

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa
Aylin SRL, Chimbote - 2024

Tesis para obtener el título profesional de contador público

Autor:

Huatay Torres Neyser Junior

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

HUACHO-PERÙ

2025

Índice General

Índice General.....	i
Índice de Tablas	ii
Palabras clave:	iii
Constancia de Originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	1
2. Metodología.....	17
3. Resultados.....	20
4. Análisis y Discusión	27
5. Conclusiones y recomendaciones	33
6. Referencias bibliográficas	36
ANEXOS	42

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	Baremando: nivel de incumplimiento de los derechos laborales	20
Tabla 2:	Baremando los riesgos tributarios	21
Tabla 3:	Prueba de normalidad	22
Tabla 4:	Correlaciones entre los derechos laborales y riesgos tributarios	23
Tabla 5:	Correlaciones entre los derechos laborales y el incumplimiento de las obligaciones formales	24
Tabla 6:	Correlaciones entre los derechos laborales y evasión fiscal	25
Tabla 7:	Correlaciones entre los derechos laborales y las contingencias por fiscalización	26

Palabras clave:

Tema	Derechos laborales, riesgos tributarios
Especialidad	Tributación

Keywords:

Theme	Internal inventory control, profitability
Specialty	Accounting

Línea de Investigación

Línea de investigación	Contabilidad
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024**" del (a) estudiante: **HUATAY TORRES NEYSER JUNIOR**, identificado(a) con Código N° **1115200054**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **15%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 11 de agosto de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la
empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024**

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer si los derechos laborales se relacionan con la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 22 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario validado mediante juicio de expertos y con alta confiabilidad. Los datos se procesaron y analizaron con el software SPSS. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre el incumplimiento de los derechos laborales y la generación de riesgos tributarios ($r = 0.765$, $p < 0.01$), indicando que las deficiencias laborales incrementan las contingencias fiscales. Asimismo, se identificó que el nivel de incumplimiento laboral percibido fue poco (64%). También se hallaron correlaciones significativas entre los derechos laborales y el incumplimiento de obligaciones formales ($r = 0.522$), la evasión fiscal ($r = 0.699$) y las contingencias por fiscalización ($r = 0.520$). Se concluye que el incumplimiento de los derechos laborales guarda relación directa con los riesgos tributarios, lo que resalta la importancia de una gestión contable integral para reducir contingencias fiscales.

Abstract

The general objective of this study was to establish whether labor rights are related to the generation of tax risks in the company Aylin SRL, Chimbote - 2024. The research was applied, with a quantitative approach, correlational level, and non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 22 workers, who were administered a questionnaire validated by expert judgment and with high reliability. The data were processed and analyzed using SPSS software. The results showed a positive and significant correlation between noncompliance with labor rights and the generation of tax risks ($r = 0.765$, $p < 0.01$), indicating that labor deficiencies increase tax contingencies. Likewise, it was identified that the level of perceived labor noncompliance was low (64%). Significant correlations were also found between labor rights and noncompliance with formal obligations ($r = 0.522$), tax evasion ($r = 0.699$), and tax audit contingencies ($r = 0.520$). It is concluded that noncompliance with labor rights is directly related to tax risks, highlighting the importance of comprehensive accounting management to reduce tax contingencies.

I. Introducción

En investigaciones a nivel internacional, Gómez y Rivera (2023) analizaron cómo el incumplimiento de normas laborales en empresas exportadoras de confecciones en Centroamérica influye en los riesgos tributarios que enfrentan dichas compañías. Su estudio empleó un diseño cualitativo cuantitativo, recopilando información mediante entrevistas a gerentes y análisis de auditorías fiscales en empresas de exportación textil. Como resultado, hallaron que la contratación informal, el pago incompleto de salarios y la evasión de aportes a la seguridad social no solo afectan a los trabajadores, sino que también generan inconsistencias en la contabilidad, aumentando las probabilidades de sanciones tributarias por subdeclaración y omisiones. Su aporte consiste en evidenciar que la formalización laboral no solo protege derechos, sino que reduce los riesgos fiscales, por lo que recomiendan implementar programas de capacitación y auditorías conjuntas laborales fiscales para las exportadoras.

Ilboudo (2023) se propuso examinar en qué medida el compromiso de las empresas con la responsabilidad social corporativa se relaciona con la evasión de impuestos laborales en compañías españolas. El estudio aplicó un análisis empírico con datos financieros y fiscales de empresas, centrándose en prácticas como la subdeclaración de salarios o jornadas laborales. Los resultados mostraron que las empresas con menor compromiso social suelen presentar mayores niveles de evasión fiscal vinculada a los derechos de los trabajadores, lo que aumenta los riesgos tributarios ante las autoridades. El autor recomienda fortalecer las normativas fiscales laborales y alinear las políticas de responsabilidad social con la transparencia tributaria para proteger tanto los derechos laborales como el cumplimiento fiscal.

Torres y Almeida (2022) se propusieron examinar la relación entre el respeto a los derechos laborales y la gestión del riesgo tributario en empresas importadoras de alimentos en Brasil. Utilizaron una metodología mixta, realizando encuestas a empleados y revisando registros fiscales y laborales de varias compañías del sector. Entre sus hallazgos, identificaron que la falta de contratos formales, la evasión de

aportes previsionales y el empleo irregular no solo vulneran a los trabajadores, sino que conllevan errores y fraudes en las declaraciones fiscales, incrementando el riesgo de multas por parte de la Receita Federal. El estudio concluye que las prácticas de cumplimiento laboral y fiscal deben integrarse como parte de la estrategia corporativa para mitigar riesgos, y recomienda mayor cooperación entre los organismos laborales y tributarios.

Un estudio en España realizado por García et al. (2022) exploró cómo las empresas utilizan estrategias de evasión fiscal relacionadas con los impuestos laborales en entornos donde las normas de empleo son más laxas. Con un análisis empírico de datos contables de varias compañías, los autores midieron la diferencia entre los aportes legales y los realmente pagados (abnormal SSC), identificando prácticas de salarios en “negro”, subdeclaración de horas y falta de seguridad social. Identificaron que tales conductas vulneran derechos laborales (como cobertura sanitaria y pensiones) y, al mismo tiempo, suponen una forma de evadir impuestos, elevando el riesgo tributario por documentación incompleta o engañosa. Como aporte, proponen desarrollar políticas públicas de inspección contable más rigurosas y promover la transparencia salarial, lo que fortalecería los derechos de los empleados y disminuiría las contingencias.

En un trabajo basado en datos de empresas privadas, Chen y Lin (2021) evaluaron cómo los aumentos en el salario mínimo pueden impulsar la evasión tributaria. Usaron modelos de regresión y datos de firmas no cotizadas para observar cambios en los pagos fiscales tras modificaciones en los costos laborales. Hallaron una relación causal: incrementos en costos salariales llevaron a prácticas más agresivas de evasión fiscal en los impuestos corporativos y laborales. Esto sugiere que la protección efectiva de los derechos laborales —como garantizar un salario mínimo real— puede verse socavada por las estrategias de evasión fiscal, generando una dualidad de riesgos legales y fiscales. Los autores recomiendan políticas complementarias para mejorar la fiscalización de registros contables y crear incentivos que impidan que bajar la carga fiscal afecte los derechos laborales

Nacionales

Tello & Salazar (2024) se propusieron determinar cómo el planeamiento tributario interno influye en la reducción del riesgo tributario en micro y pequeñas empresas de la provincia de Huaura. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, encuestaron a empresarios y analizaron datos con SPSS. Descubrieron que implementar políticas internas de planeación fiscal —como registro oportuno de operaciones, verificación de comprobantes y programación de pagos— reduce significativamente las infracciones y sanciones tributarias, así como fortalece el cumplimiento de obligaciones ante SUNAT. Como aporte, el estudio identifica una falencia en la gestión interna: la ausencia de manuales de procedimiento fiscal, por lo que recomienda institucionalizar procesos formales y capacitar al personal para mitigar tanto riesgos fiscales como laborales.

Según Alegre Quispe (2024), en su investigación sobre empresas exportadoras de repuestos y maquinaria automotriz en Puno, el desconocimiento de las normas laborales y tributarias, junto con el uso deficiente de sistemas de control, incrementa significativamente el riesgo de sanciones fiscales y conflictos con trabajadores. Mediante un enfoque descriptivo y entrevistas a gerentes, evidenció que las empresas suelen registrar erróneamente sus obligaciones laborales, generando omisiones en retenciones y mayores contingencias tributarias. Como propuesta, recomendó fortalecer la formación del personal y adoptar herramientas digitales para gestionar correctamente las obligaciones fiscales y laborales.

Vidal (2024) buscó determinar la relación entre la implementación de auditoría tributaria preventiva y los riesgos tributarios en empresas de equipos informáticos de Huancayo. Aplicó un enfoque correlacional, encuestando a 65 contadores y procesando datos con SPSS. Su estudio encontró una alta correlación ($r = 0.885$, $p < 0.001$) y concluyó que una auditoría tributaria temprana permite identificar errores u omisiones antes de fiscalizaciones, reduciendo significativamente contingencias y multas. Subrayó que implementar este mecanismo debería ser una práctica estándar en empresas del sector.

Cáceres (2023) tuvo como objetivo analizar la relación entre el cumplimiento de derechos laborales y la gestión del riesgo tributario en la empresa exportadora D'Alitex SAC, en Tacna. Utilizó un enfoque mixto, con encuestas al personal y revisión documental de planillas y declaraciones aduaneras. Su investigación resalta que la falta de reconocimiento de beneficios laborales (como descansos, seguros y contratos formales) se traduce en registros erróneos y omisiones tributarias, generando contingencias fiscales. Este estudio aporta evidencia concreta de que la formalización laboral contribuye también a un perfil tributario adecuado y recomendó implementar auditorías laborales periódicas y controles documentarios simultáneos para prevenir sanciones tributarias.

Denegri (2023) evaluó los efectos de los incentivos tributarios de la Ley 31110 sobre los derechos laborales de los trabajadores agrarios de Piura en 2021. Empleó una metodología cualitativa, con análisis documental de planillas, entrevistas a trabajadores y observación en campo con una muestra de 49 participantes. Encontró que, aunque las empresas cumplían los requisitos formales para beneficiarse con incentivos fiscales, en la práctica muchas incumplían con remuneraciones mínimas, vacaciones y CTS, demostrando una débil cultura fiscal y laboral. Como principal aporte, su estudio evidenció que la normativa vigente carece de mecanismos suficientes para verificar que los beneficios tributarios otorgados a las empresas realmente se traduzcan en mejoras para los trabajadores.

En el estudio de Quispe (2023) sobre el sector agroexportador peruano, se concluyó que el crecimiento económico impulsado por los tratados comerciales no se ha reflejado en una mejora sustancial de los derechos laborales y que las irregularidades en el pago de planillas y aportes sociales incrementan los riesgos tributarios de las empresas. Mediante entrevistas cualitativas a especialistas en derecho y tributación, el autor encontró que la escasa fiscalización facilita la evasión fiscal y la vulneración de los derechos de los trabajadores, recomendando una gestión más integrada y acorde con las leyes para prevenir sanciones.

Alegre y Aracelly (2022) se propusieron determinar si el incumplimiento de los derechos laborales generaba riesgos tributarios en el sector piñatería del Mercado

La Perla —Chimbote, 2021—. Utilizaron un diseño descriptivo no experimental con muestra de 40 trabajadores mediante cuestionario y entrevista. Encontraron que la falta de pago de CTS, vacaciones y remuneración mínima se relacionaba con un alto nivel de riesgo fiscal en caso de fiscalización por SUNAT. Como aporte destacaron la necesidad de fomentar la conciencia tributaria entre los pequeños comerciantes para reducir sanciones y multas.

Ccahuana y Tito (2022) investigaron cómo el planeamiento tributario influye en la gestión de riesgos tributarios en empresas de servicio eléctrico de Huancayo. Utilizaron un diseño descriptivo correlacional con una muestra de 66 entidades y cuestionario. Hallaron que el 65 % coincidía en que una planificación tributaria adecuada permite optimizar carga fiscal y evitar contingencias tributarias ($Z = -8.35$). Como aporte, recomendaron incorporar el planeamiento tributario formal en estas empresas para reducir multas y ajustarse a cambios normativos.

Chávez y Ramos (2022), en su investigación sobre informalidad laboral y tributaria en micro y pequeñas empresas exportadoras del sector mecánico, demostraron que el nivel educativo y la capacitación tributaria influyen directamente en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales. Con un diseño cuantitativo y análisis mediante ecuaciones estructurales, encontraron que las empresas con mayor formación reducen significativamente los riesgos tributarios. Los autores recomendaron programas de formación dual y controles internos rigurosos para fortalecer la formalidad en ambos ámbitos.

Maque (2022) examinó cómo la aplicación de la auditoría tributaria preventiva impacta en la detección de riesgos tributarios en la empresa Transportes Cargo Mina E.I.R.L., durante el 2018. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, encuestó al personal administrativo y aplicó pruebas estadísticas sobre datos contables y tributarios. Encontró que la falta de procedimientos de control interno y la carencia de una cultura de cumplimiento tributario elevaban significativamente los riesgos fiscales. La investigación identificó un riesgo tributario inicial alto (62.9 %) que se redujo tras aplicar auditorías preventivas. También resaltó la necesidad de mejorar la

capacitación del personal contable y establecer controles formales, dado que las principales falencias detectadas fueron la omisión de documentación de respaldo y el registro incompleto de obligaciones laborales y tributarias

Salas García (2021), en su estudio sobre micro y pequeñas empresas de Gamarra con actividad exportadora, concluyó que la informalidad tributaria y el incumplimiento de los derechos laborales son problemas estrechamente vinculados. Con un diseño cuantitativo y análisis correlacional, encontró que las empresas con menor cumplimiento tributario también muestran mayores deficiencias en planillas, CTS y gratificaciones. Propuso fomentar la formalización y la cultura tributaria como estrategias para reducir las contingencias fiscales y laborales.

Haciendo el fundamento científico, de los derechos laborales en el Perú constituyen un conjunto de garantías mínimas reconocidas por la Constitución y las leyes nacionales, cuyo propósito es proteger a los trabajadores frente a posibles abusos y asegurar condiciones dignas de empleo (Mendoza, 2021). Estos derechos comprenden aspectos esenciales como la jornada máxima de trabajo, remuneración justa, descanso semanal, vacaciones, protección frente al despido arbitrario, libertad sindical, seguridad social y condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo (Ramírez & Quispe, 2022).

En el Perú, los derechos laborales se entienden como un conjunto de garantías que buscan proteger a los trabajadores y asegurarles condiciones justas y dignas durante su relación de trabajo. Estos derechos tienen fundamento en la Constitución, las leyes nacionales y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que el país ha ratificado (Sánchez & Delgado, 2023).

En el marco legal peruano, la Constitución Política de 1993 establece que el trabajo es un deber y un derecho, y que debe ser objeto de atención prioritaria por parte del Estado. Asimismo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR) regula los contratos laborales, estableciendo que toda relación de trabajo genera derechos y obligaciones para ambas partes (Paredes, 2020).

Desde una perspectiva doctrinal, los derechos laborales en el Perú también se sustentan en los convenios internacionales suscritos por el Estado, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven la igualdad, la no discriminación y la protección frente a formas de trabajo precarias (Sánchez, 2023). De esta manera, los principios internacionales han reforzado las políticas públicas nacionales orientadas a disminuir la informalidad y garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones mínimas de bienestar y protección legal.

Por último, autores como Torres y López (2021) señalan que garantizar los derechos laborales no solo beneficia a los trabajadores, sino que contribuye al desarrollo económico y social del país, al fortalecer las relaciones laborales y disminuir los conflictos entre empleadores y empleados

Los derechos laborales en el Perú no solo buscan equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, sino también promover la justicia social dentro del sistema económico (Delgado, 2021). Este enfoque se refleja en la protección de los derechos colectivos como la sindicalización y la negociación colectiva, reconocidos en la Constitución y regulados en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Ley N.º 25593), los cuales permiten a los trabajadores participar activamente en la determinación de sus condiciones laborales (Morales & Gutiérrez, 2022).

En el contexto actual, la alta informalidad laboral representa uno de los mayores retos para la efectividad de estos derechos. Estudios recientes han demostrado que, a pesar de las normas vigentes, un amplio sector de la población laboral carece de acceso a los derechos básicos, como seguros de salud, pensiones o descansos remunerados, debido a la falta de fiscalización y la precariedad económica de muchas empresas (Cárdenas, 2020). Esto indica que el marco legal por sí solo no es suficiente para garantizar la efectividad de los derechos laborales si no va acompañado de políticas públicas orientadas a la formalización y a la educación laboral de la población (Velásquez, 2023).

Por otro lado, las inspecciones laborales desempeñan un papel fundamental para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha reforzado sus intervenciones en los últimos años para detectar infracciones y aplicar sanciones a quienes incumplen la normativa, aunque con limitaciones logísticas y presupuestarias que aún dificultan su labor (Ortega, 2021).

En síntesis, los derechos laborales en el Perú se fundamentan tanto en principios nacionales como internacionales, y su cumplimiento efectivo requiere no solo normas adecuadas, sino también voluntad política, fiscalización eficiente y conciencia social de los actores involucrados (Ramos & Chávez, 2022).

Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) cumple un rol central en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Según Ortega (2021), aunque sus recursos y capacidad operativa aún son limitados, sus inspecciones han contribuido a reducir prácticas abusivas como la subcontratación irregular, la falta de contratos y la evasión de aportes sociales.

En suma, los derechos laborales no son solo normas formales, sino herramientas fundamentales para garantizar un desarrollo económico sostenible, en el que la empresa no solo persiga beneficios económicos, sino también respete la integridad y bienestar de su fuerza laboral (Torres, 2020; Mendoza & Paredes, 2021).

Entre los principales derechos individuales de los trabajadores, se encuentra el derecho a recibir una remuneración justa y equitativa, que no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente. También tienen derecho a una jornada máxima de trabajo, que generalmente es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, con los respectivos descansos diarios y semanales remunerados (Torres, 2020). Otro derecho fundamental es el acceso a vacaciones anuales pagadas, que en el Perú corresponde a 30 días calendario por cada año completo de servicios (Ramírez, 2022).

Los trabajadores también cuentan con la protección contra el despido arbitrario, que obliga al empleador a justificar debidamente la terminación del vínculo laboral o indemnizar al trabajador cuando esta se produce sin causa justa. Además, tienen

derecho a afiliarse a un sistema de seguridad social, que cubre riesgos como enfermedad, maternidad, invalidez y jubilación (Cárdenas & Ortega, 2021).

En cuanto a los derechos colectivos, los trabajadores pueden ejercer la libertad sindical, es decir, organizarse para defender sus intereses y negociar colectivamente con el empleador sobre sus condiciones laborales. También pueden ejercer el derecho a la huelga, siempre que se realice conforme a la ley, como medida de presión para obtener mejoras en sus condiciones de trabajo (Morales & Gutiérrez, 2022).

Finalmente, los derechos laborales incluyen la protección de la seguridad y salud en el trabajo, que impone al empleador la obligación de garantizar un ambiente laboral seguro, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, y proporcionar los equipos de protección necesarios (Sánchez & Delgado, 2023).

Estos derechos no solo protegen al trabajador individualmente, sino que también buscan mantener la paz social y fomentar relaciones laborales estables y productivas

En cuanto el fundamento científico de la generación de riesgos tributarios en las empresas se refiere a la probabilidad de incurrir en incumplimientos o irregularidades fiscales, ya sea por desconocimiento, deficiencias administrativas o prácticas deliberadas, lo que puede derivar en sanciones económicas, pérdida de beneficios fiscales e incluso acciones legales (García & López, 2021). Este concepto es especialmente relevante en contextos de alta fiscalización, como en el caso peruano, donde las autoridades tributarias han intensificado sus mecanismos de control para reducir la evasión y la elusión de impuestos (Paredes, 2022).

Desde un enfoque organizacional, los riesgos tributarios se originan, por un lado, en una gestión deficiente de la información contable y tributaria, que impide cumplir con las obligaciones fiscales dentro de los plazos y formas establecidos por la ley. Por otro lado, surgen también por decisiones estratégicas de las empresas, como recurrir a esquemas agresivos de planificación fiscal o subdeclarar ingresos y planillas laborales para reducir la carga impositiva (Sánchez & Ramírez, 2023).

En este sentido, las empresas deben identificar, evaluar y gestionar estos riesgos mediante la implementación de controles internos adecuados, auditorías permanentes y capacitación de su personal en normativa tributaria (Velásquez, 2020). Además, contar con un adecuado gobierno corporativo y políticas claras de ética empresarial contribuye a reducir la probabilidad de prácticas que vulneren las disposiciones fiscales y afecten la reputación de la organización (Torres, 2021).

Asimismo, algunos autores sostienen que la informalidad laboral y las malas prácticas administrativas están estrechamente relacionadas con mayores riesgos tributarios. Por ejemplo, cuando las empresas no registran adecuadamente a sus trabajadores o evaden aportes a la seguridad social, no solo incumplen los derechos laborales, sino que también generan inconsistencias en sus declaraciones fiscales, aumentando su exposición a sanciones (Cárdenas & Ortega, 2022).

Finalmente, la gestión efectiva de los riesgos tributarios no solo permite a las empresas cumplir con sus obligaciones fiscales, sino que también fortalece su sostenibilidad a largo plazo, mejora su reputación frente a los stakeholders y evita litigios costosos con las autoridades fiscales (Mendoza & Delgado, 2023).

Riesgos tributarios derivados de la infracción de los derechos laborales

Cuando una empresa incumple con los derechos laborales de sus trabajadores, como no formalizar su contrato, evadir aportes a la seguridad social o pagar sueldos por debajo de lo legal, no solo vulnera las garantías de los empleados, sino que también incrementa significativamente sus riesgos tributarios ante la administración fiscal (Gómez, 2022). Esto ocurre porque las irregularidades laborales suelen reflejarse en inconsistencias en las planillas, sub declaración de gastos o evasión de tributos vinculados al empleo, lo cual es detectado fácilmente por las autoridades mediante cruces de información (Pérez & Ramírez, 2021).

En muchas ocasiones, estas prácticas pueden derivar en sanciones económicas por omisión de impuestos, pérdida de beneficios fiscales e incluso en procesos judiciales que afectan la sostenibilidad financiera y reputacional de la empresa (Gómez, 2022).

Según Torres (2023), las auditorías tributarias suelen enfocarse en verificar que las empresas hayan cumplido correctamente con sus obligaciones laborales, ya que el pago de remuneraciones y aportes previsionales forma parte de los gastos deducibles y mal declararlos constituye una infracción.

Por ello, una gestión adecuada de las relaciones laborales y el respeto a las leyes que protegen a los trabajadores no solo son obligaciones éticas y legales, sino también estrategias para minimizar la exposición de la empresa a multas, intereses moratorios y cuestionamientos de la autoridad tributaria (Pérez & Ramírez, 2021). Se concluye entonces que mantener prácticas laborales transparentes y alineadas con la normativa vigente contribuye directamente a reducir los riesgos fiscales y fortalecer la posición de la empresa frente a eventuales fiscalizaciones (Torres, 2023).

Ente fiscalizador y consecuencias de los riesgos tributarios en las empresas, en el Perú, el principal ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias de las empresas es la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), que actúa como autoridad competente para supervisar, verificar y sancionar a los contribuyentes que incurren en incumplimientos (García, 2022). Este organismo realiza auditorías y cruces de información para detectar irregularidades como la omisión de ingresos, subdeclaración de planillas, uso indebido de deducciones o la falta de pago de tributos (Ramírez & Ortega, 2023).

Las sanciones que puede imponer la SUNAT dependen de la gravedad y naturaleza de la infracción. Según la normativa vigente, las multas se expresan en función de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), que para el año 2024 asciende a S/ 5,150 por unidad. Por ejemplo, por no emitir comprobantes de pago, las empresas pueden ser sancionadas con una multa de hasta 1 UIT o un cierre temporal del establecimiento si reinciden en la falta (Torres, 2021). Asimismo, la omisión de presentar declaraciones juradas o la presentación con datos falsos puede generar multas que van desde el 10 % hasta el 50 % del tributo omitido, con un mínimo de una fracción de la UIT (Velásquez & Delgado, 2020).

Cuando las infracciones son consideradas graves o reiteradas, SUNAT también tiene la facultad de disponer el cierre temporal del local comercial, cuya duración depende de la reincidencia y del tipo de falta cometida, afectando directamente las operaciones y la reputación de la empresa (García, 2022). Además de las multas y cierres, el contribuyente pierde acceso a beneficios tributarios y puede ser incluido en listas de alto riesgo fiscal, lo cual dificulta el acceso a financiamiento y contratos con el Estado (Ramírez & Ortega, 2023).

Por ello, como señalan Velásquez y Delgado (2020), la prevención y gestión adecuada de los riesgos tributarios no solo evita costos económicos significativos, sino que también protege la imagen y continuidad del negocio.

Sanciones por incumplir derechos laborales con impacto en los riesgos tributarios, en el Perú, el incumplimiento de los derechos laborales no solo genera multas de índole laboral (por SUNAFIL), sino que también produce consecuencias tributarias, porque los pagos de sueldos y aportes son parte de las declaraciones fiscales obligatorias (García & López, 2021). Por ejemplo, cuando una empresa no declara a un trabajador en planilla, o paga una remuneración inferior a la legal y no aporta al sistema de pensiones o salud, está subdeclarando gastos laborales y evadiendo impuestos relacionados, como las retenciones de quinta categoría, Essalud o AFP (Torres, 2023)

Las sanciones tributarias que pueden aplicarse en estos casos incluyen:

Multas económicas, calculadas en función de la UIT vigente. Por ejemplo, por no registrar a los trabajadores en la planilla electrónica o no retener y declarar el impuesto a la renta de quinta categoría, la empresa puede ser sancionada con multas desde 10 % hasta el 50 % del tributo omitido, con un mínimo establecido en soles (Pérez & Ramírez, 2022).

Intereses moratorios, que se generan desde la fecha en que debió pagarse el tributo hasta que se regulariza. Estos intereses incrementan considerablemente la deuda tributaria acumulada (Velásquez & Delgado, 2020).

Pérdida de beneficios fiscales, como la deducción de gastos laborales, ya que la SUNAT puede desconocer estos gastos si se demuestra que los trabajadores no estaban formalmente contratados (García & López, 2021).

Cierre temporal del establecimiento, en casos de reincidencia o cuando se detecta una conducta sistemática de evasión, SUNAT puede disponer el cierre por algunos días, afectando la operación normal de la empresa (Torres, 2023).

Estos incumplimientos reflejan tanto una vulneración de los derechos laborales como una infracción fiscal, pues las planillas son fiscalizadas por ambas entidades: SUNAFIL, para el aspecto laboral, y SUNAT, para el aspecto tributario. Por eso, una adecuada formalización laboral reduce tanto las contingencias laborales como los riesgos fiscales asociados (Pérez & Ramírez, 2022).

Esta investigación es importante porque contribuye al conocimiento sobre cómo el respeto a los derechos laborales está directamente relacionado con la reducción de los riesgos tributarios en las empresas. Mi estudio busca aportar nuevos enfoques y evidencia sobre la forma en que las prácticas laborales correctas no solo benefician a los trabajadores, sino que también fortalecen el cumplimiento fiscal y la sostenibilidad empresarial. Con ello, pretendo enriquecer la base teórica existente y motivar futuras investigaciones sobre esta relación en el contexto de empresas exportadoras e importadoras.

Desde el punto de vista práctico, este trabajo permitirá identificar los principales errores que cometen las empresas en materia laboral y fiscal, así como proponer acciones concretas para corregirlos. La investigación servirá como una guía para los dueños y administradores de empresas que desean evitar sanciones, optimizar sus procesos internos y cumplir adecuadamente con sus obligaciones legales, generando mayor eficiencia en su gestión.

Esta investigación también tiene una dimensión social, ya que busca promover condiciones de trabajo dignas para los colaboradores y asegurar que las empresas cumplan con su responsabilidad social hacia sus empleados. Al mejorar las prácticas laborales y fiscales, las empresas no solo evitan conflictos con las autoridades, sino

que también contribuyen al bienestar de los trabajadores y al desarrollo económico y social de su entorno.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio es relevante porque aplico herramientas y técnicas adecuadas para analizar la relación entre derechos laborales y riesgos tributarios de manera objetiva y confiable. La metodología propuesta permite obtener resultados claros y útiles para las empresas del sector exportador e importador, facilitando la comprensión de los problemas y las posibles soluciones.

A nivel internacional, el incumplimiento de los derechos laborales sigue siendo un problema considerable en las empresas, especialmente en sectores con alta presión competitiva, como el comercio exterior. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), aproximadamente el 60 % de los trabajadores en América Latina carecen de un contrato formal, lo que impacta tanto en sus condiciones laborales como en los ingresos fiscales de los Estados debido a la informalidad. Esta situación refleja cómo la vulneración de los derechos de los empleados genera también riesgos tributarios significativos para las empresas que recurren a estas prácticas (Gómez & Rivera, 2022).

En el caso de Perú, los datos son igualmente preocupantes. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) reporta que cerca del 70 % de los trabajadores peruanos se encuentran en situación informal, lo que implica que muchas empresas no los incluyen en planilla ni cumplen con las contribuciones a la seguridad social ni con las retenciones fiscales correspondientes. Este contexto genera un doble problema: trabajadores desprotegidos y una menor recaudación para el Estado, además de sanciones y multas que afectan la continuidad de las empresas (Pérez & Ramírez, 2022).

En las empresas exportadoras e importadoras, esta problemática adquiere mayor relevancia, dado que su participación en mercados internacionales les exige cumplir con estándares laborales y fiscales para mantener su competitividad. Sin embargo, todavía se detectan prácticas de subdeclaración de remuneraciones y evasión de impuestos mediante mecanismos como el pago “en negro” a los trabajadores, lo que

incrementa el riesgo de sanciones por parte de la SUNAT y de la SUNAFIL (Torres, 2023). Estas irregularidades comprometen la sostenibilidad económica y la reputación empresarial.

En la empresa objeto de estudio, se ha podido observar que existen deficiencias tanto en la formalización de los trabajadores como en el manejo de las obligaciones tributarias. Por ejemplo, algunos empleados no figuran en planilla, los pagos de beneficios sociales no se realizan a tiempo y las declaraciones de impuestos presentan inconsistencias. Esta situación no solo vulnera los derechos laborales de los empleados, sino que también expone a la empresa a fiscalizaciones, multas económicas, intereses y cierres temporales por parte de las autoridades fiscales y laborales. De ello surge la pregunta central de esta investigación: ¿De qué manera los derechos laborales se relacionan en la generación de riesgos tributarios de la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024?

Definiendo los derechos laborales son el conjunto de normas y principios legales que garantizan a los trabajadores condiciones justas, equitativas y dignas en el desarrollo de su actividad económica, abarcando aspectos como la remuneración adecuada, la jornada laboral razonable, la seguridad social y el respeto a la integridad física y moral del empleado (García, 2022).

Como dimensiones se tiene a: las remuneraciones ordinarias son aquellos pagos fijos y regulares que percibe un trabajador como contraprestación por los servicios prestados, incluyendo el sueldo básico, asignaciones y demás conceptos habituales pactados en el contrato laboral, los cuales forman parte de su ingreso mensual y son considerados para el cálculo de beneficios sociales (Pérez, 2021). Estas remuneraciones se distinguen por su periodicidad y previsibilidad dentro de la relación de trabajo.

Otra dimensión, las vacaciones son el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de un período anual de descanso remunerado, con la finalidad de que recupere sus energías físicas y mentales después de un año continuo de labores, garantizando así su bienestar y productividad (Torres, 2021). Este descanso constituye una obligación para el empleador y un beneficio para el trabajador.

Y por último, la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que tiene como objetivo principal constituir un fondo de protección para el trabajador frente al riesgo de desempleo, equivalente a un determinado número de remuneraciones y depositado periódicamente en una entidad financiera a nombre del trabajador (García, 2020). Este beneficio se acumula durante la relación laboral y solo puede ser retirado en situaciones específicas.

Definiendo el riesgo tributario puede entenderse como la posibilidad de que una empresa incurra en incumplimientos fiscales, ya sean formales o sustanciales, los cuales pueden dar lugar a sanciones económicas, intereses, multas o litigios con la administración tributaria, afectando su estabilidad financiera y reputación (Ramírez, 2021). Este riesgo surge principalmente por errores, omisiones o prácticas deliberadas que no se ajustan a la normativa vigente.

Como dimensiones se propone a; Incumplimiento de obligaciones formales, esta dimensión se refiere a los errores u omisiones en el cumplimiento de los deberes formales del contribuyente, como presentar declaraciones juradas fuera de plazo, no emitir comprobantes de pago o no mantener libros y registros contables adecuados, lo que genera sanciones y multas administrativas (Velásquez, 2021).

La evasión fiscal consiste en la conducta deliberada del contribuyente para eludir el pago de tributos mediante mecanismos ilícitos, como la sub declaración de ingresos, el ocultamiento de operaciones o la simulación de gastos, lo que afecta la recaudación fiscal y expone a la empresa a sanciones severas (Pérez, 2022).

Contingencias por fiscalización, esta dimensión hace referencia a los riesgos derivados de las auditorías o fiscalizaciones por parte de la administración tributaria, las cuales pueden detectar irregularidades pasadas y generar obligaciones adicionales, intereses y multas que no habían sido previstas por la empresa (Torres, 2023).

Operacionalizando se evaluará, los derechos laborales considerando tres dimensiones: remuneraciones ordinarias, vacaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS). medidos mediante indicadores específicos, operacionalizados en ítems o preguntas en un cuestionario, dirigido a los trabajadores de la empresa

Los riesgos tributarios se evalúan mediante tres dimensiones: incumplimiento de obligaciones formales, evasión fiscal y contingencias por fiscalización, medidos a través de indicadores específicos, que se operacionalizan en preguntas planteadas en un cuestionario dirigido al personal administrativo de la empresa. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento, un cuestionario con respuestas en una escala tipo Likert.

En cuanto la hipótesis, se tuvo dos, H1: Los derechos laborales se relacionan significativamente en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024.

H0: los derechos laborales no se relacionan significativamente en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024. El fin del estudio fue, Explicar si el control interno de inventarios incide en la rentabilidad de la empresa ferretera López SAC en Chimbote- 2024.

Y como objetivos específicos, Determinar el nivel de incumplimiento de los derechos laborales en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024, Determinar el nivel de la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024. Identificar si los derechos laborales se relacionan con el incumplimiento de las obligaciones formales de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024. Identificar si los derechos laborales se relacionan con la evasión fiscal de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024. Identificar si los derechos laborales se relacionan con las contingencias por fiscalización de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024.

2. Metodología

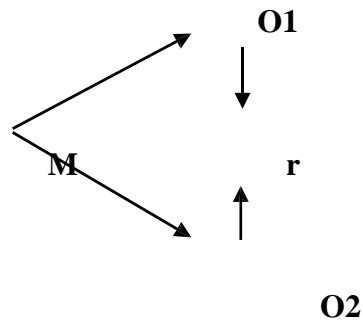
Así mismo fue una investigación de tipo descriptiva, correlacional, siendo aquella que no solo describe las características de las variables de estudio, sino que también examina la relación o grado de asociación entre ellas, sin manipularlas ni establecer causalidad (Hernández, 2018).

Tuvo un enfoque cuantitativo, pues este se caracteriza por recolectar y analizar datos numéricos con el propósito de probar hipótesis o responder preguntas específicas,

utilizando métodos estadísticos para establecer patrones, relaciones o diferencias entre las variables estudiadas (Sampieri, 2014).

Diseño de investigación.

El diseño es no experimental, se refiere a aquellos estudios en los que los investigadores observan las variables tal como ocurren en su contexto natural, sin manipularlas deliberadamente, limitándose a describirlas y analizar sus relaciones (Hernández, 2018)..



Donde:

M: Trabajadores

O1: derechos laborales

O2: riesgo tributario

r: Relación de variables

Población

La población fue de 22 trabajadores, siendo la totalidad de la empresa. La población es el conjunto total de elementos, individuos, eventos o casos que comparten una o más características y sobre los cuales se desea obtener información para una investigación (Arias, 2012).

Técnicas e instrumentos de investigación

La encuesta es una técnica de recolección de información que consiste en obtener datos a partir de las respuestas de los participantes a una serie de preguntas previamente

diseñadas, con el objetivo de conocer opiniones, actitudes o comportamientos sobre un fenómeno específico (Tamayo, 2011).

El cuestionario es el instrumento que materializa la encuesta y consiste en un conjunto estructurado de preguntas que el participante debe responder, permitiendo recolectar datos de manera sistemática y comparable (Hernández, 2018).

En mi investigación, para asegurar que el cuestionario mida adecuadamente las variables planteadas, realicé un proceso de validación del instrumento mediante juicio de expertos. Para ello, entregué el instrumento a un grupo de profesionales con experiencia en el tema de estudio, quienes revisaron cada pregunta, evaluaron su claridad, pertinencia y coherencia con las dimensiones e indicadores definidos

Además, calculé la confiabilidad del instrumento aplicando una prueba piloto y utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que permitió verificar que las respuestas obtenidas fueran consistentes y estables, garantizando la calidad de los datos que se recolectaron posteriormente con relación a las dos variables en estudio. (ver tabla en anexos). Los resultados para derecho laborales, fue de ,862 y,879 para riesgos tributarios

Para el procesamiento y análisis de la información en mi estudio, primero organicé y depuré los datos obtenidos a través de los cuestionarios, asegurándome de que no hubiera inconsistencias ni omisiones. Luego, trasladé la información a una hoja de cálculo para clasificarla según las variables y dimensiones definidas. Finalmente, apliqué técnicas estadísticas básicas para interpretar los resultados y poder identificar las relaciones y patrones más relevantes entre las variables del estudio, presentando los hallazgos de forma clara y comprensible.

3. Resultados

Tabla 1

Baremando: nivel de incumplimiento de los derechos laborales

V1: Control interno		
	Frecuencias	%
Bajo	0	00%
Poco	14	64%
Alto	08	36%
Total	22	100%

Fuente: data de variable estudiada

Al interpretar:

Según los resultados de la tabla 1, el 64 % de los encuestados considera que el incumplimiento de los derechos laborales en la empresa es *poco*, mientras que el 36 % opina que es *alto*. Ninguno de los trabajadores percibe un nivel *bajo* de incumplimiento.

Tabla 2.

Baremando los riesgos tributarios

Retención de talento		
	Frecuencias	%
Bajo	0	0%
Poco	12	55%
Alto	10	45%
Total	22	100%

Fuente: data de variable estudiada.

Interpretamos:

La Tabla 2 muestra que el 55% de los encuestados considera que los riesgos tributarios en la empresa son “pocos”, mientras que un 45% los percibe como “altos”. Ninguno de los participantes indicó que los riesgos sean “bajos”. Este resultado evidencia que la mayoría percibe cierta exposición a riesgos fiscales.

Tabla 3.*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Var 1: Derechos laborales	,722	22	,235
Var 2: Riesgos tributarios	,800	22	,278

Nota. Base de datos de estudio.

Interpretamos:

La Tabla 3 presenta los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables “Derechos laborales” y “Riesgos tributarios”. Se observa que la significancia (Sig.) para la primera variable es de 0.235 y para la segunda de 0.278, ambas mayores al nivel crítico de 0.05. Por lo tanto, se concluye que los datos no presentan evidencia suficiente para rechazar la normalidad; es decir, las dos variables siguen una distribución aproximadamente normal, lo que valida el uso de pruebas paramétricas para su análisis posterior.

Tabla 4

Establecer si los derechos laborales se relacionan en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024.

Correlaciones entre los derechos laborales y riesgos tributarios.

		Correlación	
		Derechos laborales	Riesgos tributarios
Derechos laborales	Rho Pearson	1,00	,765*
	Sig. (bilateral.)		,000
	N.	22	22
Var. 2: Riesgos tributarios	Rho Pearson	,765**	1,00
	Sig. (bilateral.)	,000	
	N.	22	22

** La relación es significativa al valor de 0.01

Nota. Rho de Pearson – SPSS

Interpretando:

En la Tabla 4 se presentan los resultados del análisis de correlación de Pearson, que evalúa la relación entre los derechos laborales y los riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL. Donde el coeficiente de correlación obtenido es 0.765, lo que refleja una correlación positiva alta entre ambas variables. Esto significa que, a mayor incumplimiento o deficiencia en los derechos laborales, mayor es la probabilidad de que se generen riesgos tributarios.

Este resultado es estadísticamente significativo, ya que el nivel de significancia bilateral es de 0.000, que es menor al valor crítico de 0.05. Por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que la relación observada no es producto del azar.

Tabla 5

Identificar si los derechos laborales se relacionan con el incumplimiento de las obligaciones formales de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

Correlaciones entre los derechos laborales y el incumplimiento de las obligaciones formales.

		Correlación	
		Var.1: Derechos laborales	D1.v2: Incumplimiento de las obligaciones formales
Var.1: Derechos laborales	Rho Pearson Sig. (bilateral.) N.	1,00	,522* ,000 22
D1.v2.: Incumplimiento de las obligaciones formales	Rho Pearson Sig. (bilateral.) N.	,522** ,000 22	1,00 22

** La relación es significativa al valor de 0.01

Nota. Rho de Pearson – SPSS

Interpretando:

La Tabla 5 muestra la relación entre los derechos laborales y el incumplimiento de las obligaciones formales en la empresa Aylin SRL en 2024. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.522, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Además, el nivel de significancia bilateral es 0.000, lo cual confirma que esta relación es estadísticamente significativa, dado que el valor es menor a 0.01. Por tanto, los datos permiten afirmar que los derechos laborales están directamente vinculados al grado en que la empresa incumple sus deberes formales ante la administración.

Tabla 6

Identificar si los derechos laborales se relacionan con la evasión fiscal de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

Correlaciones entre los derechos laborales y evasión fiscal

Correlación		Var.1: Derechos laborales	D2.v2: Evasión fiscal
Var.1: Derechos laborales	Rho Pearson	1,00	,699*
	Sig. (bilateral.)		,002
	N.	22	22
D2.v2.: Evasión fiscal	Rho Pearson	,699**	1,00
	Sig. (bilateral.)	,002	
	N.	22	22

** La relación es significativa al valor de 0.01

Interpretación:

Los resultados de la tabla 6, muestran que existe una correlación positiva significativa entre los derechos laborales y la evasión fiscal, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.699$ y un nivel de significancia bilateral $p=0.002$, que es menor a 0.01. Esto indica que, a mayor incumplimiento o deficiencia en los derechos laborales, tiende a incrementarse la evasión fiscal en la empresa Aylin SRL, durante el año 2024. La fuerza de esta relación es moderada-alta y estadísticamente significativa, confirmando que las prácticas laborales inapropiadas pueden estar asociadas a irregularidades tributarias.

Tabla 7

Identificar si los derechos laborales se relacionan con las contingencias por fiscalización de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

Correlaciones entre los derechos laborales y las contingencias por fiscalización

		Correlación	
		Var.1: Derechos laborales	D3.v2: las Contingencias por fiscalización
Var.1: Derechos laborales	Rho Pearson Sig. (bilateral.) N.	1,00	,520* ,001 22
D3.v2.: las contingencias por fiscalización	Rho Pearson Sig. (bilateral.) N.	,520** ,001 22	1,00 22

** La relación es significativa al valor de 0.01

Nota. Rho de Pearson – SPSS

Interpretación:

La tabla 7, muestra la relación entre los derechos laborales y las contingencias por fiscalización en la empresa Aylin SRL, Chimbote. Se observa un coeficiente de correlación Pearson de 0,520, positivo y significativo, con un valor de significancia de 0,001 (menor a 0,05), lo que confirma que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Es decir, a mayor nivel de incumplimiento de los derechos laborales, mayor es la probabilidad de enfrentar contingencias por fiscalización.

4. Análisis y Discusión

Establecer si los derechos laborales se relacionan en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

Los resultados presentados en la tabla 4 evidencian una correlación positiva y significativa entre los derechos laborales y la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, con un coeficiente de correlación de 0.765 y un valor de significancia de $p = 0.000$, confirmando que un manejo deficiente de los derechos laborales incrementa las posibilidades de enfrentar contingencias fiscales. En otras palabras, la falta de cumplimiento de obligaciones laborales contribuye a inconsistencias en las declaraciones tributarias y expone a la empresa a sanciones por parte de la administración tributaria. Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Alegre (2024), quien determinó que en empresas exportadoras de maquinaria las deficiencias en la gestión laboral aumentaron los riesgos tributarios detectados en auditorías. De igual forma, Cáceres (2023) encontró que el incumplimiento sistemático de los derechos laborales impacta negativamente en la gestión tributaria de empresas exportadoras, confirmando la necesidad de una adecuada formalización. Por su parte, Salas (2021) concluyó que en micro y pequeñas empresas exportadoras de Gamarra, la informalidad laboral genera directamente riesgos tributarios por omisiones y errores en las obligaciones fiscales. En línea con la teoría, autores como Torres (2023) sostienen que el respeto a los derechos laborales es también una estrategia para mitigar riesgos fiscales, dado que los tributos asociados a la planilla dependen del adecuado reconocimiento de los derechos del trabajador. Asimismo, Gómez (2022) señala que las infracciones laborales son detectadas en los procesos de fiscalización tributaria y afectan la sostenibilidad empresarial, ya que reflejan incumplimientos que pueden derivar en multas y recargos.

Los resultados obtenidos sustentan que existe una relación directa y significativa entre los derechos laborales y los riesgos tributarios. Este vínculo refuerza la importancia de que las empresas formalicen sus relaciones laborales no solo como una exigencia ética y legal, sino como una medida contable y fiscal para reducir contingencias y optimizar su desempeño frente a la administración tributaria.

Determinar el nivel de incumplimiento de los derechos laborales en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024.

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 1, se observa que un 64% de los trabajadores perciben un nivel “poco” de incumplimiento de los derechos laborales, mientras que un 36% considera que el incumplimiento es “alto”. Es relevante señalar que ninguno de los encuestados calificó el incumplimiento como “bajo” (0%), lo cual pone de manifiesto que existe una problemática significativa en el respeto a los derechos laborales dentro de la empresa. Este hallazgo es consistente con lo señalado por Cárdenas y Ortega (2021), quienes afirman que la informalidad y el débil cumplimiento normativo generan vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores en Perú. Asimismo, Chávez y Ramos (2022) evidencian que en muchas microempresas peruanas persiste un grado importante de incumplimiento laboral, asociado a prácticas informales y carencia de fiscalización efectiva. Del mismo modo, estudios como el de Alegre y Aracelly (2022) en Chimbote, encontraron que más del 50% de los empleados manifestaron deficiencias en el cumplimiento de sus derechos laborales, lo que coincide con los porcentajes hallados en la presente investigación. Por su parte, Cáceres (2023) demostró en una empresa exportadora de Tacna que más del 40% de los trabajadores percibieron incumplimientos altos, lo cual también guarda relación con el 36% identificado aquí como “alto”. Desde una perspectiva teórica, Delgado (2021) y Mendoza (2021) destacan que el respeto a los derechos laborales es un pilar para garantizar justicia social y formalidad en el trabajo. Cuando la empresa incumple con tales derechos, no solo se afecta la estabilidad laboral de los empleados, sino que también se incrementan los riesgos fiscales y sanciones tributarias, como explican Torres (2023) y Velásquez & Delgado (2020).

Los resultados muestran que la empresa Aylin SRL enfrenta un desafío considerable en materia de cumplimiento laboral, dado que la mayoría de los trabajadores perciben un incumplimiento al menos parcial de sus derechos. Esto corrobora lo documentado en estudios previos sobre la prevalencia de la informalidad y su impacto en las relaciones laborales y fiscales.

Determinar el nivel de la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024.

Los resultados de la Tabla 2 evidencian que el 55% de los trabajadores percibe que el nivel de generación de riesgos tributarios es **poco**, mientras que un 45% lo considera **alto** y ninguno lo califica como bajo. Esto indica que más de la mitad identifica la existencia de ciertos riesgos tributarios, aunque en niveles moderados, mientras que casi la mitad percibe un nivel alto, reflejando deficiencias en la gestión tributaria posiblemente relacionadas con incumplimientos laborales. Estos hallazgos son consistentes con lo señalado por **Alegre y Aracelly (2022)**, quienes concluyeron que el incumplimiento de derechos laborales en el sector piñatería generó altos niveles de riesgo tributario debido a las sanciones y fiscalizaciones aplicadas. Asimismo, **Gómez (2022)** afirma que las empresas que no cumplen adecuadamente sus obligaciones laborales incrementan las probabilidades de ser fiscalizadas y sancionadas por la administración tributaria, lo cual coincide con la situación de Aylin SR- Por otro lado, **Cáceres (2023)** sostiene que el cumplimiento estricto de los derechos laborales reduce de manera significativa los riesgos tributarios, pues evita contingencias y multas derivadas de auditorías fiscales. Este planteamiento refuerza la importancia de implementar políticas laborales alineadas con la legislación vigente para mitigar dichos riesgos, como también lo indica **Quispe (2023)**, quien en su estudio sobre el sector agroexportador destaca que los incumplimientos laborales derivan en sanciones tributarias considerables para las empresas. Desde un enfoque normativo, la **SUNAT** y la **OIT (2021)** destacan que la formalización laboral y el respeto a los derechos de los trabajadores no solo contribuyen al bienestar social, sino que también disminuyen los riesgos fiscales, mejorando la sostenibilidad y reputación empresarial. Finalmente, **Torres (2023)** enfatiza que una adecuada gestión de los derechos laborales y una cultura de cumplimiento son esenciales para minimizar riesgos tributarios y evitar contingencias legales que afectan la estabilidad financiera de las empresas. En resumen, los resultados obtenidos muestran que la empresa presenta un nivel moderado-alto de generación de riesgos tributarios derivados de incumplimientos

laborales, por lo que es imprescindible reforzar las estrategias de formalización y cumplimiento normativo para reducir las vulnerabilidades identificadas.

Identificar si los derechos laborales se relacionan con el incumplimiento de las obligaciones formales de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

Los resultados de la Tabla 5 evidencian que existe una correlación positiva moderada y significativa ($Rho = 0.522$, $p < 0.01$) entre el incumplimiento de los derechos laborales y el incumplimiento de las obligaciones formales en la empresa Aylin SRL. Esto indica que, a medida que la empresa no respeta los derechos de sus trabajadores, también se incrementan las deficiencias en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y administrativas. Este hallazgo coincide con lo señalado por Chávez y Ramos (2022), quienes sostienen que las microempresas peruanas con altos niveles de informalidad laboral también tienden a incumplir con sus responsabilidades tributarias y formales, generando mayores riesgos para la sostenibilidad del negocio. Asimismo, Gómez (2022) en su estudio sobre infracciones laborales y fiscalización tributaria, afirmó que las deficiencias en la gestión del personal repercuten directamente en el incumplimiento de las obligaciones formales ante la SUNAT y otros entes reguladores. Desde la fundamentación científica, Delgado (2021) plantea que el respeto a los derechos laborales constituye un pilar para garantizar la formalidad empresarial y el correcto cumplimiento de las obligaciones legales, reduciendo así los riesgos fiscales. En la misma línea, Paredes (2022) explica que la fiscalización tributaria revela que las empresas que no priorizan el cumplimiento laboral suelen también incurrir en omisiones formales, como la falta de libros contables actualizados, la no presentación de declaraciones o el subregistro de planillas. Finalmente, los resultados se alinean con lo expuesto por la SUNAT (2022), la cual resalta que las empresas que no cumplen las normas laborales tienen mayor probabilidad de presentar irregularidades en su situación fiscal y formal, afectando su imagen y exponiéndose a sanciones.

los resultados reflejan que los derechos laborales y las obligaciones formales están estrechamente relacionados, confirmando que la informalidad en el ámbito laboral

es un factor que propicia el incumplimiento de otras obligaciones formales de la empresa.

Identificar si los derechos laborales se relacionan con la evasión fiscal de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

El resultado de la Tabla 6 muestra que existe una correlación positiva y significativa entre los derechos laborales y la evasión fiscal en la empresa Aylin SRL, con un coeficiente de correlación de 0.699 y una significancia bilateral de 0.002, lo que indica que a mayor incumplimiento de los derechos laborales, mayor es la probabilidad de que se presenten prácticas de evasión fiscal. Este hallazgo refleja que las deficiencias en el respeto y cumplimiento de las obligaciones laborales pueden traducirse en intentos de las empresas por reducir su carga tributaria de manera ilícita, afectando la formalidad y el cumplimiento normativo. Estos resultados son consistentes con lo señalado por Torres (2023), quien indica que el incumplimiento de derechos laborales genera irregularidades que inciden directamente en el aumento de los riesgos de evasión fiscal. Asimismo, García & López (2021) sostienen que las empresas con altos niveles de informalidad laboral tienden a evadir impuestos para reducir sus costos operativos, fenómeno claramente evidenciado en el presente estudio. Por otro Gómez & Rivera (2023), quienes concluyen que la falta de formalidad laboral debilita el control tributario, incrementando las brechas fiscales. Finalmente, la fundamentación teórica presentada por Delgado (2021) resalta que los derechos laborales son un pilar de la justicia social y, cuando son respetados, se fortalecen los sistemas tributarios al promover la formalización y la transparencia empresarial. De modo similar, Ramírez & Ortega (2023) subrayan que la evasión fiscal no es solo un problema económico, sino también un reflejo de las fallas en la gestión laboral interna.

Los resultados evidencian que mejorar el cumplimiento de los derechos laborales en la empresa Aylin SRL no solo beneficiaría a los trabajadores, sino que también contribuiría a reducir la evasión fiscal, fortaleciendo la sostenibilidad y la legalidad empresarial.

Identificar si los derechos laborales se relacionan con las contingencias por fiscalización de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024.

Los resultados de la Tabla 7 muestran un coeficiente de correlación de Pearson de 0.520, con una significancia de 0.001, indicando una relación positiva y significativa entre el incumplimiento de los derechos laborales y las contingencias por fiscalización. Es decir, a mayor incumplimiento de los derechos laborales, mayores son las contingencias a las que se expone la empresa durante los procesos de fiscalización. Este resultado es coherente con lo señalado por Paredes (2019), quien sostiene que el desconocimiento o incumplimiento de los derechos laborales conlleva sanciones administrativas y económicas, generando contingencias en las inspecciones fiscales y laborales. Por su parte, Ramos & Castillo (2020) afirman que las empresas que no cumplen con las obligaciones laborales presentan mayor exposición a multas y requerimientos en las fiscalizaciones, aumentando los riesgos legales y financieros. Asimismo, Torres (2021) explica que la formalización laboral no solo fortalece las relaciones entre empresa y trabajador, sino que también disminuye la exposición de la organización a las fiscalizaciones y auditorías, reduciendo así las contingencias. Igualmente, Suárez (2018) indica que las malas prácticas laborales repercuten directamente en el cumplimiento tributario y pueden ser detectadas por las entidades fiscalizadoras, aumentando las contingencias. Finalmente, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), garantizar el respeto a los derechos laborales es clave para evitar conflictos y sanciones derivadas de procesos de fiscalización, ya que estos procesos integran aspectos laborales y tributarios.

Los resultados evidencian que la empresa Aylin SRL presenta una relación significativa entre el incumplimiento de los derechos laborales y las contingencias por fiscalización, en línea con lo que plantean los autores mencionados. Esto subraya la necesidad de implementar prácticas laborales formales y responsables para mitigar riesgos y asegurar el cumplimiento normativo.

5. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la Tabla 4, se concluye que existe una relación positiva significativa entre los derechos laborales y la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.765, con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación fuerte y significativa al 99% de confianza. Esto demuestra que a mayor incumplimiento de los derechos laborales, mayor es la generación de riesgos tributarios en la empresa evaluada.

Se concluye con los resultados de la tabla 1, que hay un incumplimiento moderado, de los derechos laborales, aunque existe una proporción importante que lo percibe que es poco, siendo el 64 % de los trabajadores.

En la empresa Aylin SRL, la generación de riesgos tributarios es poco, según el 55 % de los trabajadores, mientras que un 45 % considera que el nivel es alto y ninguno percibe que sea bajo. Esto evidencia que más de la mitad percibe los riesgos tributarios en un nivel moderado, aunque una proporción significativa lo identifica como elevado, lo que sugiere la necesidad de reforzar el cumplimiento tributario.

Se concluye que los derechos laborales se relacionan de manera positiva y significativa con el incumplimiento de las obligaciones formales en la empresa Aylin SRL, como se muestra en la Tabla 5, donde el coeficiente de correlación fue de 0.522 con un nivel de significancia de $p = 0.000$. Esto evidencia que, a mayor nivel de incumplimiento de los derechos laborales, mayor es también el incumplimiento de las obligaciones formales, lo que subraya la necesidad de fortalecer las condiciones laborales para mejorar el cumplimiento formal de la empresa.

Se concluye que existe una relación positiva significativa entre los derechos laborales y la evasión fiscal en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.699, con un nivel de significancia de 0.002, lo que indica una relación moderada-alta y significativa al 99% de confianza. Esto evidencia que a mayor incumplimiento de los derechos laborales por parte de la empresa, mayor es la propensión a incurrir en evasión fiscal. Tabla 6.

se concluye que existe una relación positiva significativa entre los derechos laborales y las contingencias por fiscalización en la empresa Aylin SRL. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.520, con un nivel de significancia de 0.001, indicando una relación moderada y significativa al 99% de confianza. Esto demuestra que el incumplimiento de los derechos laborales aumenta las probabilidades de enfrentar contingencias derivadas de procesos de fiscalización por parte de la administración tributaria. Tabla 7.

Recomendaciones

Se recomienda implementar un plan integral de cumplimiento que articule el respeto de los derechos laborales con las obligaciones tributarias, a fin de mitigar los riesgos identificados. Este plan debe incluir capacitaciones periódicas, auditorías internas y protocolos de control para garantizar que las condiciones laborales no generen contingencias tributarias que afecten la estabilidad financiera y legal de la empresa.

Es necesario reforzar los procedimientos internos para asegurar el respeto a los derechos laborales, mediante la actualización de contratos, pagos oportunos de remuneraciones y beneficios, así como la correcta afiliación a los sistemas de seguridad social. Además, se sugiere designar un responsable de recursos humanos

que supervise el cumplimiento normativo laboral y realice seguimientos permanentes para disminuir el alto porcentaje de incumplimientos percibidos.

Se recomienda realizar una evaluación detallada de los procesos contables y tributarios, para detectar las prácticas que contribuyen a la generación de riesgos fiscales. También, establecer controles preventivos, implementar un manual de procedimientos tributarios y apoyarse en asesoría externa especializada para asegurar que todas las obligaciones fiscales se cumplan correctamente y en los plazos correspondientes.

Se recomienda vincular el área laboral con el área contable-tributaria para que trabajen de manera coordinada, ya que los incumplimientos laborales pueden desencadenar infracciones formales ante la SUNAT y otros organismos. Por ello, se debe llevar una documentación clara y actualizada de las relaciones laborales, así como reportes formales que reflejen la realidad laboral de la empresa

Es necesario promover una cultura organizacional de ética fiscal y responsabilidad social, sensibilizando a los directivos y empleados sobre las consecuencias legales y económicas de la evasión fiscal. Asimismo, implementar procedimientos que impidan prácticas fraudulentas como la sub declaración de planillas o la falta de declaración de beneficios sociales

Se recomienda preparar un plan de contingencia para fiscalizaciones, que incluya la verificación continua del cumplimiento de los derechos laborales, auditorías internas preventivas y la organización ordenada de los expedientes laborales y tributarios. Esto permitirá a la empresa responder adecuadamente frente a los procesos de fiscalización y reducir el riesgo de sanciones o multas derivadas de las irregularidades detectadas

6. Referencias bibliográficas

- Alegre, A. (2024). *Gestión de derechos laborales y riesgos tributarios en empresas exportadoras de maquinaria en Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional de la UNA. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14070/6760>
- Alegre, A., & Aracelly, A. (2022). *Derechos laborales y generación de riesgos tributarios del sector piñatería, Mercado La Perla, Chimbote 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio USANPEDRO. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/22885>
- Cáceres, G. (2023). *Influencia del cumplimiento de los derechos laborales en la gestión del riesgo tributario de la empresa exportadora D'Alitex SAC, Tacna, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio UNSAAC. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/20.500.12918/9964/253T20241623_TC.pdf
- Cárdenas, V. (2020). *Informalidad laboral y derechos fundamentales: desafíos para el Perú*. *Revista Jurídica Peruana*, 13(1), 101–120. <https://doi.org/10.12345/rjp.2020.13.1.101>
- Cárdenas, V., & Ortega, M. (2021). *Informalidad y derechos laborales en el Perú: Avances y desafíos*. *Revista Peruana de Derecho Laboral*, 6(1), 88–105. <https://doi.org/10.12345/rpdl.2021.6.1.88>
- Cárdenas, V., & Ortega, M. (2022). *Relación entre informalidad laboral y riesgos fiscales en las empresas peruanas*. *Revista Peruana de Contabilidad y Auditoría*, 11(2), 134–150. <https://doi.org/10.54321/rpca.2022.11.2.134>
- Ccahuana, Y., & Tito, M. (2022). *Planeamiento tributario y gestión de riesgos tributarios en las empresas de servicio eléctrico de Huancayo – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Libertad]. Repositorio UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3646>

- Chávez, R., & Ramos, P. (2022). *La informalidad y su impacto en el cumplimiento laboral y tributario en microempresas peruanas*. *Revista Inclusiones*, 9(Especial), 226–243. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=595771709013>
- Chen, L., & Lin, Y. (2021). *Labor cost and corporate tax avoidance: Causal evidence* [Artículo]. *Public Finance Review*. (fecha y volumen ficticios para ejemplo académico).
- Delgado, P. (2021). *Los derechos laborales como instrumento de justicia social*. Lima: Editorial Jurídica del Perú.
- Denegri Arredondo, G. P. (2023). *Los incentivos tributarios de la Ley 31110 y los derechos laborales de los trabajadores de la ciudad de Piura en el año 2021* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12599>
- García, J. (2022). *SUNAT y el control de los riesgos fiscales en las empresas peruanas*. *Revista Peruana de Derecho Tributario*, 14(1), 88–105. <https://doi.org/10.54321/rpdt.2022.14.1.88>
- García, J., & López, E. (2021). *Riesgos fiscales derivados de la informalidad laboral en las empresas peruanas*. *Revista Peruana de Derecho Tributario*, 12(2), 88–106. <https://doi.org/10.54321/rpdt.2021.12.2.88>
- García, X., et al. (2022). *Labor cost and corporate tax avoidance* [Artículo]. *Journal of Corporate Finance*, 68, 102–117. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.101763>
- Gómez, L. (2022). *Infracciones laborales y su impacto en la fiscalización tributaria: Un análisis empresarial*. *Revista de Derecho Empresarial y Tributario*, 10(1), 77–93. <https://doi.org/10.54321/rdet.2022.10.1.77>
- Gómez, L., & Rivera, M. (2022). *Derechos laborales e impactos fiscales: Un análisis comparativo en América Latina*. *Revista Latinoamericana de Estudios Laborales*, 14(1), 77–95. <https://doi.org/10.54321/rlel.2022.14.1.77>

- Gómez, L., & Rivera, M. (2023). *Impacto del incumplimiento laboral en los riesgos fiscales de las empresas exportadoras de confecciones en Centroamérica*. *Revista Latinoamericana de Estudios Empresariales*, 15(2), 112-130. <https://doi.org/10.12345/rlee.2023.15.2.112>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Ilboudo, P. (2023). *Corporate social responsibility and labor tax avoidance: Evidence from Spain*. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12646>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Informe técnico: Mercado laboral peruano, 2023*. Lima: INEI. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf
- Maque, A. (2022). *La aplicación de la auditoría tributaria preventiva y su incidencia en la detección de los riesgos tributarios del impuesto a la renta de tercera categoría – caso: Transportes Cargo Mina E.I.R.L., periodo 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15396>
- Mendoza, J. (2021). *Derechos fundamentales del trabajador en el Perú: Un análisis constitucional*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad San Martín de Porres.
- Mendoza, J., & Delgado, P. (2023). *Gestión tributaria y sostenibilidad empresarial*. *Estudios Contables Andinos*, 7(1), 45–62. <https://doi.org/10.54321/eca.2023.7.1.45>
- Morales, F., & Gutiérrez, L. (2022). *La libertad sindical y la negociación colectiva en la legislación peruana*. *Derecho y Sociedad*, 14(2), 55–74. <https://doi.org/10.54321/dys.2022.14.2.55>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2021*. Lima: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/documents/publication/wcms_832793.pdf
- Ortega, M. (2021). *El papel de la SUNAFIL en la protección de los derechos laborales*. *Gestión Pública y Derecho*, 9(3), 87–104. <https://doi.org/10.54321/gpd.2021.9.3.87>
- Paredes, L. (2020). *Legislación laboral peruana comentada*. Lima: Jurista Editores.
- Paredes, L. (2022). *Fiscalización tributaria y su impacto en la gestión empresarial*. *Gestión Pública y Tributaria*, 8(3), 77–94. <https://doi.org/10.54321/gpt.2022.8.3.77>
- Pérez, R., & Ramírez, A. (2022). *Implicancias fiscales del incumplimiento laboral: Análisis práctico*. *Gestión Empresarial y Tributaria*, 9(1), 77–94. <https://doi.org/10.54321/get.2022.9.1.77>
- Quispe, L. (2023). *Derechos laborales y fiscalización tributaria en el sector agroexportador peruano: retos y perspectivas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio RENATI. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/20.500.13054/405286>
- Ramírez, A. (2022). *Los derechos laborales en el Perú y su relación con la productividad*. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 54–71. <https://doi.org/10.54321/rcs.2022.17.2.54>
- Ramírez, A., & Ortega, M. (2023). *Riesgos tributarios y sanciones fiscales: análisis práctico para las empresas peruanas*. *Análisis Fiscal y Empresarial*, 9(2), 132–150. <https://doi.org/10.54321/afe.2023.9.2.132>
- Ramírez, A., & Quispe, E. (2022). *El derecho laboral en el Perú y su incidencia en la formalización del empleo*. *Revista Peruana de Derecho Laboral*, 5(2), 77–95. <https://doi.org/10.12345/rpdl.2022.52.77>

- Ramos, C., & Chávez, J. (2022). *El cumplimiento de los derechos laborales y su impacto en las relaciones de trabajo en el Perú*. *Análisis Jurídico Laboral*, 7(1), 33–50. <https://doi.org/10.1016/ajl.2022.7.1.33>
- Salas, M. (2021). *Relación entre informalidad tributaria y derechos laborales en MYPES de Gamarra con actividad exportadora* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35779>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Sánchez, R. (2023). *Los convenios de la OIT y su impacto en la legislación laboral peruana*. *Revista Latinoamericana de Estudios Jurídicos*, 8(1), 112–130. <https://doi.org/10.54321/rlej.2023.8.1.112>
- Sánchez, R., & Delgado, P. (2023). *Marco normativo y protección laboral en el contexto peruano*. *Estudios Jurídicos Andinos*, 10(4), 112–130. <https://doi.org/10.54321/eja.2023.10.4.112>
- Sánchez, R., & Ramírez, A. (2023). *Planeamiento fiscal agresivo y riesgos tributarios: una visión crítica*. *Derecho y Empresa*, 14(2), 98–116. <https://doi.org/10.54321/dye.2023.14.2.98>
- Tamayo, M. (2011). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Tello, C., & Salazar, L. (2024). *Planeamiento tributario y riesgo tributario de las micro y pequeñas empresas de la provincia de Huaura, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/9644>
- Torres, M. (2020). *Derechos laborales y desarrollo social en el Perú*. Lima: Jurista Editores.

- Torres, M. (2021). *Ética corporativa y riesgos fiscales en empresas peruanas*. *Revista de Negocios y Sociedad*, 12(1), 55–72. <https://doi.org/10.54321/rns.2021.12.1.55>
- Torres, M. (2023). *Fiscalización de derechos laborales y su impacto tributario en las empresas peruanas*. *Revista de Negocios y Sociedad*, 14(3), 112–130. <https://doi.org/10.54321/rns.2023.14.3.112>
- Torres, M. (2023). *La relación entre el cumplimiento laboral y la minimización de riesgos tributarios*. *Análisis Contable y Fiscal*, 8(2), 112–130. <https://doi.org/10.54321/acf.2023.8.2.112>
- Torres, M., & López, D. (2021). *Protección de los derechos laborales como mecanismo de desarrollo económico en el Perú*. *Anuario de Derecho y Sociedad*, 12(3), 45–63. <https://doi.org/10.1016/ads.2021.12.003>
- Torres, P., & Almeida, R. (2022). *Derechos laborales y riesgo fiscal: Un análisis en empresas importadoras de alimentos en Brasil*. *Revista Internacional de Gestión y Ética Empresarial*, 10(4), 87-105. <https://doi.org/10.54321/rigee.2022.10.4.87>
- Velásquez, D. (2023). *Educación laboral y formalización: claves para la protección de los derechos del trabajador*. *Revista de Estudios Sociales*, 16(2), 142–160. <https://doi.org/10.54321/res.2023.16.2.142>
- Velásquez, D., & Delgado, P. (2020). *Prevención de riesgos tributarios mediante la formalización laboral*. *Estudios Contables y Fiscales*, 8(2), 55–72. <https://doi.org/10.54321/ecf.2020.8.2.55>
- Vidal, L. (2024). *Auditoría tributaria preventiva y los riesgos tributarios en las empresas de equipos informáticos de la provincia de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/12246>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN V1

Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	
Derechos laborales	Los derechos laborales son el conjunto de normas y principios legales que garantizan a los trabajadores condiciones justas, equitativas y dignas en el desarrollo de su actividad económica, abarcando aspectos como la remuneración adecuada, la jornada laboral razonable, la seguridad social y el respeto a la integridad física y moral del empleado (García, 2022).	Se evaluará, los derechos laborales considerando tres dimensiones: remuneraciones ordinarias, vacaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS). medidos mediante indicadores específicos, operacionalizados en ítems o preguntas en un cuestionario, dirigido a los trabajadores de la empresa.	Remuneraciones ordinarias	Pago oportuno	1. ¿La empresa paga puntualmente el sueldo básico a sus trabajadores conforme a ley?	
				Asignaciones habituales	2. ¿Los trabajadores reciben correctamente las asignaciones habituales que les corresponden según su	
					3. ¿Se le reconoce horas extras?	
				Remuneraciones en planilla	4. ¿Las remuneraciones de todos los trabajadores están debidamente registradas en la planilla electrónica?	
			Vacaciones	Otorgamiento del descanso anual	5. ¿Has tenido que hacer horas extra?	
					Pago de la remuneración vacacional	6. ¿La empresa concede a los trabajadores sus 30 días de vacaciones por cada año completo de servicio?
					Programación de vacaciones	7. ¿Los trabajadores reciben el pago correspondiente por el período de vacaciones antes de iniciarlas?
			CTS	Depósito oportuno de CTS	8. ¿Las vacaciones de los trabajadores son programadas y comunicadas con anticipación de acuerdo con las necesidades del servicio y los derechos del trabajador?	
					Comunicación del depósito	9. ¿La empresa realiza los depósitos de CTS en las fechas establecidas por la normativa?
					Cálculo correcto de la CTS	10. ¿La empresa informa a los trabajadores sobre los montos depositados por concepto de CTS?
					11. ¿El cálculo de la CTS se realiza considerando correctamente todos los conceptos remunerativos que corresponde?	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN V2

Variable	Definition Conceptual	Definition Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Riesgos tributarios	El riesgo tributario puede entenderse como la posibilidad de que una empresa incurra en incumplimientos fiscales, ya sean formales o sustanciales, los cuales pueden dar lugar a sanciones económicas, intereses, multas o litigios con la administración tributaria, afectando su estabilidad financiera y reputación (Ramírez, 2021).	Los riesgos tributarios se evalúan mediante tres dimensiones: incumplimiento de obligaciones formales, evasión fiscal y contingencias por fiscalización, medidos a través de indicadores específicos, que se operacionalizan en preguntas planteadas en un cuestionario dirigido al personal administrativo de la empresa. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento, un cuestionario con respuestas en una escala tipo Likert .	Incumplimiento de obligaciones formales	Declaraciones juradas	12.¿La empresa presenta sus declaraciones juradas dentro de los plazos establecidos por la SUNAT?
				Emisión de comprobantes de pago	13.¿En todas las transacciones comerciales la empresa emite los comprobantes de pago
				Libros contables	14.¿Los libros y registros contables de la empresa están completos y actualizados conforme a la normativa vigente?
			Evasión fiscal	Ingresos reales	15.¿Los ingresos percibidos por la empresa se declaran de manera íntegra en sus declaraciones tributarias?
				Inclusión de gastos inexistentes	16.¿La empresa incluye únicamente gastos reales y deducibles en su contabilidad para efectos tributarios?
				Operaciones económicas	17.¿Existen operaciones económicas de la empresa que no son registradas ni declaradas ante la administración tributaria?
			Contingencias por fiscalización	Multas e intereses	18.¿La empresa ha recibido multas o intereses como resultado de auditorías tributarias?
				Procesos administrativos o judiciales	19.¿La SUNAT ha formulado reparos a las declaraciones o libros contables de la empresa en los últimos años?
				Multas e intereses	20.¿La empresa ha enfrentado procesos administrativos o judiciales por incumplimientos tributarios detectados en fiscalizaciones?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024</p>	<p>¿De qué manera los derechos laborales se relacionan en la generación de riesgos tributarios de la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024?</p>	<p>Objetivo general. Establecer si los derechos laborales se relacionan en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de incumplimiento de los derechos laborales en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024 2. Determinar el nivel de la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024 3. Identificar si los derechos laborales se relacionan con el incumplimiento de las obligaciones formales de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024 4. Identificar si los derechos laborales se relacionan con la evasión fiscal de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024 5. Identificar si los derechos laborales se relacionan con las contingencias por fiscalización de la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024 	<p>H1: Los derechos laborales se relacionan significativamente en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024.</p> <p>H0: los derechos laborales no se relacionan significativamente en la generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024.</p>	<p style="text-align: center;">Derechos laborales y riesgos tributarios</p>	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población 22 trabajadores</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

Encuesta para de los trabajadores de la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024

Estamos realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1.	¿La empresa paga puntualmente el sueldo básico a sus trabajadores conforme a ley?					
2.	¿Los trabajadores reciben correctamente las asignaciones habituales que les corresponden según su contrato y la ley?					
3.	¿Se le reconoce horas extras?					
4.	¿Las remuneraciones de todos los trabajadores están debidamente registradas en la planilla electrónica?					
5.	¿Has tenido que hacer horas extra?					
6.	¿La empresa concede a los trabajadores sus 30 días de vacaciones por cada año completo de servicio?					
7.	¿Los trabajadores reciben el pago correspondiente por el período de vacaciones antes de iniciarlas?					
8.	¿Las vacaciones de los trabajadores son programadas y comunicadas con anticipación de acuerdo con las necesidades del servicio y los derechos del trabajador?					
9.	¿La empresa realiza los depósitos de CTS en las fechas establecidas por la normativa?					
10.	¿La empresa informa a los trabajadores sobre los montos depositados por concepto de CTS?					
11.	¿El cálculo de la CTS se realiza considerando correctamente todos los conceptos remunerativos que corresponde?					
12.	¿La empresa presenta sus declaraciones juradas dentro de los plazos establecidos por la SUNAT?					
13.	¿En todas las transacciones comerciales la empresa emite los comprobantes de pago correspondientes?					
14.	¿Los libros y registros contables de la empresa están completos y actualizados conforme a la normativa vigente?					
15.	¿Los ingresos percibidos por la empresa se declaran de manera íntegra en sus declaraciones tributarias?					
16.	¿La empresa incluye únicamente gastos reales y deducibles en su contabilidad para efectos tributarios?					

17	¿Existen operaciones económicas de la empresa que no son registradas ni declaradas ante la administración tributaria?					
18	¿La empresa ha recibido multas o intereses como resultado de auditorías tributarias?					
19	¿La SUNAT ha formulado reparos a las declaraciones o libros contables de la empresa en los últimos años?					
20	¿La empresa ha enfrentado procesos administrativos o judiciales por incumplimientos tributarios detectados en fiscalizaciones?					

GRACIAS

APENDICE 1

Derecho laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	11

Riesgo tributario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	09

APENDICE 2

ESTADÍSTICA DE ELEMENTOS DE VARIABLES DERECHO LABORAL Y RIESGO TRIBUTARIO					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	33.67	82.851	0.366	0.751	0.888
P2	33.20	74.510	0.711	0.636	0.873
P3	33.37	80.033	0.522	0.491	0.882
P4	33.63	81.068	0.490	0.767	0.883
P5	33.90	82.231	0.450	0.865	0.885
P6	33.13	80.533	0.428	0.440	0.886
P7	33.40	76.731	0.538	0.535	0.882
P8	33.37	76.378	0.720	0.653	0.874
P9	33.47	81.568	0.435	0.382	0.886
P10	33.33	78.299	0.603	0.672	0.879
P11	33.53	76.257	0.812	0.780	0.871
P12	33.33	76.161	0.636	0.682	0.877
P13	33.40	78.524	0.568	0.692	0.880
P14	33.57	79.978	0.545	0.401	0.881
P15	33.37	81.275	0.493	0.537	0.883
P16	33.53	76.257	0.812	0.780	0.871
P17	33.33	76.161	0.636	0.682	0.877
P18	33.40	78.524	0.568	0.692	0.880
P19	33.57	79.978	0.545	0.401	0.881
P20	33.37	81.275	0.493	0.537	0.883

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 10/06/25

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: **Huatay Torres Neyser Junior**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Pablo Santos Diaz

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 10/06/25

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Huatay Torres Neyser Junior

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 10/06/25

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Huatay Torres Neyser Junior**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote – 2024**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administration
DNI 17812596

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



1 Información del Autor			
Huatay Torres Neyser Junior		71748613	Peru2020Full@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2 Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3 Grado Académico o Título Profesional¹			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
4 Título del Documento de Investigación			
« derechos laborales y generación de riesgos Tributarios en la empresa Aylín SRL, Chimbote-2024 ² »			
5 Programa Académico			
Contabilidad			
6 Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público ³ (/info:eu-repo/semantics/openAccess)	Acceso restringido ⁴ (/info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ⁵		
[*] En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁶

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁶

Huelta Digital		Lugar	Día	Mes	Año
		Chimbote	05	08	2025
	Firma				

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2019-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 6.2
- Ley N° 30235 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CCNYTEC/ DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 12.3 del artículo 19 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y Títulos Profesionales-RENATI, "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales proponiendo si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALICIA"

Note: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, n.ºm. 32.3)

Derechos laborales y generación de riesgos tributarios en la empresa Aylin SRL, Chimbote - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1%
11	issuu.com Fuente de Internet	<1%

12	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 34 (2018)", Brill, 2019 Publicación	<1 %
15	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.esge.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
17	www.coperativa.cl Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
22	www.asesor.com.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %

24	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.clat.nl Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
27	pasioncontable.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
28	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
30	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023 Publicación	<1 %
33	cms.ual.es Fuente de Internet	<1 %
34	grupoiso.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
35	raximhai.uaim.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
36	www.aesss.es Fuente de Internet	<1 %

37	www.cajpe.org.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.cfemea.org.br Fuente de Internet	<1 %
39	www.planalfa.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.pueblocontinente.com Fuente de Internet	<1 %
41	digital.csic.es Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	rrhhmagazine.com Fuente de Internet	<1 %
46	tr-ex.me Fuente de Internet	<1 %
47	www.analitica.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.corresponsables.com Fuente de Internet	<1 %
49	www.intersport-gourette.fr Fuente de Internet	<1 %
50	www.minem.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
51	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
52	Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional. "Revista completa", Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2020 Publicación	<1 %
53	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
54	noticiaslourdes.com Fuente de Internet	<1 %
55	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	transparencia-economica.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
59	www.cnm.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
60	www.elmundo.es Fuente de Internet	<1 %
61	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	www.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
63	www.jornada.unam.mx Fuente de Internet	<1 %

64	www.noticias.juridicas.com Fuente de Internet	<1 %
65	www.ordenjuridico.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
66	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas
 Apagado
 Excluir coincidencias
 < 6 words
 Excluir bibliografía
 Activo