proveedores, considerando los pagos por importe total y en la fecha pactada con el proveedor en caso de una venta al crédito; además está relacionado con el corto plazo (un año) y se usa principalmente para analizar los pasivos y activos circulantes.

Cuando una empresa analiza la liquidez, busca evaluar si existen recursos suficientes para cumplir con todos los compromisos de pagos pactados en el contrato y en una fecha determinada. También se debe considerar la verificación de la capacidad de convertir recursos en efectivo, porque estos compromisos deben ser liquidados. Esto también radica en que, si la empresa no cuenta con liquidez, entonces no podrá desarrollar normalmente sus actividades.

El mismo autor mencionado anteriormente infiere que, dentro de los ratios de solvencia se encuentra también el ratio de cobertura sobre los gastos financieros, midiendo el número de veces en que las utilidades operativas en una organización alcanzan para pagar los intereses obtenidos por las deudas u obligaciones con acreedores.

Según Ortega (2016) señala a la gestión de liquidez, cómo la técnica contable ya que es la base de todo método y análisis financiero, por lo que si se originara un descuadre en el balance puede producir nerviosismo y confusión.

Sin embargo, en el momento en que se mide cómo una provisión no cuadra como lo hace la contabilidad, con respecto al reflejo de la realidad; y es así como este desajuste traerá información valiosa para la administración de la liquidez en la organización.

El Activo Corriente Operativo (ACO) está conformado por los activos que rotan dentro del corto plazo, periodo de tiempo inferior a un año; se

compone por aquellas partidas que forman parte de la operación de la compañía como efectivo, administración de la caja chica, las existencias y las cuentas por cobrar a clientes.

El Pasivo Corriente Operativo (PCO) está conformado por pasivos que rotan inferior a un año, cuyos pasivos no cuenten con un coste explícito, como puede ser la falta de devengamiento de intereses y se incluyen solo los dos pasivos espontáneos que se origina del desarrollo de la actividad.

Las Necesidades Operativas de Fondos (NOF) son la cuantificación de la financiación espontánea e inversión neta que realiza una empresa en activos operativos corrientes y pasivo operativo corriente.

Coello (2015) define a los ratios financieros como, las razones que proporcionan unidades contables y financieras de comparación y medición, por el cual dos datos financieros directos permiten analizar la situación financiera pasada o actual de un ente.

Del mismo modo Córdova (2014) señala en el libro sobre el análisis financiero que, las ratios de liquidez facilitan la estimación sobre la capacidad de la empresa para hacer frente a sus obligaciones dentro de un periodo no mayor a un año.

El capital de trabajo neto complementa la razón corriente, expresándose en dinero representando una relación. Al determinar el capital de trabajo a su vez se determina la capacidad de pago para cumplir con sus obligaciones en el corto plazo en la empresa y resultará mediante la siguiente fórmula.

Capital de trabajo neto = Activo Circulante - Pasivo Circulante

La razón corriente muestra la capacidad de la compañía para cumplir con sus obligaciones de corto plazo con los activos circulantes, midiéndose en número de veces y se determina mediante la siguiente fórmula

Razón Corriente= Activo Corriente / Pasivo Corriente

La prueba ácida demuestra mediante sus activos más líquidos que la organización es capaz de cumplir con las obligaciones a corto plazo, además

brinda una idea más cercana a la liquidez de la empresa, siendo así que mide la capacidad que tiene frente a las deudas sin considerar la parte de inventarios. Su fórmula se expresa así

$$\text{Prueba Ácida} = (\text{Activo Circulante} - \text{Inventarios}) / \text{Pasivo Circulante}$$

Según Sevilla (2020) señala que el riesgo de liquidez es el escaso fondo que una empresa puede disponer para cumplir con sus obligaciones a corto, mediano y largo plazo; y su identificación según lo señala el sistema de prevención integral de riesgo son: riesgo de fondos, contingente y de mercado.

Primero, el riesgo de fondo es considerado una dificultad de la entidad de no poder cumplir el proceso pactado sobre el compromiso de pago a causa de las diferencias entre el flujo de fondos de los activos y pasivos.

Segundo, el riesgo contingente se refiere a riesgos de eventos futuros que pueden requerir mayor volumen de liquidez de lo previsto y también es el riesgo de algunos flujos de caja de tener una cantidad diferente a lo previsto.

Y tercero, el riesgo de mercado el cual calcula el volumen en una empresa de desarrollar o eliminar niveles sin perjudicar y ocasionar daños económicos innecesarios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

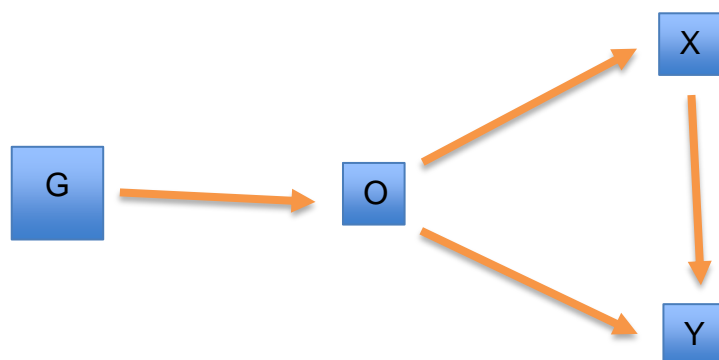
El proyecto de investigación será de tipo cuantitativo y básico, porque buscará la recopilación de información sobre las infracciones laborales y su incidencia en la liquidez de la empresa Telenor Perú durante el año 2020.

A su vez, el diseño será no experimental – transversal descriptivo; ya que el trabajo de campo y la recopilación de datos se efectuará sin la manipulación deliberada del efecto entre las variables.

Hernández (2010), lo definió como la observación natural de fenómenos, para posteriormente ser analizados.

Para el autor Sampieri (2014) define al diseño no experimental como la forma de recoger o medir la información obtenida de manera conjunta o independiente respecto a las variables que se refieren en cada investigación.

También se afirma que el diseño de investigación es un plan de estrategia que se usa para obtener la información necesaria, esencial y requerida dentro del proyecto de investigación.



DONDE:

GRUPO DE OBSERVACIÓN (G) = EMPRESA TELENOR PERU SRL

OBSERVACIÓN (O) = GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

VARIABLE INDEPENDIENTE (X) = SANCIONES LABORALES

VARIABLE DEPENDIENTE (Y) = LIQUIDEZ

3.2. Variables y operacionalización

Como variable Independiente se refiere a las sanciones laborales, que según la Ley N° 28806 (2020). Las infracciones son sancionadas administrativamente con multas. Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y empleo y colocación a que se refiere la presente Ley, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales como gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados. Es por eso, las infracciones son los actos o hechos que incumplen lo que establece la Ley, lo cual este ente sancionador se encarga de inspeccionar las obligaciones que establece la normativa y a la vez multar cuando se encuentren los incumplimientos.

Por consiguiente, la Variable dependiente es la Liquidez y según Córdoba (2014) lo define como la capacidad que tiene el activo para convertirse en dinero efectivo dentro de un periodo de tiempo determinado, es por eso que se debe tener en cuenta tres factores fundamentales como gestión, razón y riesgo de liquidez ya que esto determinará si en el tiempo la empresa se encuentra con dinero efectivo, para luego convertir el activo dándole un valor referencial.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población en la investigación está conformada por la empresa TELENOR PERU S.R.L.

Muestra: Se tomó como muestra el registro de sanciones que le impuso SUNAFIL y los estados de situación financiera de la empresa TELENOR PERU S.R.L., periodo 2018 y 2019

Muestreo: No fue necesario porque el trabajo de investigación fue realizado en una empresa, TELENOR PERU S.R.L.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para lograr los objetivos propuestos en el proyecto de investigación se utilizó la siguiente técnica de recolección de datos en la obtención de la información de la empresa TELENOR PERU S.R.L.

Técnica - Análisis documental

Según Valderrama (2015), menciona que consiste en describir un documento en sus partes esenciales para su posterior identificación y recuperación

Instrumento - Guía de análisis documental

Según Virginia (2015) indica que está basado en los estudios de investigación y en el desarrollo de los lenguajes documentales, es el proceso más usado por todo investigador. Es un instrumento de recolección de datos que prevalece durante el tiempo y no ha sido reemplazado por alguna tecnología, al contrario, ha sido complementado.

Validez y confiabilidad

Luego de haber elaborado el modelo de análisis documental; validamos los instrumentos de recolección de datos mediante la revisión por expertos en el tema.

La ficha de validación fue presentada a los docentes de la Escuela de Contabilidad para que puedan dar sus observaciones y firmen dándole validez.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez es el nivel en donde el instrumento logra medir la variable deseada. (pág. 200).

Volviendo a citar a Hernández Fernández y Baptista (2014) se rescata que la confiabilidad indica el nivel que el instrumento logra producir consistencia y coherencia en sus resultados. (pág. 200).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se llevaron a cabo en la investigación fueron: primero proporcionar al gerente general de la empresa TELENOR PERU S.R.L. la carta de presentación para su aceptación, en el cual se le hizo de conocimiento que el trabajo de investigación se realizaba en su empresa, y así permitir la elaboración del proyecto de investigación, luego del permiso proporcionado se le pidió información al contador de la empresa sobre los estados financieros, políticas de seguridad laboral, multas recibidas, entre otros.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis, la técnica estadística que se utilizará para procesar los datos de las sanciones laborales y la liquidez de la empresa es el programa de office Excel donde mostraremos gráficos comparativos, tablas y fórmulas financieras.

3.7. Aspectos éticos

Confiable porque la información recaudada para la investigación no será alterada. En la siguiente investigación se llevará a cabo los siguientes principios éticos: principio de Beneficencia, principio de No Maleficencia, principio de Autonomía y finalmente el principio de Justicia.

Para la redacción de manera correcta y formal, se recurrió al uso de las Normas APA de 7ma edición, de tal manera que se aplique citas y referencias bibliográficas acoplándolo a la investigación científica.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan la interpretación y análisis de los resultados obtenidos de acuerdo al orden de los objetivos del presente informe, el cual se aplicaron los respectivos instrumentos de evaluación; para desarrollar el primer objetivo se identificó las sanciones laborales de la empresa TELENOR PERU S.R.L., se usó tanto el cuestionario como análisis documental del periodo 2018 y 2019 y para obtener los resultados del segundo objetivo se analizó la liquidez de la empresa mediante el análisis documental del estado financiero y de resultado de los periodos 2018 y 2019 y del mismo modo el análisis de los ratios de liquidez.

La información que se recabó a través de los instrumentos mencionados se ha presentado mediante tablas y gráficos en donde este último se distribuyó su información por frecuencia, los cuáles fueron traducidos en porcentajes y totales, en donde se presentó estadísticamente los resultados obtenidos.

Este análisis tuvo como principal objetivo determinar la incidencia de las Sanciones laborales reguladas en la Ley N° 28806 y su incidencia en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo – año 2018 y 2019 y finalmente se concretó con una de las hipótesis planteadas.

Objetivo específico 1

Para el desarrollo del primer objetivo específico se identificó las sanciones laborales de la empresa TELENOR PERU S.R.L. que impuso SUNAFIL según Ley N° 28806 en los periodos 2018 y 2019, los resultados obtenidos se muestran mediante tablas cuya estructura se basa en la norma legal, el tipo de gravedad, cantidad de trabajadores afectados y el monto de la sanción laboral.

Tabla 1 Sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL respecto a infracciones cometidas por la empresa Telenor Perú S.R.L. periodo 2018

N°	MATERIA	BASE LEGAL	TIPO DE GRAVEDAD	TRABAJADOR AFECTADOS	MONTO DE SANCIÓN
1	Relaciones Laborales	Numeral 23.2 del art. 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	3	S/ 396.00
2	Relaciones Laborales	Numeral 23.3 del art. 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	2	S/ 396.00
3	Seguridad y Salud	Numeral 26.1 del art. 26 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	10	S/ 616.00
4	Empleo y Colocación	Numeral 29.2 del art. 29 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	1	S/ 396.00
5	Relaciones Laborales	Numeral 24.2 del art. 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	6	S/ 2,596.00
6	Relaciones Laborales	Numeral 24.12 del art. 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	6	S/ 2,596.00
7	Seguridad y Salud	Numeral 27.10 del art. 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	10	S/ 2,596.00
8	Empleo y Colocación	Numeral 30.3 del art. 30 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	1	S/ 1,980.00
9	Relaciones Laborales	Numeral 25.1 del art. 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	MUY GRAVES	7	S/ 4,356.00
10	Relaciones Laborales	Numeral 25.6 del art. 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	MUY GRAVES	4	S/ 3,388.00
MONTO TOTAL DE LAS SANCIONES LABORALES - PERIODO 2018					S/ 19,316.00

Nota: Esta tabla muestra las sanciones laborales encontradas por SUNAFIL en la empresa Telenor Perú S.R.L. para el año 2018, la cual está suscrita al sector pequeña empresa, así como la base legal de las infracciones que cometió la empresa, la cantidad de trabajadores afectados, el tipo de gravedad y el monto de las sanciones.

Tabla 2 Análisis porcentual de sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL periodo 2018

N°	TIPO DE GRAVEDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	MONTOS DE SANCIONES LABORALES (S/)	ANÁLISIS PORCENTUAL%	
1	LEVES	3	S/ 396.00	2%	
2	LEVES	2	S/ 396.00	2%	9%
3	LEVES	10	S/ 616.00	3%	
4	LEVES	1	S/ 396.00	2%	
5	GRAVES	6	S/ 2,596.00	13%	51%
6	GRAVES	6	S/ 2,596.00	13%	
7	GRAVES	10	S/ 2,596.00	13%	
8	GRAVES	1	S/ 1,980.00	10%	
9	MUY GRAVES	7	S/ 4,356.00	23%	40%
10	MUY GRAVES	4	S/ 3,388.00	18%	
MONTO DE SANCIONES 2018			S/ 19,316.00	100%	100%

Nota: Esta tabla muestra el análisis porcentual de cada sanción que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. en el año 2018.

En la Tabla 1 y 2, se observa las sanciones laborales que SUNAFIL impuso a la empresa Telenor Perú S.R.L. en el año 2018 por el incumplimiento de ciertas obligaciones laborales con su respectiva variación porcentual; el monto de las sanciones impuestas por SUNAFIL se basó al régimen el cuál se encuentra suscrito la empresa (pequeña empresa), al número de trabajadores afectados y al tipo de gravedad. Durante este periodo se encontraron 10 infracciones laborales cometidas por la empresa hacia los trabajadores en materia de relaciones laborales, seguridad y salud, empleo y colocación. De las cuáles 4 tuvieron el tipo de gravedad leve con la cantidad sancionada de s/ 1,804.00 representando el 9% del total del monto de las sanciones laborales; 4 fueron infracciones graves con la cantidad multada de s/ 9,768.00 representando el 51% y 2 infracciones fueron muy graves con una multa a pagar de s/ 7,744.00 representando el 40%. El monto total de las sanciones laborales fue de s/. 19,316.00 representando el 100%.

Tabla 3 Sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL respecto a infracciones cometidas por la empresa Telenor Perú S.R.L. periodo 2019

N°	MATERIA	BASE LEGAL	TIPO DE GRAVEDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	MONTOS DE SANCIONES LABORALES (S/)
1	Empleo y Colocación	Numeral 23.2 del artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	4	S/ 396.00
2	Empleo y Colocación	Numeral 23.3 del artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	3	S/ 396.00
3	Empleo y Colocación	Numeral 24.2 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	5	S/ 1,980.00
4	Empleo y Colocación	Numeral 24.12 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	1	S/ 1,980.00
5	Relaciones Laborales	Numeral 27.10 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	3	S/ 1,980.00
6	Empleo y Colocación	Numeral 25.1 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	MUY GRAVES	2	S/ 3,388.00
7	Empleo y Colocación	Numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	MUY GRAVES	2	S/ 3,388.00
MONTO TOTAL DE LAS SANCIONES LABORALES - PERIODO 2019					S/ 13,508.00

Nota: Esta tabla muestra las sanciones laborales encontradas por SUNAFIL en la empresa Telenor Perú S.R.L. para el año 2018, la cual está suscrita al sector pequeña empresa, así como la base legal de las infracciones que cometió la empresa, la cantidad de trabajadores afectados, el tipo de gravedad y el monto de las sanciones.

Tabla 4 Análisis porcentual de sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL, periodo 2019

N°	TIPO DE GRAVEDAD	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTOS DE SANCIONES	ANÁLISIS PORCENTUAL	
1	LEVES	4	S/ 396.00	3%	6%
2	LEVES	3	S/ 396.00	3%	
3	GRAVES	5	S/ 1,980.00	15%	44%
4	GRAVES	1	S/ 1,980.00	15%	
5	GRAVES	3	S/ 1,980.00	15%	
6	MUY GRAVES	2	S/ 3,388.00	25%	50%
7	MUY GRAVES	2	S/ 3,388.00	25%	
MONTO TOTAL DE LAS SANCIONES LABORALES - PERIODO 2019			S/ 13,508.00	100%	100%

Nota: Esta tabla muestra el análisis porcentual de cada sanción que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. en el año 2019.

En la Tabla 3 y 4, se observa las sanciones laborales que SUNAFIL impuso a la empresa Telenor Perú S.R.L. en el año 2019 por el incumplimiento de ciertas obligaciones laborales con su respectiva variación porcentual; del mismo modo que el año anterior el monto de las sanciones impuestas por SUNAFIL se basó al régimen el cuál se encuentra suscrito la empresa, al número de trabajadores afectados y al tipo de gravedad. En este periodo se encontraron 7 infracciones laborales cometidas por la empresa hacia sus trabajadores en materia de empleo y colocación; y de relaciones laborales. De las cuáles 2 tuvieron el tipo de gravedad leve con la cantidad sancionada de s/ 792.00 representando el 6% del total del monto de las sanciones laborales; 3 fueron infracciones graves con la cantidad multada de s/ 5,940.00 representando el 44% y 2 infracciones fueron muy graves con una multa a pagar de s/ 6,776.00 representando el 50%. El monto total de las sanciones laborales fue de s/. 13,508.00 representando el 100%.

Tabla 5 Análisis comparativo de las sanciones laborales impuestas por SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L., periodo 2019 - 2018

N°	MATERIA	BASE LEGAL	TIPO DE GRAVEDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS 2019	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS 2018	MONTO DE SANCIONES LABORALES 2019	MONTO DE SANCIONES LABORALES 2018
1	Relaciones Laborales	Numeral 23.2 del artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	4	3	S/ 396.00	S/ 396.00
2	Relaciones Laborales	Numeral 23.3 del artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES	3	2	S/ 396.00	S/ 396.00
3	Seguridad y Salud	Numeral 26.1 del artículo 26 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES		10		S/ 616.00
4	Empleo y Colocación	Numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	LEVES		1		S/ 396.00
5	Relaciones Laborales	Numeral 24.2 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	5	6	S/ 1,980.00	S/ 2,596.00
6	Relaciones Laborales	Numeral 24.12 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	1	6	S/ 1,980.00	S/ 2,596.00
7	Seguridad y Salud	Numeral 27.10 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES	3	10	S/ 1,980.00	S/ 2,596.00
8	Empleo y Colocación	Numeral 30.3 del artículo 30 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVES		1		S/ 1,980.00
9	Relaciones Laborales	Numeral 25.1 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	MUY GRAVES	2	7	S/ 3,388.00	S/ 4,356.00
10	Relaciones Laborales	Numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	MUY GRAVES	2	4	S/ 3,388.00	S/ 3,388.00
MONTO TOTAL DE LAS SANCIONES LABORALES - PERIODO 2019 – 2018						S/ 13,508.00	S/ 19,316.00

Nota: Esta tabla muestra un análisis comparativo sobre las sanciones laborales que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. en los periodos 2019 – 2018, el número de trabajadores que fueron afectados en cada año y los montos que tuvo que pagar la empresa sobre las sanciones.

En la tabla 5, se puede observar que en el año 2018 la empresa TELENOR PERU S.R.L tuvo un total de 10 infracciones cometidas en materia de relaciones laborales, seguridad y salud, y en empleo y colocación, pero para el año 2019 estas infracciones disminuyeron a 7 de las cuales están en relaciones laborales, seguridad y salud.

En el 2018 se cometieron 4 infracciones leves, mientras que en el 2019 solo se cometieron 2 infracciones leves; del mismo modo para el año 2018 se cometieron 4 infracciones graves sin embargo para el año 2019 se cometieron 3 infracciones graves, las infracciones muy graves cometidas en el año 2018 fueron 2, al igual que en el año 2019 donde se cometieron 2 infracciones muy graves.

El monto que se pagó por las sanciones leves cometidas en el año 2018 fue de s/1,804.00, mientras que para el año 2019 la sanción que se pagó fue de s/792.00, es decir que en el año 2019 a comparación del 2018 el monto de la sanción disminuyó en s/1,012.00.

Para el año 2018 el monto de las sanciones con respecto a las infracciones graves fue de s/9,768.00, pero para el año 2019 dichas sanciones graves fue de s/5,940.00; es decir, en el año 2019 se pagó s/3,828.00 soles menos a comparación del 2018.

En el año 2018 SUNAFIL impuso 2 sanciones muy graves equivalentes a s/7,744.00, de igual forma para el año 2019 la empresa fue sancionada por 2 infracciones muy graves siendo el monto de s/6,776.00; es decir que en el año 2019 la empresa pagó s/968.00 menos que el año anterior.

Finalmente, el total del monto de las sanciones impuestas por SUNAFIL en el año 2018 fue de s/19,316.00 a comparación del año 2019 cuyo valor total de las sanciones fue de s/13,508.00; es decir el monto de la sanción descendió del año 2018 al 2019 en s/5,808.00.

Tabla 6 Análisis porcentual de las sanciones laborales efectuadas por SUNAFIL, periodo 2019 -2018

N°	MATERIA	TIPO DE GRAVEDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS 2019	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS 2018	MONTO DE SANCIONES LABORALES 2019	MONTO DE SANCIONES LABORALES 2018	ANÁLISIS PORCENTUAL%		ANÁLISIS PORCENTUAL%	
							2019			2018
1	Relaciones Laborales	LEVES	4	3	S/ 396.00	S/ 396.00	3%	6%	2%	9%
2	Relaciones Laborales	LEVES	3	2	S/ 396.00	S/ 396.00	3%		2%	
3	Seguridad y Salud	LEVES		10		S/ 616.00		3%		
4	Empleo y Colocación	LEVES		1		S/ 396.00		2%		
5	Relaciones Laborales	GRAVES	5	6	S/ 1,980.00	S/ 2,596.00	15%		13%	
6	Relaciones Laborales	GRAVES	1	6	S/ 1,980.00	S/ 2,596.00	15%	44%	13%	51%
7	Seguridad y Salud	GRAVES	3	10	S/ 1,980.00	S/ 2,596.00	15%		13%	
8	Empleo y Colocación	GRAVES		1		S/ 1,980.00		10%		
9	Relaciones Laborales	MUY GRAVES	2	7	S/ 3,388.00	S/ 4,356.00	25%	50%	23%	40%
10	Relaciones Laborales	MUY GRAVES	2	4	S/ 3,388.00	S/ 3,388.00	25%		18%	
MONTO DE SANCIONES LABORALES PERIODO 2019 – 2018					S/ 13,508.00	S/ 19,316.00	100%	100%	100%	100%

Nota: Esta tabla muestra un comparativo sobre el análisis porcentual de cada sanción impuesta por SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. en el año 2019 - 2018.

Con respecto a la tabla 6, las sanciones que se convirtieron en mayor gasto del año 2018 para la empresa TELENOR PERU S.R.L. fueron a causa de las infracciones graves con un 51% equivalentes a s/9,768.00 del monto total (S/.19,316.00). Que, a comparación del año 2019, donde el mayor monto de pago por la sanción fue generado por las infracciones muy graves que representan el 50% del monto total de las sanciones del año 2019 (s/13,508.00) equivalente al monto de s/6,776.00.

Las infracciones muy graves en el año 2018 generaron que el monto de las sanciones equivalga a un 40% del total de sanciones del mismo año, lo cual representa a s/7,744.00; mientras que en el año 2019 las sanciones generadas por las infracciones graves representan el 44% del monto total de las sanciones emitidas en el año equivaliendo a s/.5,940.00.

Tanto para el año 2018 y 2019 las infracciones leves representan el 9% y 6% respectivamente del monto total a pagar de dichos años.

Comentario: En el desarrollo de este objetivo específico se determinó mediante el análisis documental, en el cual la empresa TELENOR PERU S.R.L. ha recibido sanciones laborales en los años 2018 y 2019 por parte de SUNAFIL al cometer infracciones laborales leves, graves y muy graves establecidas en la Ley N°28806; en donde el monto de las sanciones que se le impuso a la empresa variaron de acuerdo a la cantidad de trabajadores afectados según la tabla de sanciones que se encuentra en la Ley N°28806 y la gravedad de la infracción.

Objetivo específico 2

Se analizó la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. de los periodos 2019 y 2018 mediante el análisis vertical y horizontal, en donde el primer estado de situación financiera muestra el efectivo sin pago de las sanciones laborales y el segundo estado muestra el efectivo cuando ya se ha pagado las sanciones. Para así proceder con el análisis de ratios de liquidez.

Tabla 7 Análisis de la liquidez mediante el estado de situación financiera sin el pago de las sanciones laborales

Estado de Situación Financiera	2019		2018		VARIACIÓN	
		Análisis Vertical		Análisis Vertical	Absoluta	Relativa
Activo.						
Activo corriente						
Efectivo y equivalente de efectivo	S/ 161,051	33.91%	S/ 105,258	27.33%	S/ 55,793	53.01%
Cuentas por cobrar comerciales	S/ 27,956	5.89%	S/ 26,525	6.89%	S/ 1,431	5.39%
Cuentas por cobrar diversas	S/ 3,562	0.75%	S/ 1,658	0.43%	S/ 1,904	114.84%
Cuentas por cobrar accionistas	S/ 3,008	0.63%	S/ 2,658	0.69%	S/ 350	13.17%
Materiales	S/ 2,105	0.44%	S/ 1,200	0.31%	S/ 905	75.42%
Material auxiliar y suministro	S/ 2,901	0.61%	S/ 2,689	0.70%	S/ 212	7.88%
Existencias	S/ 7,594	1.60%	S/ 5,689	1.48%	S/ 1,905	33.49%
Activo diferido	S/ 5,021	1.06%	S/ 4,256	1.10%	S/ 765	17.97%
Total activo corriente	S/ 213,198	44.89%	S/ 149,933	38.92%	S/ 63,265	42.20%
Activo no corriente						
Inmueble maquinaria y equipos	S/ 292,052	61.49%	S/ 256,852	66.68%	S/ 35,200	13.70%
Depreciación y amortización	-S/ 30,328	-6.39%	-S/ 21,582	-5.60%	-S/ 8,746	40.52%
Total activo no corriente	S/ 261,724	55.11%	S/ 235,270	61.08%	S/ 26,454	11.24%
Total activo	S/ 474,922	100%	S/ 385,203	100%	S/ 89,719	23.29%
Pasivo y patrimonio						
Pasivo corriente						
Tributos y aportes por pagar	S/ 4,235	0.89%	S/ 3,000	0.78%	S/ 1,235	41.17%
Remuneraciones por pagar	S/ 2,560	0.54%	S/ 1,820	0.47%	S/ 740	40.66%
Cuentas por pagar comerciales	S/ 20,511	4.32%	S/ 15,200	3.95%	S/ 5,311	34.94%
Obligaciones financieras	S/ 10,000	2.11%	S/ 25,000	6.49%	-S/ 15,000	-60.00%
Total pasivo corriente	S/ 37,306	7.86%	S/ 45,020	11.69%	-S/ 7,714	-17.13%
Pasivo no corriente						
Obligaciones financieras	S/ 80,500	16.95%	S/ 15,000	3.89%	S/ 65,500	436.67%
Cuentas por pagar diversas	S/ 13,508	2.84%	S/ 19,316	5.01%	-S/ 5,808	-30.07%
Total pasivo no corriente	S/ 94,008	19.79%	S/ 34,316	8.91%	S/ 59,692	173.95%
Total pasivo	S/ 131,314	27.65%	S/ 79,336	20.60%	S/ 51,978	65.52%
Patrimonio neto						
Capital	S/ 156,612	32.98%	S/ 137,684	35.74%	S/ 18,928	13.75%
Resultados acumulados	S/ 151,915	31.99%	S/ 150,183	38.99%	S/ 1,732	1.15%
Utilidad (perdida) del ejercicio	S/ 35,081	7.39%	S/ 18,000	4.67%	S/ 17,081	94.89%
Total patrimonio neto	S/ 343,608	72.35%	S/ 305,867	79.40%	S/ 37,741	12.34%
Total pasivo y patrimonio	S/ 474,922	100%	S/ 385,203	100%	S/ 89,719	23.29%

Nota: Esta tabla muestra el análisis de la liquidez mediante el estado de situación financiera, en donde el efectivo de la empresa aún no se ve afectado.

En el Estado de Situación Financiera del año 2018 se aprecia que el total de activo corriente representa el 38.92% que equivale a S/149,933 y el total de activo no corriente representa el 61.08% que equivale a S/235,277 del total de activos con los que cuenta la empresa, teniendo esto el valor de S/385,203, mientras que en el año 2019 el total de activo corriente representa el 44.89% que equivale a S/213,198 y el total de activo no corriente representa el 55.11% que equivale a S/261,724; por lo que se puede ver que la variación relativa de los activos corrientes de un año a otro ha variado en 42.20%.

El total de pasivo corriente del 2018 representa el 11.69% que equivale a S/45,020; por otro lado, el total de pasivo no corriente representa el 8.91% que equivale a S/34,316; en otras palabras, el total pasivo equivale al 20.60% que representa S/120,926. Para el año 2019 el pasivo corriente representa el 7.86% que equivale a S/37,306; por otro lado, el total de pasivo no corriente representa el 19.79% que equivale a S/94,008; en otras palabras, el total pasivo equivale al 27.65% que representa S/131,314; también se puede decir que del año 2018 al 2019 el pasivo de la empresa aumentó en 65.52%. Finalmente, a partir del análisis horizontal se observó en ambos años que los pasivos superan a los activos que posee la empresa.

Tabla 8 Análisis de la liquidez mediante el estado de situación financiera con el pago de las sanciones laborales

TELENOR PERU S.R.L. Activo	2019		2018		VARIACIÓN	
	A. V.		A.V.		Absoluta	Relativa
Activo corriente						
Efectivo y equivalente de efectivo	S/ 147,543	31.98%	S/ 85,942	23.49%	S/ 61,601	71.68%
Cuentas por cobrar comerciales	S/ 27,956	6.06%	S/ 26,525	7.25%	S/ 1,431	5.39%
Cuentas por cobrar diversas	S/ 3,562	0.77%	S/ 1,658	0.45%	S/ 1,904	114.84%
Cuentas por cobrar accionistas	S/ 3,008	0.65%	S/ 2,658	0.73%	S/ 350	13.17%
Materiales	S/ 2,105	0.46%	S/ 1,200	0.33%	S/ 905	75.42%
Material auxiliare y suministro	S/ 2,901	0.63%	S/ 2,689	0.73%	S/ 212	7.88%
Existencias	S/ 7,594	1.65%	S/ 5,689	1.55%	S/ 1,905	33.49%
Activo diferido	S/ 5,021	1.09%	S/ 4,256	1.16%	S/ 765	17.97%
Total activo corriente	S/ 199,690	43.28%	S/ 130,617	35.70%	S/ 69,073	52.88%
Activo no corriente						
Inmueble maquinaria y equipos	S/ 292,052	63.30%	S/ 256,852	70.20%	S/ 35,200	13.70%
Depreciación y amortización	-S/ 30,328	-6.57%	-S/ 21,582	-5.90%	-S/ 8,746	40.52%
Total activo no corriente	S/ 261,724	56.72%	S/ 235,270	64.30%	S/ 26,454	11.24%
Total activo	S/ 461,414	100%	S/ 365,887	100%	S/ 95,527	26.11%

Pasivo y patrimonio						
Pasivo corriente						
Tributos y aportes por pagar	S/ 4,235	0.92%	S/ 3,000	0.82%	S/ 1,235	41.17%
Remuneraciones por pagar	S/ 2,560	0.55%	S/ 1,820	0.50%	S/ 740	40.66%
Cuentas por pagar comer. T	S/ 20,511	4.45%	S/ 15,200	4.15%	S/ 5,311	34.94%
Obligaciones financieras	S/ 10,000	2.17%	S/ 25,000	6.83%	-S/ 15,000	-60.00%
Total pasivo corriente	S/ 37,306	8.09%	S/ 45,020	12.30%	-S/ 7,714	-17.13%
Pasivo no corriente						
Obligaciones financieras	S/ 80,500	17.45%	S/ 15,000	4.10%	S/ 65,500	436.67%
Cuentas por pagar diversas	S/ 0	0.00%	S/ 0	0.00%	S/ 0	0.00%
Total pasivo no corriente	S/ 80,500	17.45%	S/ 15,000	4.10%	S/ 65,500	436.67%
Total pasivo	S/ 117,806	25.53%	S/ 60,020	16.40%	S/ 57,786	96.28%
Patrimonio neto						
Capital	S/ 156,612	33.94%	S/ 137,684	37.63%	S/ 18,928	13.75%
Resultados acumulados	S/ 151,915	32.92%	S/ 150,183	41.05%	S/ 1,732	1.15%
Utilidad (perdida) del ejercicio	S/ 35,081	7.60%	S/ 18,000	4.92%	S/ 17,081	94.89%
Total patrimonio neto	S/ 343,608	74.47%	S/ 305,867	83.60%	S/ 37,741	12.34%
Total pasivo y patrimonio	S/ 461,414	100%	S/ 365,887	100%	S/ 95,527	26.11%

Nota: Esta tabla muestra el análisis de la liquidez mediante el estado de situación financiera, en donde el efectivo de la empresa se ve reducido por el pago de las sanciones laborales.

En el año 2018, cuando la empresa realizó el pago de las sanciones que impuso SUNAFIL, el efectivo a comparación del año anterior disminuyó a S/85,942 que equivale a 23.49% del total de activo; mientras que en el año 2019 el efectivo disminuyó a S/147,543 que representa el 31.98% del total de activo; por lo que de un año a otro la empresa creció en 71.68%, ese aumento fue de S/61,601.

Tabla 9 Análisis del gasto deducible por concepto de multa según el Estados de Resultado del periodo 2019 y 2018

ESTADO DE RESULTADOS	2019		2018		VARIACIONES	
		Análisis Vertical		Análisis Vertical	Absoluta	Relativa
Ventas Netas (ingresos operacionales)	S/ 548,824	100%	S/ 394,839	100%	S/ 153,985	39%
Otros Ingresos Operacionales		0.0%		0.0%		
Total de Ingresos Brutos	S/ 548,824	100.0%	S/ 394,839	100.0%	S/ 153,985	39%
Costo de ventas	-S/ 336,736	-61.4%	-S/ 256,430	-64.9%	-S/ 80,306	31%
Utilidad Bruta	S/ 212,088	38.6%	S/ 138,409	35.1%	S/ 73,679	53%
Gastos Operacionales						
Gastos de Administración	-S/ 51,917	-9.5%	-S/ 36,917	-9.3%	-S/ 15,000	41%
Gastos de Venta	-S/ 57,945	-10.6%	-S/ 30,945	-7.8%	-S/ 27,000	87%
Gastos por depreciación	-S/ 30,328	-5.5%	-S/ 21,582	-5.5%	-S/ 8,746	41%
Utilidad Operativa	S/ 71,898	13.1%	S/ 48,965	12.4%	S/ 22,933	47%
Gastos deducibles por conceptos de multas	-S/ 13,508	-2.5%	-S/ 19,316	-4.9%	-S/ 5,808	-30%
Gastos Financieros	-S/ 5,630	-1.0%	-S/ 1,849	-0.5%	-S/ 3,781	204%
Otros Gastos	-S/ 3,000	-0.5%	-S/ 2,268	-0.6%	-S/ 732	32%
Resultados antes de Participaciones	S/ 49,760	9.1%	S/ 25,532	6.5%	S/ 24,228	95%
Impuesto a la Renta	-S/ 14,679	-2.7%	-S/ 7,532	-1.9%	-S/ 7,147	95%
Resultados antes de Partidas Extraordinarias	S/ 35,081	6.4%	S/ 18,000	4.6%	S/ 17,081	95%
Utilidad (Pérdida) Neta del Ejercicio	S/ 35,081	6.4%	S/ 18,000	4.6%	S/ 17,081	95%
UTILIDAD NETA	S/ 35,081	6.4%	S/ 18,000	4.6%	S/ 17,081	95%

Nota: La tabla muestra el análisis vertical del estado de resultados del año 2018 y 2019 de la empresa.

El monto de las sanciones laborales que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L., según la Ley N°28806, están registrados como gastos deducibles por concepto de multa, lo cual en el año 2018 estos gastos son la cantidad de S/19,316 que equivale el 4.9% del total de las ventas netas y en el año 2019 esos gastos son de S/13,508 que representa el 2.5% del total de ventas de dicho año, es decir del año 2018 para el 2019 hubo una disminución del gasto por concepto de multa en un 30%.

Tabla 10 Análisis de ratios para determinar la liquidez según el estado de situación financiera sin pago de sanción del año 2019 y 2018

ÍTEM	RATIOS	FORMULA	2019	2018	COMENTARIO
RAZONES DE LIQUIDEZ	Liquidez corriente	Activo Corriente / Pasivo Corriente	5.71	3.33	Para el año 2018, la empresa obtuvo una la liquidez corriente suficiente para afrontar sus deudas a corto plazo, porque por cada S/ 1.00 que debía, contó con la capacidad de cubrirlo ya que quedó como excedente un beneficio de S/ 2.33 y para el año 2019 tuvo un beneficio de S/ 4.71, reflejando también un aumento de liquidez corriente de un año para el otro. Lo cual indica que no se aprovechó al máximo sus activos corrientes convirtiéndolos en recursos ociosos.
	Liquidez Absoluta	Caja y bancos / Pasivo Corriente	4.32	2.34	En el periodo 2018 la empresa contó con S/ 2.34 para cubrir cada S/ 1.00 de obligación corriente, así mismo en el año 2019 hubo un aumento de la liquidez absoluta, obteniendo S/ 4.32. Esto refleja que la empresa tuvo la capacidad inmediata de pago frente a sus pasivos corrientes.
	Prueba ácida	(Activo corriente - Existencias) / Pasivo Corriente	5.58	3.24	Para el año 2018 la empresa contó con S/ 3.24 para cumplir por cada S/ 1.00 de sus obligaciones a corto plazo sin tener que liquidar sus existencias. De igual forma en el año 2019, ya que contó con S/5.58. Esto indicó que tuvo liquidez suficiente para cumplir con sus obligaciones a corto plazo.
	Capital de Trabajo Neto	Activo Corriente - Pasivo Corriente	175,892	104,913	En el año 2018 la empresa tuvo S/ 104,913 en capital de trabajo neto y para el 2019 alcanzó un importe de S/175,892.

Nota: Esta tabla muestra que las razones de liquidez según el estado de situación financiera en donde no se ha realizado el pago de las sanciones hace que la liquidez del 2018 para el 2019 aumenten.

Comentario: Los resultados del segundo objetivo específico mostraron que cuando la empresa realizó el pago de las sanciones que le impuso SUNAFIL el efectivo y equivalente de efectivo disminuye.

Objetivo específico 3

Para el desarrollo del tercer objetivo específico, se determinó cómo incide en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. la aplicación de sanciones laborales según Ley N° 28806. Periodo 2018 y 2019.

A continuación, se muestra como las sanciones laborales según Ley N° 28806 impuestas por SUNAFIL incidieron en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. durante los periodos 2019 y 2018. Para esto, se tuvo en cuenta los montos que se le impuso por cometer infracciones leves, graves y muy graves; y a su vez el análisis de los ratios de liquidez

Tabla 11 *Incidencia de las sanciones laborales en el efectivo y equivalente de efectivo durante el periodo 2019 y 2018*

TELENOR PERU S.R.L.	2019	Variación	2018	Variación
Efectivo y equivalente de efectivo	S/ 161,051	100%	S/ 105,258	100%
(-) Aplicación de la sanción	-S/ 13,508	8%	-S/ 19,316	18%
Total de efectivo y equivalente de efectivo	S/ 147,543	92%	S/ 85,942	82%

Nota: Esta tabla muestra el total de la sanción que aplico SUNAFIL a la empresa durante los periodos 2019 y 2018 y cómo afectó en el efectivo y equivalente de efectivo.

Se aprecia que en ambos años cuando la empresa paga las sanciones laborales que le impuso SUNAFIL hay una disminución del efectivo y equivalente de efectivo; ya que en el año 2018 la empresa tenía S/105,258 de efectivo, pero al pagar s/19,316 por concepto de sanciones laborales su efectivo se redujo a S/ 85,942, lo mismo pasa en el año 2019 que de S/161,051 de efectivo al pagar las sanciones éste se redujo a S/147,543.

Tabla 12 *Incidencia de las sanciones laborales en la liquidez de la empresa mediante el análisis de ratios financieros de los años 2018 y 2019*

ÍTEM	RATIOS	FORMULA	2019		VARIACIÓN	2018		VARIACIÓN
			SIN PAGO DE SANCIÓN	CON PAGO DE SANCIÓN		SIN PAGO DE SANCIÓN	CON PAGO DE SANCIÓN	
RAZONES DE LIQUIDEZ	Liquidez corriente	Activo Corriente / Pasivo Corriente	S/5.71	S/5.35	S/0.36	S/3.33	S/2.90	S/0.43
	Liquidez Absoluta	Caja y bancos / Pasivo Corriente	S/4.32	S/3.95	S/0.36	S/2.34	S/1.91	S/0.43
	Prueba ácida	(Activo corriente - Existencias) / Pasivo Corriente	S/5.58	S/5.02	S/0.57	S/3.24	S/2.69	S/0.56
	Capital de Trabajo Neto	Activo Corriente - Pasivo Corriente	S/175,892	S/162,384	S/ 13,508	S/104,913	S/85,597	S/19,316

Nota: Esta tabla muestra como inciden las sanciones laborales según Ley N°28806 que impuso SUNAFIL en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L., mediante el análisis de los ratios.

Se observa que las sanciones laborales que impuso SUNAFIL hacen que disminuya la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. ya que en el año 2018 la liquidez corriente al haber pagado la sanción, éste se redujo de S/3.33 a S/2.90; lo mismo pasa en el año 2019 donde al pagar las multas se redujo de S/5.71 a S/5.3.

Comentario: los resultados anteriores muestran que la liquidez financiera se redujo cuando la empresa pagó las sanciones que impuso SUNAFIL según Ley N° 28806 por haber cometido infracciones laborales durante los periodos 2018 y 2019, se observa una disminución en cuanto al efectivo y equivalente de efectivo, lo que por consiguiente afecta a todo el estado de situación financiera; esto se aprecia claramente en el análisis de los ratios en donde hubo una disminución de liquidez al comparar los ratios de liquidez del balance general en donde aún no se ha pagado las sanciones con el balance general en donde ya se ha realizado el pago.

Contrastación de hipótesis

Luego de haber realizado el análisis de los resultados de la presente investigación mediante los distintos instrumentos de recolección de datos como el análisis documental para identificar las sanciones laborales que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. durante los periodos 2019 y 2018; se analizó también los estados financieros y finalmente se realizó la incidencia de las sanciones laborales en la liquidez de la empresa.

Este proceso del análisis de resultados ayudó a validar la hipótesis nula del trabajo de investigación el cuál se refiere a que las sanciones laborales según Ley N°28806 incide de manera negativa en la liquidez de la empresa TELENOR PERU SRL Trujillo en los periodos 2018 y 2019, porque al momento que la empresa pagó las sanciones laborales se vio afectado en su estado de situación financiera en donde el efectivo y equivalente de efectivo disminuyó ocasionando también una disminución de la liquidez de la empresa; ya que las sanciones impuestas representaron un gasto.

V. DISCUSIÓN

El estudio realizado se basó en la empresa TELENOR PERU S.R.L., tomando como muestra el análisis documental de las sanciones que le impuso SUNAFIL cuyo propósito fue determinar cómo incide las sanciones laborales según Ley N° 28806 en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. del periodo 2018 y 2019. Para el desarrollo de la discusión se comparó estudios de investigación de otros autores relacionados con cada una de las variables. Muchas veces las pequeñas empresas desconocen las normativas, siendo estas de vital importancia ya que regulan toda actividad ya sea de ámbito económico, social, cultural, laboral, entre otros. Para ello se necesita contar con profesionales que estén actualizados con respecto a las normativas nacionales, para que así la empresa rija sus actividades de acuerdo con ello. Por lo tanto, para investigar la variable independiente, que son las sanciones laborales, se planteó como primer objetivo específico, identificar las sanciones laborales de la empresa TELENOR PERU S.R.L. durante los periodos 2019 – 2018; es así que mediante un análisis documental se recopiló información sobre los montos de multas en materia laboral, generadas por cometer infracciones leves, graves y muy graves a sus trabajadores, tanto para el año 2018 y 2019 alcanzando un importe de s/13,508.00 y s/19,316.00 respectivamente. Lo mencionado se relaciona a la investigación titulada “Las Infracciones Tributarias y su Incidencia en la Situación Económica de la Empresa Distribuidora y Comercializadora Evasnorte S.A.C.” del autor Medina (2017) donde concluyó que las multas tributarias se deben principalmente a la incapacidad del responsable en cada ámbito para hacer algo, por no estar actualizado y los ajustes se realizan de acuerdo con las distintas normativas tributarias que establece la ley. Según lo mencionado por el autor, reflejándolo en TELENOR PERU SRL. se afirma, que las sanciones laborales impuestas por SUNAFIL, es un hecho que pudo ser evitado si el trabajador del área responsable, recursos humanos, no hubiera vulnerado ciertos derechos que protege la ley, es decir cometer infracciones. Estos resultados se relacionan a la investigación de Alonzo (2015) quien concluyó que, en el distrito de Tingo María, la inscripción de los empleados al portal de ESSALUD no se cumple conforme al procedimiento tipificado en la normativa

laboral, por lo contrario, aplican muchas renovaciones en los contratos de trabajo y aprovechando esa situación, en muchos casos no registran a los trabajadores. Agregando a la conclusión de la investigación del autor citado, la misma realidad problemática durante los años 2018 y 2019, se encuentra en la empresa investigada, ya que cometió infracciones tales como: no registrar en planilla a sus trabajadores, no celebrar un contrato de trabajo entre el empleador y trabajador, entre muchas más infracciones leves, graves y muy graves. Los autores Parra, Taco y Chusi (2017) hacen una comparación de los costos laborales más resaltantes del trabajador formal establecidos en la Ley N° 728 y las infracciones laborales que comete el empresario en el Régimen General, concluye que, los montos de pagos de remuneraciones simbolizan uno de los gastos más significativos para el comerciante, pero estos costos se aceptan en los efectos fiscales como disminución de la base imponible para el pago del impuesto a la renta. En el estado de resultados, las sanciones laborales representan los gastos deducibles para el cálculo del impuesto a la renta.

Para trabajar con la segunda variable dependiente que es, la liquidez, se formuló el siguiente segundo objetivo específico, analizar la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. correspondiente a los ejercicios contables 2018 – 2019, donde gracias al análisis documental, cálculo de ratios de liquidez, comparación vertical y horizontal del estado de situación financiera y estado de resultados, se estudió la liquidez de la empresa para los periodos 2018 y 2019. En el año 2018, la cuenta de efectivo y equivalentes de efectivo alcanzó un total de s/105,258.00 y para el año siguiente aumentó en un 53.01% alcanzando los s/161,051.00. Estos resultados son respaldados por el autor Medina (2017) en su investigación sobre sanciones tributarias y su acogimiento en el estado de situación financiera de la empresa repartidora y comercializadora EVAS NORTE S.A.C. Llegó a la conclusión de que las sanciones no son buenas para la situación financiera porque debido a las infracciones y multas fiscales genera una disminución en las utilidades netas del estado de resultado y al pagar las multas ocasiona una reducción de efectivo. En el presente trabajo de investigación el monto de gastos por concepto de multas laborales representó del total de ventas netas, el 4.9%

para el año 2018 y el 2.5% para el 2019, incidiendo así en la cuenta de efectivo de equivalentes de efectivo y disminuyendo su importe, del año 2018 al 2019 hubo una disminución del gasto por concepto de multa en un 30%. Desde la perspectiva de los autores Gutiérrez y Tapia (2020) indican que la liquidez refleja la capacidad de una empresa para cumplir deudas a corto plazo. La valoración de este ratio es esencial para evaluar la situación financiera de una empresa frente a fluctuaciones inesperadas en las condiciones del mercado y para reducir el riesgo de liquidez en caso de una posible escasez. En TELENOR PERU S.R.L. se obtuvo en la liquidez absoluta para el año 2019 un factor de 4.32, indicando que su cuenta de caja y bancos tiene la capacidad de cubrir 4.32 veces más cada sol de pasivo y para el año 2018 la capacidad de cubrir sus deudas fue menor, llegando a un factor de 2.34.

El tercer objetivo específico fue determinar cómo incide en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. la aplicación de sanciones laborales según Ley N° 28806 en el periodo 2018 y 2019. Tras la síntesis de la información, se determinó que hay una disminución del efectivo y equivalente de efectivo; ya que en el año 2018 la empresa tenía S/105,258 de efectivo, pero al pagar S/19,316 por concepto de sanciones laborales su efectivo se redujo a S/ 85,942, lo mismo pasa en el año 2019 que de S/161,051 de efectivo al pagar las sanciones éste se redujo a S/147,543. Si bien es cierto, a pesar del pago de multas, la empresa aún cuenta con una buena liquidez, sin embargo, aquel dinero pudo ser destinado para alguna inversión, ya sea una compra de activo fijo, compra de existencias, compra de un activo intangible, entre otras opciones financieras capaz de sacar provecho al efectivo y no perder su valor en el tiempo o tener dinero ocioso, sin circulación. El autor León (2015) en su investigación, encuentra que la imposición de sanciones en materia laboral, desde el origen de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL) repercute negativamente en la situación financiera de la empresa, ya que origina una disminución en el capital de trabajo y en la liquidez de la empresa de Negocios Minerales EIRL dejándola sin utilidades. El autor mencionado, con su investigación descubrió lo tan perjudicial que puede ser el pago de multas en materia laboral y más

aún si la empresa no cuenta con efectivo suficiente para pagarlas, además las mismas reducen el importe de las utilidades netas del ejercicio. Finalmente, el autor Vidal (2015) en su tesis, resaltó que el resultado sobre la vulneración de las normas legales afecta de forma directa al estado de situación financiera de toda compañía ya que para ellos la aplicación de sanciones les genera grandes costos y gastos innecesarios. La conclusión del autor Vidal, refuerza los resultados del trabajo de investigación a la empresa TELENOR PERU S.R.L. ya que los importes generados por multas laborales, se convirtieron en gastos deducibles tanto para el año 2018 y 2019.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado los resultados y alcanzado los objetivos contrastados con las hipótesis, se llegó a las siguientes conclusiones

1. Las sanciones laborales que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. en los años 2018 y 2019 se basó según la tabla de aplicación de sanciones que se encuentra en la Ley N° 28806 el cual el monto de cada sanción depende del número de trabajadores afectados. Se identificó que las sanciones laborales por cometer infracciones leves en el periodo 2018, fue de s/1,804.00, mientras que las sanciones graves sumaron s/9,768.00 y muy graves alcanzó los s/7,744.00. En el periodo 2019, las la sanciones leves sumaron s/792.00; a la vez las sanciones de nivel grave fueron de s/5,940.00; y muy graves equivalentes a s//6,776.00.
2. Se concluye mediante el análisis de liquidez a través del estado de situación financiera, que la empresa TELENOR PERU S.R.L. contó con disponibilidad inmediata de efectivo, ya que para el año 2018 este fue de s/105,258.00 y para el 2019 fue de s/161,051.00, permitiéndole desarrollar sus actividades operativas con total normalidad, destacando la compra de mercaderías, pago del personal, pago de impuestos, etc.
3. Las sanciones laborales según Ley N°28806 incidieron de manera negativa en la liquidez de la empresa TELENOR PERU SRL durante los periodos 2018 y 2019; porque en dichos años SUNAFIL aplicó sanciones laborales a las infracciones cometidas por la empresa en materia de relación laboral, seguridad y salud, colocación y empleo; de tal manera que cuando se efectuó el pago de las mismas, para el año 2018, el efectivo y equivalente de efectivo se redujo en un 18% de tal manera que el efectivo final alcanzó una suma de S/ 85,942.00 y en el 2019 disminuyó en un 8% alcanzando como efectivo final el monto de S/ 147,543.00. Si bien por el momento no es muy significativo, en un futuro si la empresa sigue siendo sancionada, dichos montos pueden ser mayores y por ende significativo lo que originaría que el efectivo que está destinado para pagar impuestos, mercaderías y al personal administrativo se estará viendo perjudicado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de la empresa TELENOR PERU SRL, implementar el área de recursos humanos para tener una mejor administración del personal.
2. Contratar para la jefatura del área de recursos humanos un profesional con experiencia, el cuál debe cumplir y respetar la normativa laboral.
3. Se recomienda al contador, ingresar a todo trabajador en la planilla laboral desde su primer día de trabajo, entregar en los plazos previstos la copia del contrato de trabajo, las boletas de pago de remuneraciones a todo su personal; ya que ahí refleja todos los conceptos remunerativos, hojas de liquidación de CTS.
4. Se recomienda al gerente de la empresa disponer al personal de limpieza mantener las instalaciones en orden y limpio, para evitar el riesgo en la integridad física y salud de los trabajadores.
5. Se recomienda al gerente contratar un personal con discapacidad y así cumplir con lo establecido en la ley laboral.
6. Desarrollar un plan de prevención de sanciones laborales, donde evidencie mecanismos estratégicos de regulación de riesgos y las consecuencias que genera la vulneración de derechos a trabajadores.
7. Se recomienda elaborar un flujo de caja, como herramienta financiera que permita a la empresa el manejo adecuado de su efectivo disponible después de deducir los pagos efectuados por sus operaciones.

REFERENCIAS

- Alonzo, K. (2015). Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María (Tesis) Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María. Recuperado desde: <https://1library.co/document/z31pdrdy-infracciones-laborales-mypes-implicancia-trabajadores-tingo-maria.html>
- Chusi, S., Parra, F., & Taco, S. (2017). Análisis Comparativo de los Principales Costos Laborales del Trabajador Formal de la Ley 728 y sus Infracciones Laborales para el Empresario del Régimen General (Trabajo de Suficiencia Profesional) Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa. Recuperado desde: <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/901/Sandra%20Chusi%20Fabiola%20Parra%20Sandra%20Taco%20Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional%20Titulo%20Profesional%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coello, A. (2015). Ratios Financieros. Actualidad Empresarial, VII-1
- Córdoba Padilla, M. (2014). Análisis Financiero.(1º Edición), Bogotá: Ecoe Ediciones. Consultado en: <https://www.ecoeediciones.com/wp-content/uploads/2015/04/Ana%CC%81lisis-financiero-1ra-Edicio%CC%81n.pdf>
- León, M. (2015). Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa de negocios minerales E.I.R.I. (Tesis) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de: https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2194/leonalcantara_merardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, M. (2017). Las Infracciones Tributarias y su Incidencia en la Situación Económica de la Empresa Distribuidora y Comercializadora Evasnorte S.A.C. (Tesis) Universidad César Vallejo. Trujillo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11630/medina_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega, F. (2016). Gestión de la Liquidez. Madrid: ESIC EDITORIAL
- Rodriguez, L. (2012). Análisis de Estados Financieros. México: Mc Graw Hill.

Salvador Soto, J. (2015). Infracciones y sanciones administrativas en materia laboral en la legislación Ecuatoriana. (Tesis) Universidad San Francisco de Quito. Quito. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4319>

Valls, F. (2018). La información. Obtenido de: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/laboral/espana-liderfraude-laboral-inspecciones-infracciones/6344449>

Valderrama Zavaleta, P. I. (2015). Incidencia de las multas tributarias en la liquidez de la MYPE QUIIFRAT S.R.L. de la ciudad de Trujillo. (Tesis) Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de: https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2215/valderramazavaleta_pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veliz (2021). Infracciones Laborales de las mypes y su incidencia en los trabajadores. Obtenido de: <http://www.contadoresyempresas.com.pe/>

Vidal, M. (2015). Las normas laborales y su influencia en la situación económica financiera de las empresas en general caso de la empresa de seguridad y vigilancia FULL SECURITY SAC (Tesis) Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/989/NORMAS_LABORALES_INFORMACION_ECONOMICA VIDAL AGREDA MARY SILVIA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Westreicher, G. (2021) La encuesta. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SANCIONES LABORALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SANCIONES LABORALES	Ley N° 28806 (2020). Las infracciones son sancionadas administrativamente con multas. Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y empleo y colocación a que se refiere la presente Ley, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales como gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados.	La medición de esta variable se realizó mediante el análisis documental, en donde se le pidió a la empresa las sanciones laborales que le impuso SUNAFIL en el periodo 2018 - 2019.	Sanciones en materia de relaciones laborales	Gravedad de la sanción cometida	Nominal
				Número de trabajadores afectados	
			Sanciones en materia de seguridad y salud	Gravedad de la sanción cometida	
				Número de trabajadores afectados	
			Sanciones en materia de empleo y colocación	Gravedad de la sanción cometida	
				Número de trabajadores afectados	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIQUIDEZ

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIQUIDEZ	Según Córdoba "(2014) en su libro conceptualiza que "la liquidez significa la capacidad que tiene un activo de ser convertido en dinero efectivo al final de un tiempo determinado. Por ello, la consideración de la liquidez debe tener en cuenta tres variables fundamentales: El tiempo, La calidad y El valor". Estos factores determinarán de acuerdo que, si en el tiempo la empresa se encuentra con dinero en efectivo, así podrá convertir el activo y dándole un valor referencial.	Para medir esta variable se realizó un análisis documental del Estado de Situación Financiera a través de análisis vertical y horizontal, del mismo modo se realizará el análisis de los ratios de liquidez.	Razones de Liquidez	<p>Liquidez corriente= Activo Corriente / Pasivo Corriente</p> <hr/> <p>Liquidez Absoluta = Caja y bancos / Pasivo Corriente</p> <hr/> <p>Prueba ácida = (Activo corriente - Existencias) / Pasivo Corriente</p> <hr/> <p>Capital de trabajo neto = Activo Corriente - Pasivo Corriente</p>	Razón

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

SANCIONES LABORALES

OBJETIVO:

Identificar las sanciones laborales que impuso SUNAFIL a la empresa TELENOR PERU S.R.L. durante los periodos 2018 y 2019

N°	MATERIA	BASE LEGAL	TIPO DE GRAVEDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS 2019	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS 2018	MONTOS DE SANCIONES LABORALES 2019	MONTOS DE SANCIONES LABORALES 2018
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
MONTO TOTAL DE LAS SANCIONES LABORALES - PERIODO 2019 – 2018							

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA DE LOS PERIODOS 2018 Y 2019

OBJETIVO: Analizar la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L.; periodos 2018 y 2019

ÍTEM	RATIOS	FORMULA	2019	2018	COMENTARIO
RAZONES DE LIQUIDEZ	Liquidez corriente	Activo Corriente / Pasivo Corriente			
	Liquidez Absoluta	Caja y bancos / Pasivo Corriente			
	Prueba ácida	(Activo corriente - Existencias) / Pasivo Corriente			
	Capital de Trabajo Neto	Activo Corriente - Pasivo Corriente			

ANEXO 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre de la empresa: TELENOR PERU S.R.L.

Apellidos y nombres del evaluador: ARAUJO CALDERON, WILDER

Especialidad: Magister – Asesor de tesis

Finalidad del instrumento: Permite recolectar información con el fin de identificar las sanciones laborales y su incidencia en la liquidez de la empresa durante los años 2018 y 2019

Fecha de aplicación del documento 1: 12/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 2: 12/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 3: 15/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 4: 15/ 09 /2021

Documentos de la empresa TELENOR PERU S.R.L.

DOCUMENTOS	TIENE		SE RECIBIÓ	
	SI	NO	SI	NO
HOJA DEL REGISTRO DE INFRACCIONES LABORALES QUE COMETIÓ LA EMPRESA PERIODO 2018 Y 2019	X		X	
HOJA DEL REGISTRO DE SANCIONES LABORALES QUE LE IMPUSO SUNAFIL A LA EMPRESA PERIODO 2018 Y 2019	X		X	
HOJA DEL ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA AÑO 2018 Y 2019	X		X	
REGISTRO DE RATIOS DE LIQUIDEZ 2018 Y 2019	X		X	

CONCLUSIÓN:

(. X.) Sí, el instrumento puede ser aplicado

(.....) No, mejorar para la aplicación


Firma del Docente

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre de la empresa: TELENOR PERU S.R.L.

Apellidos y nombres del evaluador: DE LA CRUZ VENTURA, ROGER

Especialidad: Contador Público

Finalidad del instrumento: Permite recolectar información con el fin de identificar las sanciones laborales y su incidencia en la liquidez de la empresa durante los años 2018 y 2019

Fecha de aplicación del documento 1: 12/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 2: 12/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 3: 15/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 4: 15/ 09/2021

Documentos de la empresa TELENOR PERU S.R.L.

DOCUMENTOS	TIENE		SE RECIBIÓ	
	SI	NO	SI	NO
HOJA DEL REGISTRO DE INFRACCIONES LABORALES QUE COMETIÓ LA EMPRESA PERIODO 2018 Y 2019	X		X	
HOJA DEL REGISTRO DE SANCIONES LABORALES QUE LE IMPUSO SUNAFIL A LA EMPRESA PERIODO 2018 Y 2019	X		X	
HOJA DEL ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA AÑO 2018 Y 2019	X		X	
REGISTRO DE RATIOS DE LIQUIDEZ 2018 Y 2019	X		X	

CONCLUSIÓN:

(. X.) Sí, el instrumento puede ser aplicado

(.....) No, mejorar para la aplicación

Roger A. De La Cruz Ventura
GERENTE GENERAL

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre de la empresa: TELENOR PERU S.R.L.

Apellidos y nombres del evaluador: Amoros Chavez Rosario del Pilar

Especialidad: Contador Publico

Finalidad del instrumento: Permite recolectar información con el fin de identificar las sanciones laborales y su incidencia en la liquidez de la empresa durante los años 2018 y 2019

Fecha de aplicación del documento 1: 12/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 2: 12/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 3: 15/ 09 /2021

Fecha de aplicación del documento 4: 15/ 09 /2021

Documentos de la empresa TELENOR PERU S.R.L.

DOCUMENTOS	TIENE		SE RECIBIÓ	
	SI	NO	SI	NO
HOJA DEL REGISTRO DE INFRACCIONES LABORALES QUE COMETIÓ LA EMPRESA PERIODO 2018 Y 2019	X		X	
HOJA DEL REGISTRO DE SANCIONES LABORALES QUE LE IMPUSO SUNAFIL A LA EMPRESA PERIODO 2018 Y 2019	X		X	
HOJA DEL ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA AÑO 2018 Y 2019	X		X	
REGISTRO DE RATIOS DE LIQUIDEZ 2018 Y 2019	X		X	

CONCLUSIÓN:

(. X.) Sí, el instrumento puede ser aplicado

(.....) No, mejorar para la aplicación



Rosario del Pilar Amoros Chavez
CONTADOR PUBLICO

ANEXO 05: SANCIONES EN MATERIA DE RELACIÓN LABORAL

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave	24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del	25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.
23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo
23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios	24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley	25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad
23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones	24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical
23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador	24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias	25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo
23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales	24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.	25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual
23.8 No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación por tiempo de servicios	24.9 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva	25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
	24.10 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados	25.19. No contar con el registro de control de asistencia
	24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.	
	24.12 No registrar el Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contratos creado por la Ley Nº 29549, no contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima	

ANEXO 06: SANCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD, EN EL TRABAJO

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores	27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores	28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad
26.3 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia	27.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores.	28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores
26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.	27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	28.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo
26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves	27.4 No comunicar los resultados de los exámenes médicos y/o las pruebas de la vigilancia de la salud de cada trabajador.	28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
	27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores	28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores
		28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.
		28.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo

ANEXO 07: SANCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y COLOCACIÓN

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
29.1 El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipifi cada como infracción grave.	30.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente	31.1 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente
29.2 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.	30.2 El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.	31.2 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.
29.3 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación	30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.	31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.
		31.4 El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.

ANEXO 08: TABLA DE APLICACIÓN DE SANCIONES LABORALES. LEY N° 28806

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: LEY N° 28806

ANEXO 09: CARTA DE PRESENTACIÓN A LA EMPRESA



Trujillo, 17 de mayo de 2021

CARTA No.0177-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:

**ROGER ALFONSO DE LA CRUZ VENTURA
CONTADOR
TELENOR PERU SRL**

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de **CONTABILIDAD**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes Olivares Araujo, Guillermo Alexander y Vigo Villar Leslye Camillet, puedan solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Sanciones laborales según Ley N°28806 y su incidencia en la liquidez de empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo. Periodo 2018 – 2019.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



**DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ANEXO 10: CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA



Chaska
CAPACITACION E.I.R.L.

CHASKA CAPACITACIONES E.I.R.L.
DIRECCION: PSE. ITALIA N°183 - URBANIZACIÓN SANTA EDELMIRA
C.P.C.: DE LA CRUZ VENTURA, ROGER ALFONSO
TEL: 973735210



Trujillo 03, de Junio del 2021

Mg. ROMERO JAELA PEÑA
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad César Vallejo

Presente.-

REE Carta N° 0177_ 2021 -UCV- VA- FCE/D - fecha 17 de Mayo del 2021

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que los estudiantes OLIVARES ARAUJO GUILLERMO ALEXANDER y VIGO VILLAR LESLYE CAMILLET estudiantes de la Escuela profesional de CONTABILIDAD, han sido admitidos para proporcionarles la información necesarias para que puedan desarrollar su trabajo de investigación y/o informe de tesis en nuestra institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Chaska
CAPACITACIONES E.I.R.L.
Roger A. de la Cruz Ventura
GERENTE GENERAL

ANEXO 11: CONSULTA RUC SOBRE LA INFORMACIÓN DOCUMENTARIA DE LA EMPRESA TELENOR PERU S.R.L.

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20600270169 - TELENOR PERU S.R.L.
Tipo Contribuyente: SOC.COM.RESPONS. LTDA
Nombre Comercial: TELECOMUNICACIONES DEL NORTE
Fecha de Inscripción: 01/04/2015 Fecha de Inicio de Actividades: 01/04/2015
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: MZA. K LOTE. 5 URB. LOS PORTALES (LA RINCONADA) LA LIBERTAD - TRUJILLO - TRUJILLO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL
Actividad(es) Económica(s): Principal - 6120 - ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES INALÁMBRICAS ----- Secundaria 1 - 4652 - VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO, PARTES Y PIEZAS ELECTRÓNICOS Y DE TELECOMUNICACIONES ----- Secundaria 2 - 6209 - OTRAS ACTIVIDADES DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y DE SERVICIOS INFORMÁTICOS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

FACTURA

BOLETA DE VENTA

GUIA DE REMISION - REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica:

FACTURA PORTAL DESDE 25/10/2019

BOLETA PORTAL DESDE 30/01/2020

DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 16/09/2021

Emisor electrónico desde:

25/10/2019

Comprobantes Electrónicos:

FACTURA (desde 25/10/2019),BOLETA (desde 30/01/2020),GUIA (desde 29/06/2020)

Afiliado al PLE desde:

.

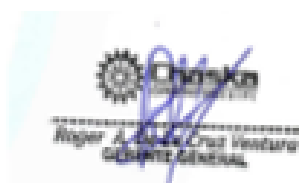
Padrones:

NINGUNO

Fecha consulta: 02/12/2021 4:23

ANEXO 12: ESTADO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA TELENOR PERU S.R.L.
PERIODO 2018

ACTIVO	S/
ACTIVO CORRIENTE	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFFECTIVO	S/ 105,258.00
CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES	S/ 26,525.00
CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS	S/ 1,658.00
CUENTAS POR COBRAR ACCIONISTAS	S/ 2,658.00
MATERIALES	S/ 1,200.00
MATERIALES AUXILIARES, SUMINISTROS Y REPUESTOS	S/ 2,889.00
EXISTENCIAS	S/ 5,889.00
ACTIVO DIFERIDO	S/ 4,256.00
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	S/ 149,933.00
ACTIVO NO CORRIENTE	
INMUEBLE MAQUINARIA Y EQUIPOS	S/ 256,852.00
DEPRECIACION Y AMORTIZACION ACUMULADOS	-S/ 21,582.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	S/ 235,270.00
TOTAL ACTIVO	S/ 385,203.00
PASIVO Y PATRIMONIO	
PASIVO CORRIENTE	
TRIBUTOS Y APORTES POR PAGAR	S/ 3,000.00
REMUNERACIONES POR PAGAR	S/ 1,820.00
CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - TERCEROS	S/ 15,200.00
OBLIGACIONES FINANCIERAS	S/ 25,000.00
TOTAL PASIVO CORRIENTE	S/ 45,020.00
PASIVO NO CORRIENTE	
OBLIGACIONES FINANCIERAS	S/ 15,000.00
CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS	S/ 19,316.00
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	S/ 34,316.00
TOTAL PASIVO	S/ 79,336.00
PATRIMONIO NETO	
CAPITAL	S/ 137,884.00
RESULTADOS ACUMULADOS	S/ 150,183.00
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	S/ 18,000.00
TOTAL PATRIMONIO NETO	S/ 305,867.00
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	S/ 385,203.00



ANEXO 13: ESTADO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA TELENOR PERUS.R.L.
PERIODO 2019

ACTIVO	
ACTIVO CORRIENTE	S/
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE DE EFFECTIVO	S/ 181,051.00
CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES	S/ 27,958.00
CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS	S/ 3,562.00
CUENTAS POR COBRAR ACCIONISTAS	S/ 3,008.00
MATERIALES	S/ 2,105.00
MATERIALES AUXILIARES, SUMINISTROS Y REPUESTOS	S/ 2,901.00
EXISTENCIAS	S/ 7,594.00
ACTIVO DIFERIDO	S/ 5,021.00
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	S/ 213,198.00
ACTIVO NO CORRIENTE	
INMUEBLE MAQUINARIA Y EQUIPOS	S/ 292,052.00
DEPRECIACION, AMORTIZACION Y AGOTAMIENTO	-S/ 30,328.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	S/ 261,724.00
TOTAL ACTIVO	S/ 474,922.00
PASIVO Y PATRIMONIO	
PASIVO CORRIENTE	
TRIBUTOS Y APORTES POR PAGAR	S/ 4,235.00
REMUNERACIONES POR PAGAR	S/ 2,560.00
CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - TERCEROS	S/ 20,511.00
OBLIGACIONES FINANCIERAS	S/ 10,000.00
TOTAL PASIVO CORRIENTE	S/ 37,306.00
PASIVO NO CORRIENTE	
OBLIGACIONES FINANCIERAS	S/ 80,500.00
CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS	S/ 13,508.00
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	S/ 94,008.00
TOTAL PASIVO	S/ 131,314.00
PATRIMONIO NETO	
CAPITAL	S/ 156,612.00
RESULTADOS ACUMULADOS	S/ 151,915.00
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	S/ 35,081.00
TOTAL PATRIMONIO NETO	S/ 343,608.00
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	S/ 474,922.00

