



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS
BENEFICIOS LABORALES EN LAS PELUQUERÍAS DEL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR DURANTE EL AÑO 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA

TERESA REYNA APOLINARIO SÁNCHEZ

ASESOR

MG. HUGO EMILIO GALLEGOS MONTALVO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CONTABILIDAD DE GESTIÓN**

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

DEDICATORIA

A mis padres por enseñarme con el ejemplo a ser dinámica y constante en el logro de mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por concederme dos hijos maravillosos Magda y Juan Daniel, así como a un Ángel llamado Juan Simeón Villa Huilca por acompañarme desde el cielo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.....	18
1.4. Limitaciones de investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	20
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	23
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	41
3.2. Población y muestra.....	41
3.3. Hipótesis.....	41
3.4. Variables – Operacionalización.....	43
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	45
3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos.....	45
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Validez de los instrumentos.....	47
4.2. Resultados descriptivos de las variables.....	48
4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.....	50
4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	57
4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	58
4.6. Procedimientos correlacionales.....	60
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	67
5.2. Conclusiones.....	68

5.3. Recomendaciones.....70

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable contrato de trabajo
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable beneficios laborales
Tabla 3	Resumen de validación de tres expertos
Tabla 4	Estadística de fiabilidad
Tabla 5	Análisis descriptivo de variable contrato de trabajo
Tabla 6	Análisis descriptivo de variable beneficios laborales
Tabla 7	Regulación legal
Tabla 8	Modalidades del contrato de trabajo
Tabla 9	Características del contrato
Tabla 10	Salario
Tabla 11	Beneficios para los trabajadores
Tabla 12	Informalidad laboral
Tabla 13	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre contrato de trabajo y beneficios laborales
Tabla 14	Prueba de normalidad
Tabla 15	Valores del coeficiente de Rho Spearman
Tabla 16	Correlación entre contrato de trabajo y beneficios laborales
Tabla 17	Correlación de Rho Spearman – hipótesis específica 1
Tabla 18	Correlación de Rho Spearman – hipótesis específica 2
Tabla 19	Correlación de Rho Spearman – hipótesis específica 3

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Contrato de trabajo
- Figura 2 Beneficios laborales
- Figura 3 Salario mínimo en América Latina y el Caribe
- Figura 4 Informe técnico de seguro de salud 2019
- Figura 5 Análisis descriptivo de la variable contrato de trabajo
- Figura 6 Análisis descriptivo de la variable beneficios laborales
- Figura 7 Regulación legal
- Figura 8 Modalidades de contrato de trabajo
- Figura 9 Características del contrato
- Figura 10 Salario
- Figura 11 Beneficios para los trabajadores
- Figura 12 Informalidad laboral
- Figura 13 Resultados descriptivos de las variables relacionadas

**EL CONTRATO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS
LABORALES EN LAS PELUQUERÍAS DEL MERCADO UNICACHI DEL
DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR DURANTE EL AÑO 2018**

TERESA REYNA APOLINARIO SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En el presente informe participan varias peluquerías que se encuentran dentro del Mercado Mayorista Unicachi del cono sur, del distritito de Villa El Salvador. Se planteó como objetivo principal identificar y comparar la relación del contrato de trabajo con los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas seleccionadas. Se identificó las consecuencias de no firmar contrato de trabajo al iniciar la relación laboral, tales como la pérdida de beneficios sociales tanto para el trabajador como para su familia. Asimismo, los objetivos específicos fueron contrastar el contrato laboral con los beneficios a corto y a largo plazo. Se usó el método correlacional, también se aplicó la encuesta como instrumento de medición para lo cual se tomó como muestra 30 personas, constituidas por trabajadores de varias peluquerías de dicho mercado del distrito de Villa El Salvador. Se comprobó la existencia de muchos negocios dedicados a la estética o salones spa que contratan de manera informal al personal ya sean practicantes, técnicos en cosmetología o estilismo, muchos de ellos trabajan a destajo o a tiempo parcial, lo cual los perjudica con los beneficios laborales vigentes en nuestra legislación laboral peruana. Por ello, se recomienda a los trabajadores a formalizar la relación laboral y a los empleadores a asumir la responsabilidad con sus colaboradores para mejorar el bienestar personal, familiar y por ende del país.

Palabras clave: contrato de trabajo, beneficios, relación laboral, cosmetología, informal.

**THE WORK CONTRACT AND ITS RELATIONSHIP WITH LABOR BENEFITS IN
THE HAIRDRESSERS OF THE UNICACHI MARKET OF THE DISTRICT OF VILLA
EL SALVADOR DURING THE YEAR 2018**

TERESA REYNA APOLINARIO SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In this report, several hairdressers participate in the Unicachi Wholesale Market of the Southern Cone, in the district of Villa El Salvador. The main objective was to identify and compare the relationship of the employment contract with the labor benefits of the workers of the selected microenterprises. The consequences of not signing an employment contract at the beginning of the employment relationship were identified, such as the loss of social benefits for both the worker and his family. Likewise, the specific objectives were to contrast the employment contract with the short and long term benefits. The Correlational Method was used, the survey was also applied as a measuring instrument for which 30 people were taken as a sample, consisting of workers from several hairdressers in said market in the district of Villa El Salvador. The existence of many businesses dedicated to aesthetics or spa salons that informally hire the staff, whether they are practitioners, technicians in cosmetology or styling, were verified, many of them work part-time or part-time, which harms them with the current labor benefits in our Peruvian labor legislation. Therefore, workers are recommended to formalize the employment relationship and employers to take responsibility with their employees to improve personal, family and therefore the well-being of the country.

Keywords: employment contract, benefits, labor relationship, cosmet.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de la investigación realizada trata del contrato de trabajo y la relación con los beneficios laborales, cuando se habla de contrato laboral nos imaginamos un documento que tenemos que firmar, efectivamente, los contratos se hacen por escrito y también se considera el contrato verbal. Asimismo, el contrato de trabajo es un instrumento utilizado para formalizar la relación del empresario y el seleccionado para el trabajo, el cual será remunerado según acuerdo entre ambos.

Tal es así que, existen modalidades de contratación con características particulares por causas temporales, accidentales y de obra o servicio específico, además del contrato parcial y a domicilio.

Por otro lado, los beneficios laborales son las contribuciones que recibe el trabajador, aparte de su remuneración, juntos coinciden que dichos montos logran motivar al trabajador y lo hace sentir valorado en la empresa.

Dentro de los beneficios se considera: el seguro de salud, gratificaciones, horas extras, asignación familiar, descanso semanal, CTS, vacaciones, utilidades, entre otros.

Al inicio del trabajo de tesis originé una hipótesis general: el contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales, lo cual resultó aceptada, ya que, las peluquerías que existen en el mercado Unicachi no hacen contratos de trabajo con el personal y por consiguiente no perciben los beneficios laborales, aunque hacen contratos verbales resultan insuficientes para beneficiar al trabajador (peluquero o estilista).

La característica principal de esta problemática es la informalidad en que los dueños de peluquerías tienen su empresa en marcha a pesar de pertenecer al Nuevo Rus y perjudican a los trabajadores de peluquerías, quienes finalmente muestran desgano en sus labores, impuntualidad y abandonan el puesto de trabajo, creando una constante rotación de trabajadores.

Del mismo modo, se observó que las pequeñas peluquerías que funcionan dentro del mercado Unicachi pagan alquileres de los locales a precios muy elevados y varios de ellos carecen de servicios de agua y desagüe, los cuales no les permite mejorar su rentabilidad a pesar de contar con buena mano de obra.

Por ello, luego de efectuar la investigación, se describirá resultados basados en estadísticas del trabajo de campo, lo cual contribuirá a confirmar las hipótesis planteadas y lograr el objetivo.

En el primer capítulo planteo la realidad problemática tanto a nivel mundial, nacional y local, específicamente se trata de las peluquerías del mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador, en las cuales no se realizan contratos formales y tampoco los trabajadores perciben beneficios laborales.

El segundo capítulo referida al marco teórico, basado en antecedentes de estudio, en las cuales se consideró investigaciones realizadas con anterioridad, es decir tesis desarrolladas de los cinco últimos años hasta la actualidad. Luego se desarrolló el tema considerando las variables de estudio y explicando definiciones por autores de la terminología empleada en el transcurso de este informe.

En el tercer capítulo expuse el marco metodológico, basado en el método cuantitativo y correlacional, tipo y diseño de investigación, se planteó la hipótesis general y tres hipótesis específicas, conceptualización de las variables por autores, métodos y técnicas.

Por ello, en el cuarto capítulo se realizó el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en la encuesta, luego de encuestar a 30 trabajadores de peluquerías que se localizan en el mercado Unicachi se realizó un resumen de la encuesta y se procedió al análisis mediante el sistema SPSS.

Para finalizar en el quinto capítulo se presentan las discusiones de la situación problemática en relación a otras investigaciones realizadas con anterioridad, las conclusiones se desarrollarán en torno a los objetivos e hipótesis propuestos y se culmina con las recomendaciones correspondientes.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional

En la unión europea los contratos laborales se realizan por escrito o verbal, este último no es frecuente y se da solo si dura menos de cuatro semanas por casos referentes a la producción. En el contrato se especificará el tiempo de prueba no mayor a medio año en caso sea técnico titulado y 2 meses para otros trabajadores. En este periodo el trabajador o el empresario pueden finalizar la relación laboral, sin alegar la causa, preavisar y sin pago de indemnización. Dicho periodo es computable para el pago de beneficios y derechos. Por ello, las condiciones del contrato pueden modificarse durante la relación laboral, aunque los empresarios deben respetar los requisitos y procedimientos de la legislación laboral. Se recomienda negociar con los representantes del sindicato.

En España el empleo se torna escaso tanto para los nacidos en España como para los foráneos aproximadamente de 62.6% a 61.6% para los foráneos ha llegado a riesgos de pobreza extrema. En Nueva Zelanda se presenta se presenta la mínima diferencia entre los nacionales e inmigrantes. En Estados Unidos, Italia, Hungría e Israel los inmigrantes tienen mayor empleo que los locales. Alemania, Francia y Bélgica presentan menor tasa de empleo de los inmigrantes en comparación con los nativos.

En América Latina

Las modalidades de contrato son casi las mismas para vincular a las personas con las empresas, a diferencia de otros contratos adicionales: a tiempo parcial (Argentina y Perú), contrato de trabajo por hora (Honduras), contrato grupal o equipo (Argentina o Bolivia) y contrato por periodo de prueba o capacitación inicial (México) y finalmente sobresale Bolivia por tener variedad de tipos de contratos.

La jornada laboral para la mayoría de países sudamericanos es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Excepto Colombia que ha incrementado su jornada de 8 a 10 horas. En cuanto a las vacaciones se dan de forma diferente, van

desde 6 a 35 días. De 30 a 35 días ocurre en Argentina, Brasil, Bolivia, Perú y Venezuela.

Las indemnizaciones en Brasil se definen en relación a las faltas o inasistencias ocurridas. En Perú son 30 días, en razón de 1 día por cada 11 de servicio. En Venezuela es de 15 días anuales más 1 día por cada año de servicio. Y en México es mínimo, de 6 días aumentando 2 días por cada año subsecuente. En Honduras y República Dominicana es de 15 días hábiles. En Ecuador de 15 días calendario.

Asimismo, el salario mínimo varía desde \$186 y \$515 y las indemnizaciones varían desde 1 sueldo por año trabajado, topes establecidos y variaciones menores o superiores al año.

En nuestro país

Existe el uso simultáneo de contratos temporales y permanentes, costos de protección del empleo que encarecen los contratos indeterminados y facilidad para el uso de modalidad temporal. Los plazos fijos permiten visualizar las habilidades de los trabajadores con anticipación al contrato indefinido. Del mismo modo, el uso de dualidad contractual en el trabajo permite evaluar la productividad, así como el bienestar de los empleados.

En una relación laboral tanto el empleado como el empleador deben cumplir con deberes y obligaciones, los cuales estarán registradas en un contrato, en el cual debe existir la prestación personal, admitir la subordinación y el compromiso de la remuneración. Basado en ello, ésta investigación describe que no se hacen contratos de trabajo formales en las peluquerías del Mercado Unicachi del periodo 2018, mayormente se hacen contratos verbales con los trabajadores, lo cual trae como consecuencias una serie de anomalías para el negocio, generando por ello inestabilidad laboral, constante rotación de personal y bajas ganancias al negocio.

Los contratos laborales mayormente se dan en empresas formalmente registradas, tal es así que 3 de cada 10 trabajadores tienen contrato indefinido y el

resto no cuenta con contrato ni registro para laborar. Mientras que el contrato a plazo fijo llega a su fin de acuerdo a la fecha pactada, pero si sobrepasara una semana o más el trabajador podría alcanzar la estabilidad, ello si el trabajador decide hacer su reclamo ante Sunafil si se tratara de una microempresa o ante el Mintra si se refiere a una pequeña, mediana o gran empresa; el reclamante debe contar con documentos sustentatorios o pruebas, tales como fotos, reportes, correos electrónicos, pase de ingreso, ficha de asistencia, etc. Luego del reclamo ante el inspector cuya identidad es reservada, éste procederá a solicitar el pago de beneficios y podría exonerar de multas al infractor.

En caso del tiempo a prueba, no debe durar más de tres meses para secretarías, obreros y afines, para cargos de confianza no debe superar 6 meses y para gerentes no más de 12 meses. En el caso de los discapacitados deben estar incluidos en planilla, como mínimo 3% del total de trabajadores y no deben ser discriminados por su condición. Aunque si pueden ser excluidos de las labores riesgosas.

En el área local

En Villa El Salvador existe muchos negocios que afrontan esta situación problemática: no firmar contrato con el trabajador y por ende no percibe los beneficios laborales previstos por ley, causando abandono de puestos de trabajo, desánimo, ausentismo del personal.

Es por ello urge solucionar tales dificultades por parte del empleador y la del trabajador, con la búsqueda de trabajos a tiempo fijo, buscar las modalidades de protección al empleado, disminución o flexibilidad tanto con los costos laborales, sin afectar la competitividad y a los salarios.

Por ello los trabajadores deberían percibir remuneraciones acordes con el mercado para así motivar al personal, evitar la fuga de talentos y hacer atractiva a la empresa para trabajar. Asimismo, dichos costos laborales tan elevados llevan al incremento de la informalidad laboral lo cual no inspira confianza y seriedad en el

trabajo. Por ello la informalidad de los colaboradores no significa irresponsabilidad o falta de seriedad o compromiso.

En el distrito de Villa El Salvador existen innumerables microempresas dedicadas al giro de peluquerías o estéticas las cuales cuentan con trabajadores peluqueros, estilistas o practicantes a tiempo definido o medio tiempo (Part Time), los cuales laboran de manera inestable, la rotación de personal es constante, los salarios son relativamente bajos y no perciben beneficios laborales de parte de los dueños de tales negocios. Asimismo, los dueños de peluquerías justifican el incumplimiento de las obligaciones respecto a las personas que contratan debido a la baja rentabilidad en el negocio y a la inestabilidad de los trabajadores.

Por tanto, se requiere reducir las brechas de desigualdad y lograr la inclusión de la calidad del empleo, por ello serán los especialistas los encargados de mejorar las políticas laborales y la distribución de oportunidades justas tanto para los trabajadores como para el empleador.

1.1.1 Pregunta general:

¿Cuál es la relación del contrato de trabajo con los beneficios laborales de los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador durante el período 2018?

1.1.2 Preguntas específicas:

- ¿Cómo se describe el contrato de trabajo con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?
- ¿De qué manera se estima el contrato de trabajo con los beneficios a los trabajadores del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?
- ¿De qué forma se verifica el contrato de trabajo con la informalidad laboral en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación se realiza porque en nuestro país, específicamente en el distrito de Villa El Salvador hay numerosos centros de estética, salones spa o peluquerías que laboran de manera informal afectando los beneficios de los trabajadores y dejándolos desprotegidos ante algún accidente, enfermedad profesional o cualquier otro peligro. Es por ello que, incrementa los conocimientos respecto a los beneficios que el empleador tiene que cumplir responsablemente luego de firmar el contrato laboral y también para que el trabajador conozca y haga respetar sus derechos laborales basados en nuestra legislación laboral peruana.

1.2.1 Justificación teórica

El estudio del contrato laboral y su influencia positiva en los beneficios laborales se realiza con la finalidad de analizar dichos temas previstos en la legislación laboral, los cuales no se cumplen en la realidad por desconocimiento o elusión generando así la desprotección del trabajador. El estudio se realiza para dar alternativas de solución al problema que afecta un gran número de trabajadores informales dedicados al servicio de la estética, tales como peluqueros peinadores, coloristas entre otros.

1.2.2 Justificación social

Si bien es cierto que contamos con nuestra legislación laboral y respaldo de la NIC 19, el trabajador peruano no está protegido como corresponde, hay muchos vacíos legales de los cuales aprovechan muchos empresarios, perjudicando al empleado.

1.2.3 Justificación empresarial

Esta investigación se realiza respetando al empresario y tomando en cuenta los distintos regímenes empresariales, los cuales tienen marcadas diferencias y es el trabajador quien escoge donde laborar de acuerdo a su preparación técnica, profesional o de servicio.

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1 Objetivo general:

Relacionar el Contrato de trabajo con los Beneficios laborales de los trabajadores de las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador durante el período 2018.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Describir el contrato de trabajo con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador durante el periodo 2018.
- Estimar el contrato de trabajo con los beneficios a los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.
- Verificar el contrato de trabajo con la informalidad laboral de las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

1.4. Limitaciones de la investigación

1.4.1 Limitación de tiempo

Los horarios de las bibliotecas eran muy limitados y exigían presentación de carné de biblioteca lo cual se superó alquilando textos de segunda para indagar respecto a las variables de estudio y problemática planteada.

El tiempo fue insuficiente para realizar la investigación, aunque se pudo reajustar el cronograma de actividades.

1.4.2 Limitación de recursos bibliográficos

Se utilizaron los recursos disponibles, luego de una rigurosa búsqueda, ya que la mayoría de los libros eran muy antiguos los cuales fueron solicitados en las bibliotecas, a los amigos y familiares.

Asimismo, se halló los registros de libros desactualizados al momento de realizar el estudio.

1.4.3 Limitación económica

Al realizar la investigación se invirtió en materiales de información y sobretodo disposición personal para la continuidad en la redacción del tema seleccionado.

Los recursos económicos utilizados fueron del investigador, los cuales se fueron utilizando poco a poco en el momento indicado.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios

Constituido por las investigaciones realizadas con anterioridad y será una guía interesante respecto a la situación problemática investigada.

A continuación, presento como antecedentes a este informe tres tesis nacionales y tres tesis internacionales, las cuales tienen relación con las variables de estudio seleccionadas.

a) Antecedentes internacionales

El español Suarez, considera el respeto laboral partiendo de la igualdad y derechos básicos frente a la inestabilidad constitucional que hay en el contrato de trabajo. Por ello, plantea el respeto laboral como el núcleo y giran a su alrededor las relaciones laborales de manera movible, dinámica, cercana, lejana e imprevisible.

Sostiene que la reconstrucción del respeto laboral se genera en dos dimensiones, estructural (naturaleza, funcionalidad, subjetivo, cuantitativo y temporal) y la segunda dimensión crítica o prescriptiva (objeciones semánticas, pragmáticas e ideológicas a instituciones jurídicas laborales y la formulación de soluciones constitucionalmente aceptable, preventivo y educativo). (Suarez, 2017)

El autor argentino La Torella en su tesis manifiesta un programa para lograr no solo la sustentabilidad además de la valoración efectiva y posicionamiento de los trabajadores, constituye una herramienta estratégica relacionando el talento con la recompensa monetaria. Tal es así que desde el nivel medio se comienza a percibir las aspiraciones superadoras como calidad de vida, vivencias beneficiosas de acuerdo a la jerarquía. En la recolección de datos se analizó como operan los beneficios en la atracción y retención de talento en ocho organizaciones. Se hizo el estudio de tipo Exploratorio lo cual permitió conocer los componentes y manifestaciones para atraer y retener al personal y el criterio del empleador ante las obligaciones laborales. (La Torella, 2014).

Pozo (2017) autora de la tesis “Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados”, se basó en la Constitución y DUDH (Declaración Universal de Derechos Humanos) defiende el principio de la igualdad, cuyo objetivo es diferenciar los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados en el Cantón Santa Elena, aplico el método analítico, deductivo, descriptivo, cuali-cuantitativo, bibliográfico y campo, utilizó la encuesta y la entrevista a profesionales de Derecho, empleados públicos y privados. Encontró resultados de desigualdad en los beneficios sociales, específicamente en el caso de trabajadores del estado, quienes gozan de vacaciones de 15 a 30 días (Art. 69 del Código de Trabajo) y de ciertas licencias. Asimismo, se propuso un anteproyecto para modificar el artículo mencionado. En conclusión, no deberían existir diferencias entre la legislación privada y la legislación pública en relación a los beneficios sociales y otras licencias.

b) Antecedentes nacionales

Mejía (2018) sostuvo:

Que la condición resolutoria en cuanto ámbito legal del trabajo deberá sujetarse, primeramente, a lo que indica el Código Civil, la interpretación de las normas que no benefician al trabajador, como la desigualdad contractual de ambos tanto del trabajador como el empleador o contratista, así como algunos derechos que podrían desfavorecerlos. En ese sentido tener en cuenta la extinción del contrato de trabajo, la subordinación y la adecuada relación laboral. (p. 128).

Mamani (2018) en su tesis explicó las causas y consecuencias de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, tomo para la muestra intencional a cien trabajadores, uso la técnica de la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario, justifica su investigación basado en que el trabajador con frecuencia es sujeto pasivo y permite la violación de sus derechos por temor a perder su trabajo; presento los resultados con cuadros y gráficos e interpretaciones. Concluye que las causales para la desnaturalización de contratos de servicios fueron determinantes, cuyas consecuencias son los contratos de tipo indeterminado, así

como la irregularidad al ingresar al centro de labores. Del mismo modo afirma la existencia de fraude laboral en las entidades públicas y la evasión de las leyes que rige la legislación laboral.

Ruiz (2017). En su tesis manifestó la relación entre la Remuneración Mínima Vital y la Informalidad laboral de las microempresas seleccionadas, en este caso del giro de restaurantes del Mercado Cruz de Motupe en San Juan de Lurigancho. Tomo la muestra de 30 trabajadores de una población de 100 integrantes. Demostró la existencia de una relación positiva considerable entre las variables.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Los temas investigados son el contrato laboral y los beneficios laborales, los cuales serán explicados por varios autores para lograr comprenderlos con mayor precisión.

2.2.1 Bases teóricas de la variable Contrato de trabajo

A continuación, presentaré definiciones de la variable “contrato de trabajo”, sustentado por autores de textos, revistas, diarios, páginas web, internet, etc.

2.2.1.1 Definiciones de la variable Contrato de Trabajo

Caldas, Castellanos e Hidalgo (2018) definen:

El contrato de trabajo como el acuerdo de empresario a trabajador y viceversa, en ello el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios y regirse al poder de la empresa y dirección del empresario, recibiendo un salario como corresponde; dicho documento será firmado por ambos. (p. 24).

El contrato de trabajo es un acuerdo del trabajador con el empresario por la prestación de un servicio que será pagado. En él se determinará las condiciones laborales del trabajador, horarios, jornada, duración del contrato, las obligaciones del empresario, entre otras cláusulas relacionadas con el Estatuto del trabajador. (Caurín, 2017).

La Ley General del Trabajo (2016) indica:

Mediante el contrato de trabajo el trabajador queda obligado a brindar personalmente sus servicios ante el empleador o empresario y queda subordinado para luego percibir una remuneración pactada a cambio de una remuneración y también se determinará los deberes y derechos de ambos, así como el cargo, el sueldo entre otros. (p. 7).

Base legal del contrato de trabajo

Está en el Texto Único Ordenado del decreto legislativo nº 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 00397TR, Título I, Cap. I, Art. 4.

2.2.1.2 Importancia del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es importante porque brinda seguridad y protección tanto al trabajador como al empleador, el trabajador debe conocer sus obligaciones y las condiciones conscientes para su desempeño y cumplirlas; la empresa protege sus clientes y a la propiedad del negocio creado por él.

2.2.1.3 Características del contrato de trabajo

El contrato laboral se caracteriza por dar seguridad al trabajador el cual ha definido sus obligaciones y términos importantes del empleo.

Para el empleador es importante que el trabajador sea consciente de sus obligaciones y de los términos acordados. Así como el cuidado de sus clientes, ya

que algunas veces el trabajador desea apoderarse de la clientela para hacer los trabajos de forma particular e incrementar su salario.

Esta variable es importante para la investigación porque muchos trabajadores desconocen el efecto y la legalidad que le proporcionaría cuando consigue un trabajo. El área geográfica estudiada dentro y fuera del mercado Unicachi se caracteriza por tener numerosos negocios unipersonales, los cuales contratan de forma verbal a sus trabajadores y ellos no reciben los beneficios que les corresponde por ley.

Por ello es necesario informar y dar a conocer las bondades del contrato de trabajo y que finalmente se cumpla la ley de acuerdo a nuestra legislación laboral peruana tanto para el sector público o privado.

2.2.1.4 Teorías relacionadas al contrato de trabajo

Es importante el estudio de tema contrato laboral para ampliar el conocimiento tanto para el trabajador como para el empleador, debido a la falta de difusión de leyes y aplicaciones en los centros laborales, sea de tipo estatal o particular.

El contrato laboral es necesario para el trabajador para el logro de sus beneficios y mejora de sus ingresos económicos, para el contratante se torna necesario porque formaliza la relación laboral y puede determinar cuánto tiempo contará con los servicios laborales.

A continuación, presento algunas definiciones y alcances relacionados con la variable de estudio:

La Constitución Política del Perú (2016) indica que: “los principios de la relación laboral son tres: la igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos y la Interpretación favorable hacia el trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma” (p. 44).

Contratación laboral

Goerlich (2010) expuso: “Dos perspectivas, de carácter dinámico o procedimientos para perfeccionar el contrato de trabajo de manera formal; y estático para conocer las distintas modalidades, características y régimen de contrato permitido” (p. 25).

La relación laboral presenta específicas características, es natural cuando se trata de prestación de servicios y origina dependencia en relación a la retribución que percibirá mediante el abono de un salario o sueldo. (Goerlich, 2010).

2.2.1.5 Dimensiones de la variable contrato de trabajo

Para el contrato de trabajo he seleccionado las siguientes dimensiones: regulación legal, Modalidades del contrato de trabajo y las características principales.

La regulación legal en nuestro país está sujeta a: la Constitución Política del Perú (...); Texto Único Ordenado del Decreto Ley N°728. Ley de protección y competitividad laboral; Decreto Supremo N°003-97-TR, Reglamento de ley de fomento al empleo, D.S N° 001-96-TR y Ley procesal del trabajo 26636. (Quispe, 2018).

Fernández y Fernández (2014), manifestaron:

Los extranjeros mayores de 16 años (edad mínima para trabajar en España) para ejercer cualquier actividad lucrativa laboral o profesional, deberán obtener además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar.

Los empleadores que deseen contratar a un extranjero no autorizado para trabajar deberán obtener previamente el permiso de trabajo del Ministerio de trabajo y asuntos sociales. La carencia de la correspondiente autorización por parte del empleador, no invalida el contrato de trabajo, respecto a los derechos del trabajador extranjero. (p. 2).

Modalidades del contrato laboral

Gonzales, (2016) sostiene lo siguiente:

Cuando se produce la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad se está hablando del incumplimiento de ciertos requisitos formales. Lo que podría ocasionar la modificación del contrato. Dichas modificaciones tienen que darse a conocer a la autoridad administrativa de trabajo de acuerdo con el D.S N° 001-96-TR. (p. 33).

Características del contrato laboral

El contrato de trabajo se caracteriza por tener tres elementos esenciales: la prestación personal por el cual el trabajador no puede delegar su trabajo a otra persona, excepto el caso familiar; la subordinación se refiere obedecer órdenes, ser dirigido, fiscalizado y también sancionado por el empleador; por último, la remuneración que dará el empleador, en dinero o especie de acuerdo a lo pactado. (p. 11).

CONTRATO DE TRABAJO SIMPLE

Conste por el presente Contrato de Trabajo, que celebran de una parte (nombre de la empresa o empleador)....., con D.N.I. Nº, y domicilio, a quien en lo sucesivo se le denominará EL EMPLEADOR; y de otra parte (nombre del empleado)....., con D.N.I. Nº, domiciliado en, a quien en lo sucesivo se le denominará EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA CLAUSULA:

EL EMPLEADOR se dedica a (Objeto Social de la empresa).....la cual requiere la contratación de personal capacitado en (Colocar para que es contratado el trabajador).....

SEGUNDA CLAUSULA:

Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que cumpla el puesto de (indicar el puesto).....

TERCERA CLAUSULA:

El contrato de trabajo tendrá una duración de..... (Tiempo de duración), debiendo iniciar sus labores EL TRABAJADOR de..... (Fecha de inicio)...., y concluir el..... (Fecha de término de contrato).

CUARTA CLAUSULA:

EL TRABAJADOR cumplirá el siguiente horario: (Indicar horario de trabajo).

QUINTA CLAUSULA:

EL TRABAJADOR deberá cumplir las reglas del Centro de Trabajo, estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

SEXTA CLAUSULA:

EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la cantidad de..... (Cantidad pactada) como remuneración mensual. Conforme con todas las cláusulas anteriores, ambas partes firman.

...../...../..... (Fecha de firma de contrato)

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

Figura 1. Contrato de trabajo

2.2.2 Bases teóricas de la variable: Beneficios laborales

2.2.2.1 Definiciones de la variable beneficios laborales

Los beneficios laborales están constituidos por los derechos ofrecidos por la Legislación Laboral a quienes trabajan para el estado o en empresa privadas mientras el trabajador preste los servicios solicitados en el centro de trabajo.

Beneficios del empleado según la NIC 19

Esta comprendido por: 1) los beneficios a corto plazo: sueldos, salarios, seguridad social, ausencias pagas por motivos de enfermedad y/o otros motivos, participación en ganancias e incentivos, beneficios adicionales (asistencia médica, bienes o servicios subvencionados o gratuitos;2) beneficios para empleados retirados referidos a pensiones, seguro de vida o atenciones médicas; 3) beneficios a largo plazo (vacaciones); 4) beneficios finales al culminar la labor. (NIC 19, 2008).

La NIC 19 será de aplicación para los empleados cuando se contabilice los beneficios sociales a los empleados.

La contabilización respecto a los planes de beneficios resulta compleja, ya que se hacen respecto a suposiciones para medir las obligaciones y tienen una base descontada, considerando que las liquidaciones se hacen a futuro. Así como por ejemplo la provisión de jubilación desde el primer día de ingreso al trabajo.

De hecho, es más sencillo el cálculo de los beneficios mientras el trabajador continúe laborando en la empresa y estemos actualizados con los porcentajes de descuento correspondiente.

Basualdo y Morales (2019) consideran que:

En materia salarial, la remuneración percibida por los trabajadores en régimen de subcontratación es, en casi todos los casos, inferior a la de los trabajadores permanentes, y que muchas veces tampoco reciben la misma remuneración que los convenios colectivos señalan para los trabajadores que están directamente empleados (...). Asimismo, suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de las normas que conceden los distintos beneficios laborales. (p. 7).



Figura 2. Beneficios laborales.

SUNAT (2017) expresó:

Al desarrollar tu actividad empresarial sea como persona natural con negocio o a través de una persona jurídica (empresa) tendrás uno o más trabajadores, siendo así, tendrás obligaciones laborales para con ellos como el pago de su remuneración mensual, otorgamiento de gratificaciones u otros derechos. También tendrás la obligación de proporcionar a la SUNAT información tuya y de tus trabajadores, las obligaciones laborales, así como de efectuar los pagos de los tributos correspondientes.

2.2.2.2 Importancia de la variable beneficios laborales.

Los beneficios laborales tienen importancia para el trabajador, quien se siente motivado para alcanzarlos y también para el empleador apuesta por la productividad

en la empresa. Dichos beneficios dependen de cada ubicación, jornada laboral y edad.

Los beneficios más comunes son el seguro de vida, seguro médico, las dietas y transportes y transportes horario flexible. Así como la ropa, uniformes, pensiones o canastas navideñas, beneficios para los sucesores, ayudas económicas para estudio o plan de carrera.

Hay motivos para invertir en los beneficios de los trabajadores porque influye en el crecimiento global del negocio, sería de interés y motivación del trabajador, se sentiría productivo entre el tiempo laboral-personal y más efectividad en los resultados de los objetivos iniciales.

Ahora que los sueldos se han congelado con las mismas condiciones de horario y jornada, la solución para enriquecer el ánimo y estilo de vida de los trabajadores, motivar para tener ganas de seguir adelante y sentirse valorados será el lograr los beneficios laborales de acuerdo a ley.

Hay que saber gestionar dichos beneficios y concederlos apropiadamente, sin dejar que el trabajador se acostumbre a un estilo de vida laboral muy tolerante, sobrevalorándolo.

Las empresas deberían valorar a sus trabajadores por su esfuerzo y capacidad y ofrecerles la oportunidad de recibir los beneficios para garantizar su felicidad personal porque ello favorecer el rendimiento y crecimiento dela empresa.

2.2.2.3 Características de la variable: beneficios laborales

Los beneficios laborales se caracterizan por la retribución que aporte el empleador por vacaciones, gratificaciones, CTS, asignación familiar, licencias de maternidad y/o paternidad, entre otros. Todos estos beneficios por parte del sector estatal o particular corresponden a los trabajadores tras cumplir ciertos requisitos.

Es importante conocer los beneficios laborales que corresponden a cada trabajador, según el caso, para satisfacción personal, familiar y mejorar la situación económica en sus hogares.

2.2.2.4 Teorías relacionadas a la variable

La planilla de pago

Zeballos, (2014) manifestó:

Ante la aparición de la planilla electrónica, la planilla de pagos tradicional puede ser llevada en forma interna por cada empresa que así lo vea por conveniente.

La planilla es un registro en el que se anotan las remuneraciones de todos los trabajadores de una empresa sean estos obreros o empleados. (p. 258).

La planilla electrónica es:

Un documento que se lleva utilizando instrumentos informáticos (computadora) los cuales han sido desarrollados por la Sunat, en él se consiguen variada información de los empleadores, empleados, pensionistas, practicantes, prestadores de servicios y derechohabientes.

Es por ello que para dicha elaboración se requiere los programas del registro T- REGISTRO o base de datos de los empleadores y trabajadores, consecuentemente, en el PLAME, se determinará los ingresos netos del trabajador, sus aportes, el tipo de renta a pagar y finalmente se determinará con la declaración jurada la deuda a pagar por el contribuyente o empresario, cuyo monto será recaudado por la Sunat. (SUNAT, 2014).

2.2.2.5 Dimensiones de la variable: Beneficios laborales

Las dimensiones de la variable contrato de trabajo son las siguientes:

- Salario
- Beneficios a los trabajadores
- Informalidad laboral

Salario

Othón (2014) sostuvo que:

Los conceptos de sueldo y salario son muy similares, excepto que el concepto de sueldo se utiliza cuando se trata del desempeño de un cargo o de un servicio profesional y, el concepto de salario, se aplica cuando se trata de trabajadores manuales. De hecho, en nuestro medio, es común que se hable sueldos cuando uno se refiere a la remuneración de los empleados – no sindicalizados – y de salarios, cuando uno se refiere a trabajadores sindicalizados mismos que generalmente desempeñan trabajos manuales, aunque no necesariamente. (p. 8).

Para nuestro estudio de las peluquerías del mercado Unicachi, se observó que la mayoría de trabajadores cobra salario por los servicios brindados al cliente, los cuales no alcanzan al salario mínimo vital.

Beneficios a los trabajadores

Vidal, citado por Gestión (2019), escribió:

Los 6 principales derechos económicos que tiene un trabajador contratado dentro de la actividad privada son:

1. La Remuneración Mínima Vital
2. Compensación por tiempo de servicios
3. Gratificaciones por fiestas patrias y navidad

4. Descanso vacacional
5. Asignación familiar
6. Seguro de vida (...).

Informalidad laboral es claro que la creación de empleos formales y el aumento en el crecimiento económico no garantiza la disminución de la informalidad. Aparte del crecimiento económico, debería estar junto a las políticas anticorrupción, mayor flexibilidad laboral y normas para mejorar los derechos laborales, mejorar la supervisión y fiscalizar de las leyes. Se espera lograr nuevos centros de labores formales y contrarrestar la informalidad. (Asbanc, 2018).

Informalidad laboral

Guadarrama, Hualde, y López (2014), definen la informalidad como:

Los bajos ingresos, eventualidad, desregulación, trabajos a destajos o pagos por pieza, trabajo a domicilio, uso intensivo de la mano de obra y empleo de mano de obra no remunerada (...). A la vez los ingresos de una parte del sector no asalariado llegaron a ser superiores a los de algunos segmentos de trabajadores asalariados. (p. 9).

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada

Legislación laboral peruana

Es el conjunto de leyes y normas de Perú, es una rama de derecho que regularizan la actividad laboral, respecto a los derechos del trabajador y obligaciones del empleador.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Promueve el empleo decente y productivo, los derechos laborales, dialogo social, el empleo y protección de grupos vulnerables.

Constitución Política del Perú

Es la base del sistema jurídico peruano, por ella se controla, regula y defiende los derechos y libertades; organiza los poderes como también las instituciones del estado. Presenta 6 títulos, 14 capítulos, 206 artículos aparte de disposiciones finales y transitorias especiales más los anexos.

Contrato temporal

Está permitido por inicio de una nueva actividad productiva, posterior apertura o incremento de la actividad ya existente.

Contrato por obra o servicio

Es aquel que se origina para cubrir actividades preestablecidas en un determinado tiempo, cubren actividades permanentes pero discontinuas.

Contrato por tiempo parcial

Este contrato es cuando lo acuerdan el empresario con el trabajador por un número de horas menores (4 horas) al del trabajador estable.

Derechos del trabajador

La Constitución Política del Perú en el Artículo 24º afirma el derecho a la remuneración equitativa y suficiente tanto para el trabajador como para su familia incrementando el bienestar en el hogar.

Remuneraciones en general

La Ley general de trabajo (2018) define: “La remuneración será establecida por el tiempo, por obra o en forma mixta. La remuneración por unidad de tiempo puede ser establecida por mes, quincena, semana, día u hora” (p. 58).

Remuneración mínima vital (R.M.V)

Según el diario Gestión (2019), el primer derecho del trabajador es que: “Se respete el pago de su remuneración, la misma que no será inferior a S/ 930.00 monto establecido actualmente como Remuneración Mínima Vital (RMV) mensual” (párr. 3).

Tal es así como el trabajador debe hacer respetar esta norma laboral y no permitir sueldos menores a lo establecido de acuerdo a la jornada tomando como base las ocho horas.

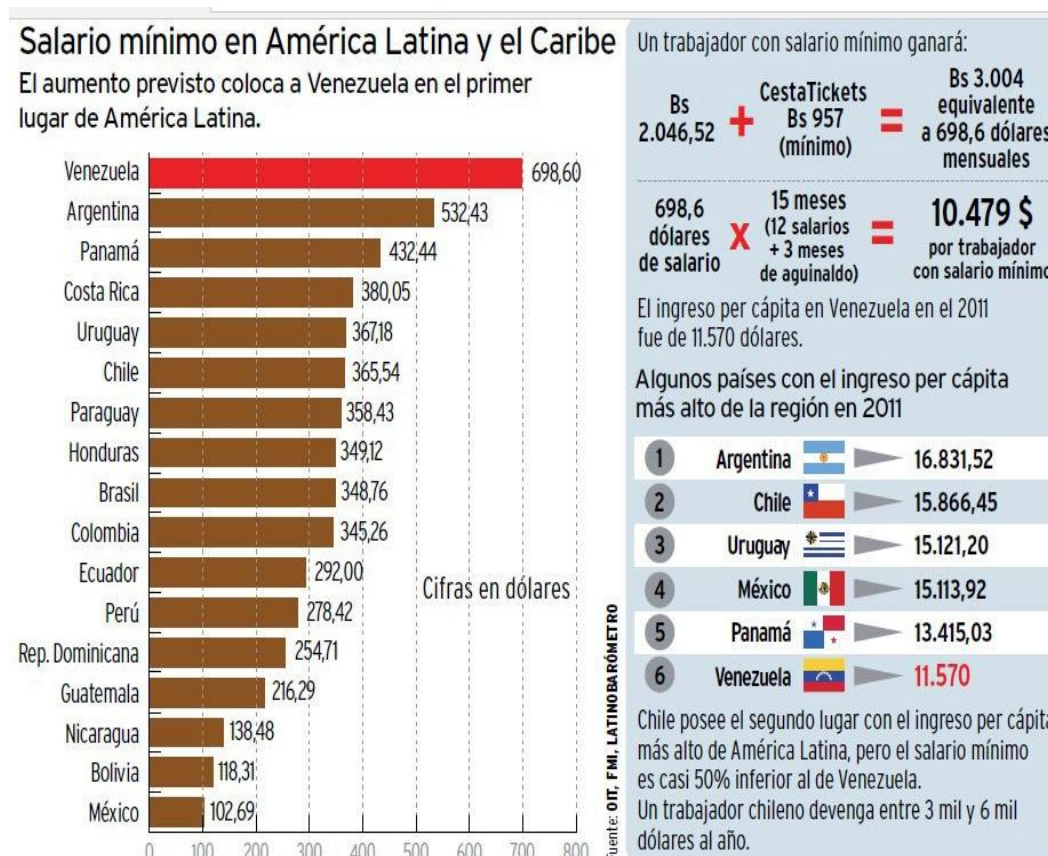


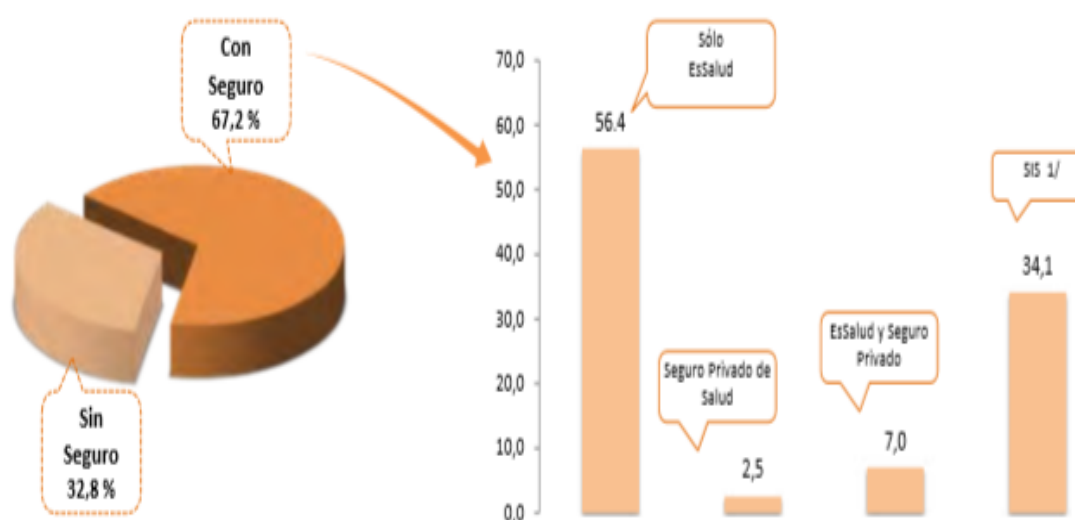
Figura 3. Salario mínimo en América Latina y el Caribe.

Seguro de salud

También llamado Seguro Social del Perú – ESSALUD está dirigido a los peruanos, quienes al contribuir tienen derecho a recibir servicios de prevención, promoción, para recuperación, para rehabilitarse y beneficios económico – sociales.

Essalud ofrece cinco tipos de coberturas: +SEGURO o seguro regular (especialmente para quienes cuentan con trabajadores en sus empresas), seguro potestativo o + SALUD, SCTR o más protección, seguro agrario Essalud y Essalud VIDA o seguro de accidentes personales.

Lima Metropolitana: Población ocupada según tipo de Seguro de Salud al que accede
Trimestre móvil: Junio-Julio-Agosto 2019
(Porcentaje)



1/ Incluye otros tipos de seguro que no sea EsSalud, ni seguro privado de salud.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

Figura 4. Informe técnico de seguro de salud 2019

Vacaciones

El descanso vacacional es un derecho por el cual el trabajador hace un alto a sus labores por 30 días, luego de haber trabajado un año completo, ello se registrará en la planilla y boleta de pago. Asimismo, están excluidos quienes laboran menos de 4 horas diarias, aunque últimamente se están considerando por lo menos 6 días remunerados.

Un caso especial es el de las vacaciones truncas cuando algún trabajador se ha retirado del empleo sin haber cumplido el año entero de labores, le corresponderá tanto dozavo de la remuneración y cuando se tiene que calcular las fracciones del mes será entre treintavos.

CTS, Compensación por tiempo de servicios:

Es uno de los beneficios de previsión que percibirá el trabajador luego del cese en sus labores o posible desempleo, ello para su tranquilidad propia y la de su familia. El cálculo se hace en relación 8.33% del sueldo percibido mensualmente. El empleador realizará el depósito en una entidad bancaria o financiera durante la primera quincena de mayo y noviembre de cada año.

Gratificaciones de fiestas patrias y navidad

La Ley general de trabajo (2018) define: “Los trabajadores recibirán dos gratificaciones anuales, las cuales serán abonadas en el mes de julio y en el mes de diciembre” (p. 60).

Requisitos para las Gratificaciones Ordinarias

Los autores Hurtado y Dávila (2018) manifestaron: “Deberá contar con 1 mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde efectuar el abono de la gratificación. Además, el trabajador deberá encontrarse laborando efectivamente durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente”. (p. 5).

En tal sentido las gratificaciones recibirán los empleados de la actividad privada contratados a tiempo parcial o indeterminado. Hay personas excluidas que no pueden recibir este beneficio si ya han sido beneficiados por disposiciones legales, convenios o costumbre. Existe un lazo para pagar este beneficio, siendo la primera quincena de julio y la primera quincena de diciembre.

En efecto debemos tener presente para el cálculo de este beneficio a la asignación familiar, ya que es el monto que recibe el trabajador con regularidad. Quienes perciban remuneraciones no exactas se hará el cálculo en relación al promedio del sueldo, están comprendidos los comisionistas, quienes son destajeros entre otros. El cálculo de la asignación familiar será el 10% de la remuneración mínima vital en vigencia, ello se sumará al sueldo del trabajador.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada corresponde al tipo de investigación aplicada, ya que la intención es superar o mejorar una situación problemática de características contables en las microempresas estudiadas, en este caso las peluquerías del Mercado Unicachi de Villa El Salvador, quienes no cumplen con hacer contratos de trabajo ni aportar para los beneficios del trabajador. El alcance de la investigación es de tipo descriptivo correlacional, es descriptivo porque describe las variables: contrato laboral y beneficios laborales, dimensiones e indicadores los cuales están comprometidos en las microempresas estudiadas; y correlacional porque busca relacionar las dos variables, como se relaciona la variable “contrato laboral” con la variable “beneficios laborales”; por el enfoque realizado es cuantitativa ya que los datos se medirán de forma numérica.

El diseño de la investigación

El diseño a utilizar es no experimental porque no estamos administrando ninguna manipulación intencionada de la variable y es transeccional o transversal porque no precisan sentido de causalidad y también porque pretende analizar relaciones de causalidad.

3.2. La población y muestra

La población investigada es el conjunto de peluquerías o estéticas ubicadas dentro del Mercado Unicachi de Villa El Salvador y la muestra será de 30 trabajadores constituidos por peluqueros, estilistas y practicantes.

3.3. Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general:

El contrato laboral y su relación con los beneficios laborales en las peluquerías del Mercado Unicachi de Villa El Salvador durante el periodo 2018.

3.3.2 Hipótesis Específicas:

- El contrato de trabajo y su descripción con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.
- El contrato de trabajo y su estimación con los beneficios a los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.
- El contrato de trabajo y su verificación con la informalidad laboral en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

3.4 Variables – Operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable contrato de trabajo

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Contrato de Trabajo	“Contrato de trabajo: la regulación legal de los sucesivos momentos, así como las distintas vicisitudes que pueden presentarse en ellos. En segundo punto de vista es estático y analiza los resultados de este proceso: se trata entonces de conocer las diferentes modalidades del contrato laboral que el ordenamiento admite, los rasgos que la caracterizan y el régimen que les es aplicable”. (García. Goerlich, Guamán, López y López, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> Regulación legal 	<ul style="list-style-type: none"> Legislación laboral peruana 	1
			<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 	2
			<ul style="list-style-type: none"> Constitución Política del Perú 	3
		<ul style="list-style-type: none"> Modalidades de contrato laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Temporal 	4
			<ul style="list-style-type: none"> Obra o servicio 	5
			<ul style="list-style-type: none"> Tiempo parcial 	6
		<ul style="list-style-type: none"> Características 	<ul style="list-style-type: none"> Prestación personal 	7
			<ul style="list-style-type: none"> Subordinación 	8
			<ul style="list-style-type: none"> Remuneración. 	9

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable beneficios laborales*

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Beneficios Laborales	Los beneficios laborales deben implicar beneficios más allá del salario: debe proveer seguridad. Por ello, la normativa incluye seguro de salud, pensiones, vacaciones, CTS y gratificaciones, como parte de los beneficios que recibe el trabajador. Una manera de analizar esta dimensión del empleo adecuado es revisar beneficio por beneficio. Llamar a todo el conjunto “informalidad” es emplear una medida imprecisa, pues no recoge la intensidad de la falta de beneficios. (Franco y Ñopo, 2018).	• Salario	• Salario base	10
			• Salario Mínimo vital	11
			• Salario máximo	12
		• Beneficios a los trabajadores		13
			• Seguro de salud	14
			• Vacaciones	15
	• Gratificaciones	16		
	• Informalidad laboral		16	
		• Microempresa	17	
		• Pequeña o mediana empresa	17	
		• Gran empresa	18	

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Durante el estudio realizado se consideró el método cuantitativo así también la técnica utilizada fue la observación porque se identificó el problema de las microempresas y sus implicancias principales con los trabajadores.

Método: cuantitativo

En la investigación cuantitativa, los estudios que utilizan este enfoque confían en la medición numérica, el conteo, y en uso de estadística para establecer indicadores exactos. (Hernández, 2006).

Este tipo de investigaciones logra datos de los procedimientos estadísticos que nos ayudan en la resolución de problemas. Asimismo, necesita de pruebas para obtener datos cuantificables de los estudios hechos en la investigación.

Técnica: observación

Para realizar una buena observación se debe seleccionar un objetivo claro el cual será analizado. La observación es sistemática, consciente, planificada y objetiva.

Sistemática porque involucra principios, tareas y plazos específicos, todo ello preconcebido y consciente porque se orienta hacia un objetivo planificado con anterioridad.

3.6 Análisis estadístico e interpretación de los datos

Luego de realizada la encuesta se procede a elaborar un cuadro de tabulación de respuestas obtenidas en el trabajo de campo. Dicha base de datos se exportará al programa SPSS, allí se harán los análisis descriptivos y correlacionales de las variables, las dimensiones y de los indicadores. Finalmente, mediante cuadros y gráficos se hará las interpretaciones de acuerdo a los resultados de la encuesta.

En el siguiente capítulo se presenta ampliamente el análisis estadístico e interpretaciones propias de cada caso.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 Validez de los instrumentos

Se consideró 3 expertos de la carrera de Contabilidad para la validación de los instrumentos de las variables: Contrato de trabajo y Beneficios laborales los cuales se presentan a continuación.

Tabla 3

Resumen de la validación de tres expertos

Validador	Promedio de valoración	Aplicabilidad
Mg. Gallegos Montalvo, Hugo E.	75%	aplicable
Zavaleta Orbegozo, Lorenzo M.	85%	aplicable
Aquino García, José L.	80%	aplicable

Nota: Hoja de validación de instrumento

4.1.1 Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad nos permite determinar el grado en que los elementos del cuestionario se relacionan entre sí, obtener un índice global de la replicabilidad o de la consistencia interna de la escala en su conjunto o identificar elementos problemáticos que deberían ser excluidos de la escala.

Hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad. Para la presente investigación la confiabilidad la medida de congruencia interna denominada coeficiente alfa de Cronbach.

En el caso del cuestionario utilizado para esta investigación se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.752	18

Interpretación:

De la tabla 4, se observa que el valor alfa de Cronbach es de $0.752 > 0.5$, lo cual indica que el instrumento tiene confiabilidad aceptable y es aplicable tal como está elaborado.

4.2 Resultados descriptivos de las variables

A continuación, el análisis descriptivo de cada una de las variables: Contrato de trabajo y Beneficios laborales.

4.2.1 Descriptiva de la variable: Contrato de trabajo

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable Contrato de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	25	83,3	83,3	83,3
	Favorable	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

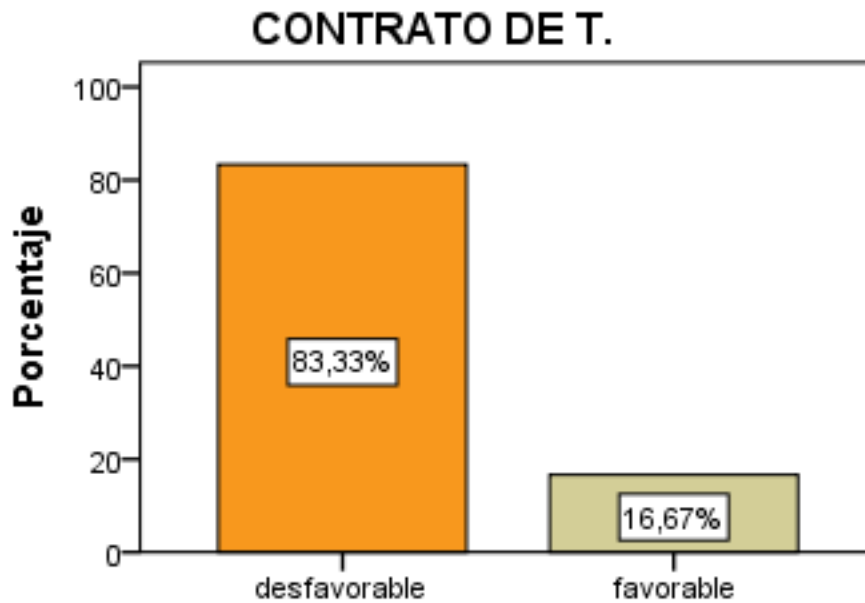


Figura 5. Análisis descriptivo de la variable contrato de trabajo.

Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 88.3% considera que trabajar sin contrato de trabajo es desfavorable para los trabajadores de peluquerías.

4.2.1. Descriptiva de la variable: Beneficios laborales

Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable beneficios laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desfavorable	22	73,3	73,3	73,3
	favorable	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

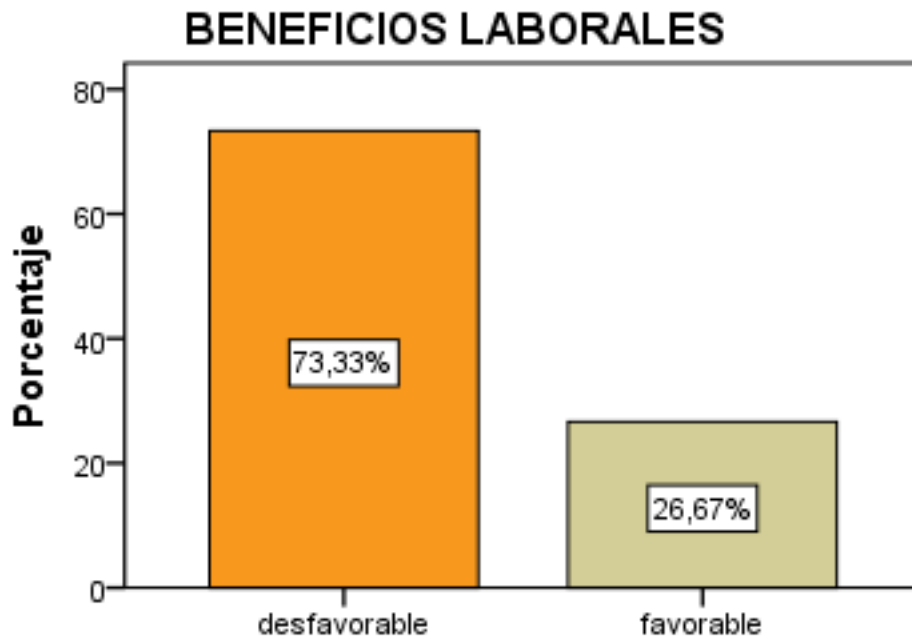


Figura 6. Análisis descriptivo de la variable beneficios laborales

Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 73.3% opina que dejar de percibir los beneficios laborales resulta desfavorable para ellos.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Se analizó las 3 dimensiones de la variable Contrato de trabajo, está integrado por:

- Regulación Laboral
- Modalidades
- Características

Asimismo, se procedió a analizar las 3 dimensiones de la variable Beneficios laborales, compuesto por:

- Salario
- Beneficios
- Informalidad.

4.3.1 Descriptivas de las tres dimensiones de la variable contrato de trabajo

4.3.1.1 Dimensión: Regulación legal.

Tabla 7

Regulación legal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Favorable	10	33.3	33.3	33.3
Desfavorable	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

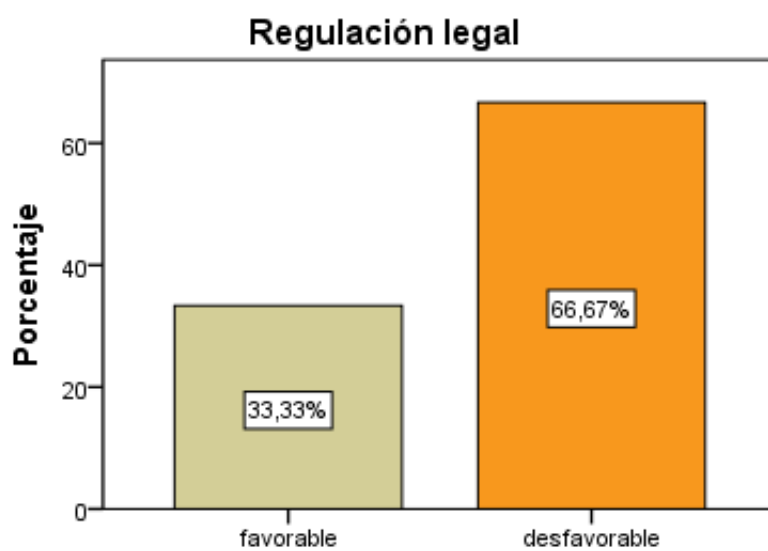


Figura 7. Regulación legal

Interpretación:

Del 100% de encuestados, el 66.67% opinan que la regulación legal en nuestro país es desfavorable porque no se cumplen.

4.3.1.2 Dimensión: Modalidades de contrato de trabajo

Tabla 8

Modalidades del contrato de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Favorable	12	40.0	40.0	40.0
Desfavorable	18	60.0	60.0	100.0
total	30	100.0	100.0	

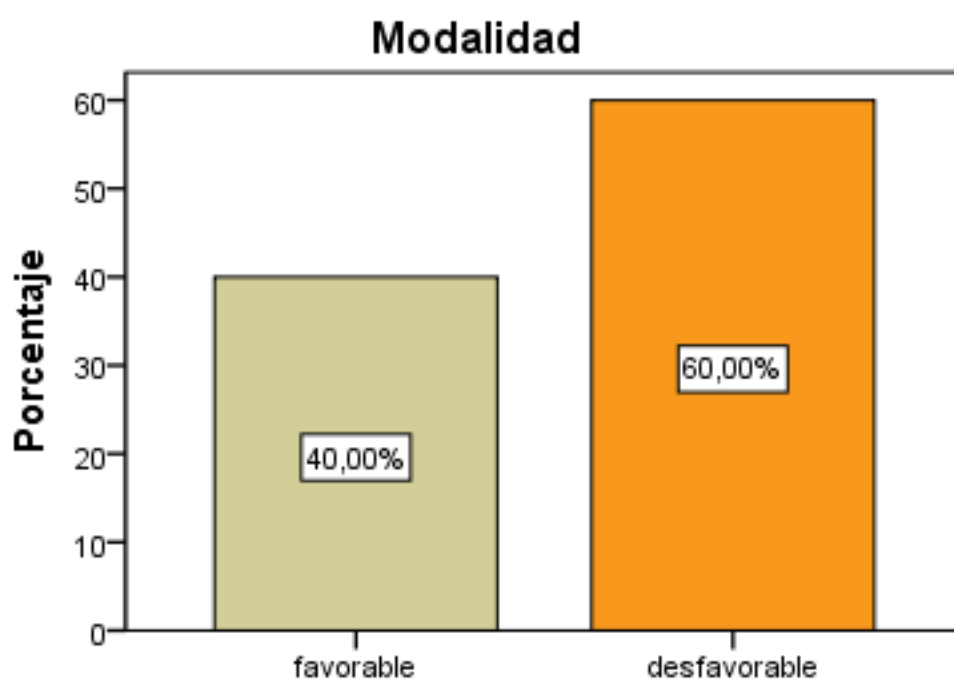


Figura 8. Modalidades del contrato de trabajo

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 60% considera que las modalidades de contrato laboral resultan desfavorables para el trabajador.

4.3.1.3 Dimensión: Características del contrato

Tabla 9

Características del contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Favorable	3	10.0	10.0	10.0
Desfavorable	27	90.0	90.0	100.0
total	30	100.0	100.0	

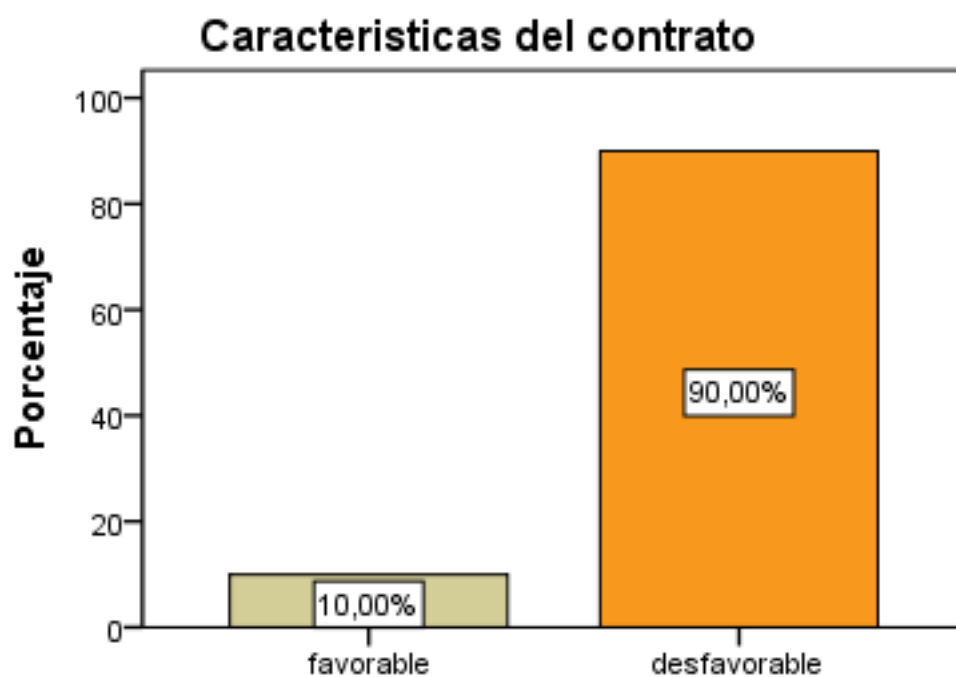


Figura 9. Características del contrato

Interpretación:

Respecto a las características del contrato, del 100% de encuestados, 90% opinan que es desfavorable la prestación personal, subordinación y remuneración.

4.3.2. Descriptivas de las tres dimensiones de la variable Beneficios laborales

4.3.2.1 Dimensión: Salario

Tabla 10

Salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Favorable	13	43.3	43.3	43.3
Desfavorable	17	56.7	56.7	100.0
total	30	100.0	100.0	

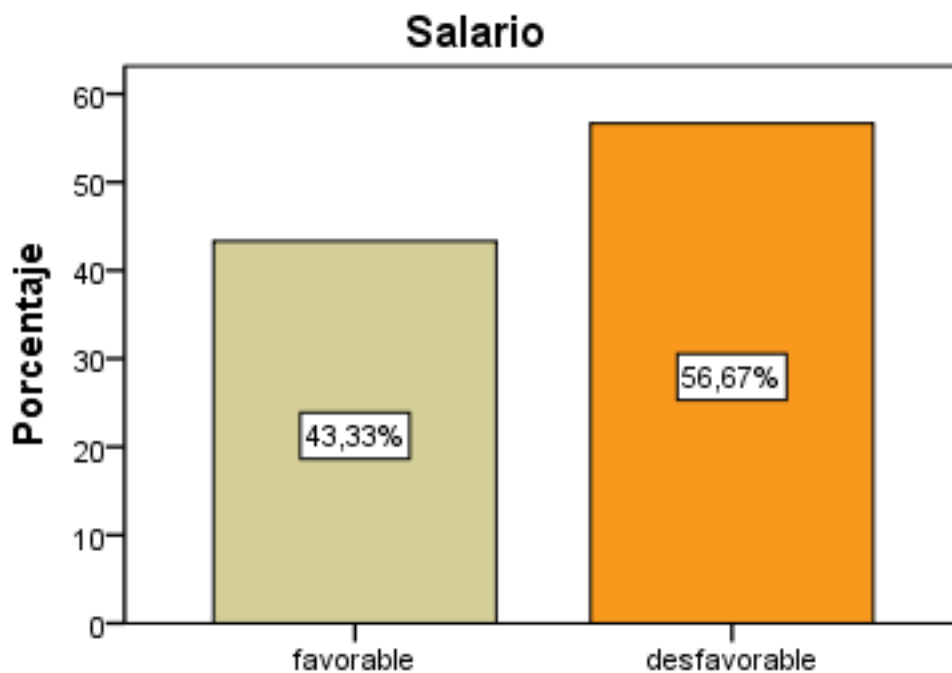


Figura 10. Salario

Interpretación:

Del 100% de encuestados hay 56.7% que opina que los salarios en las peluquerías del mercado Unicachi son montos desfavorables al trabajador.

4.3.2.2 Dimensión: Beneficios para los trabajadores

Tabla 11

Beneficios para los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Favorable	12	40.0	40.0	40.0
Desfavorable	18	60.0	60.0	100.0
total	30	100.0	100.0	

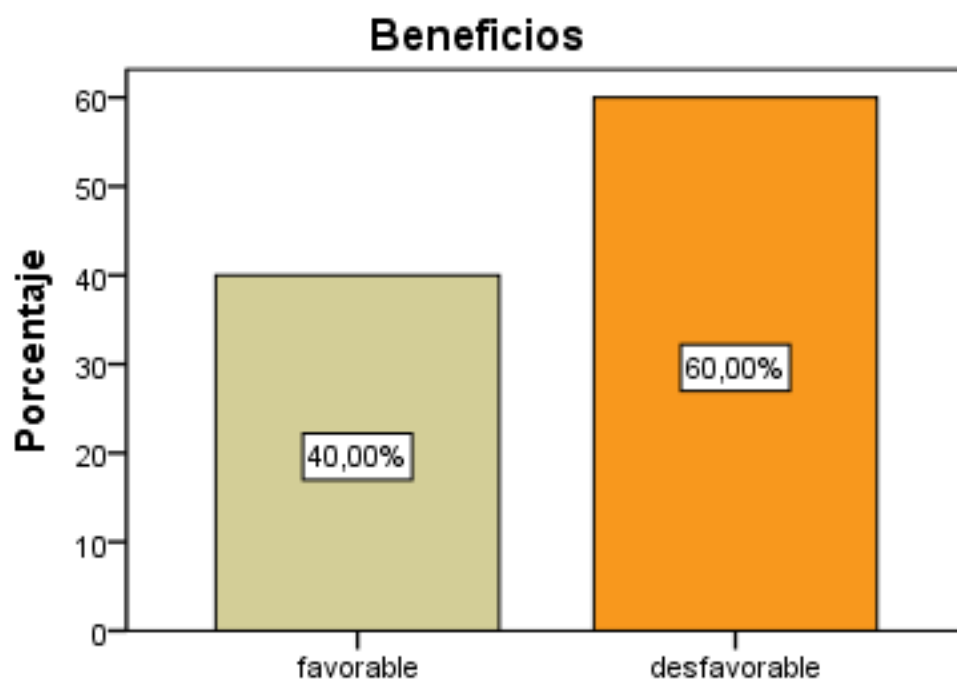


Figura 11. Beneficios para los trabajadores

Interpretación:

Según el 60% de encuestados, opinan que no perciben beneficios, por tanto, esta situación es desfavorable.

4.3.2.2 Dimensión: Informalidad laboral

Tabla 12

Informalidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Favorable	12	40.0	40.0	40.0
Desfavorable	18	60.0	60.0	100.0
total	30	100.0	100.0	

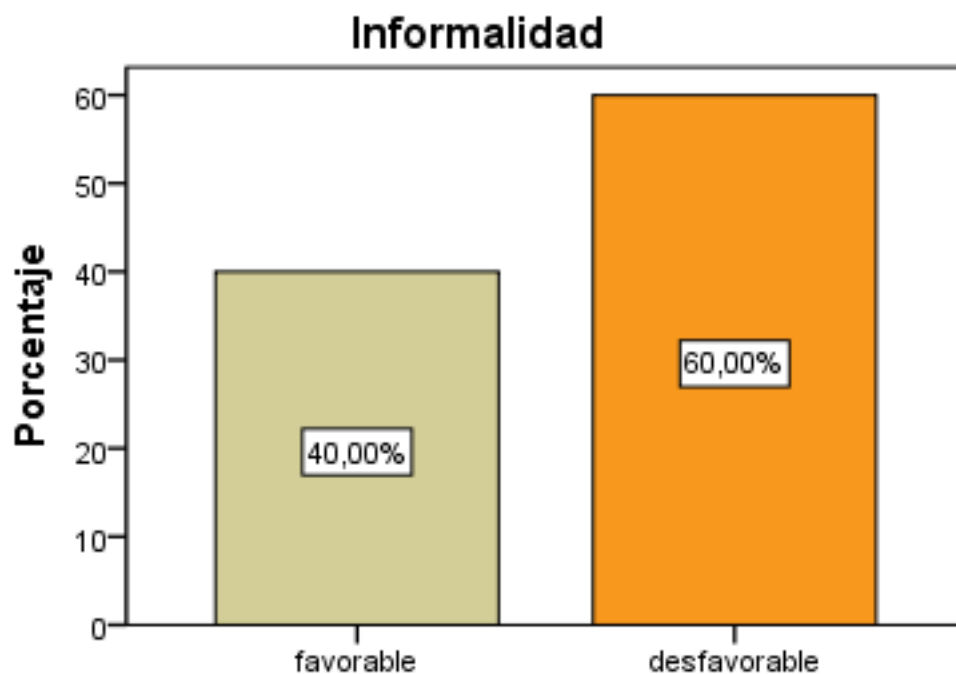


Figura 12. Informalidad laboral

Interpretación:

El 60% de encuestados considera que la informalidad laboral es desfavorable al trabajador.

4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 13

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el contrato de trabajo y beneficios laborales

		BENEFICIOS LABORALES		Total	Total %
		Desfavora ble	Favorable		
CONTRATO DE TRABAJO	Desfavorable	20	5	25	83
	Favorable	2	3	5	17
Total		22	8	30	100

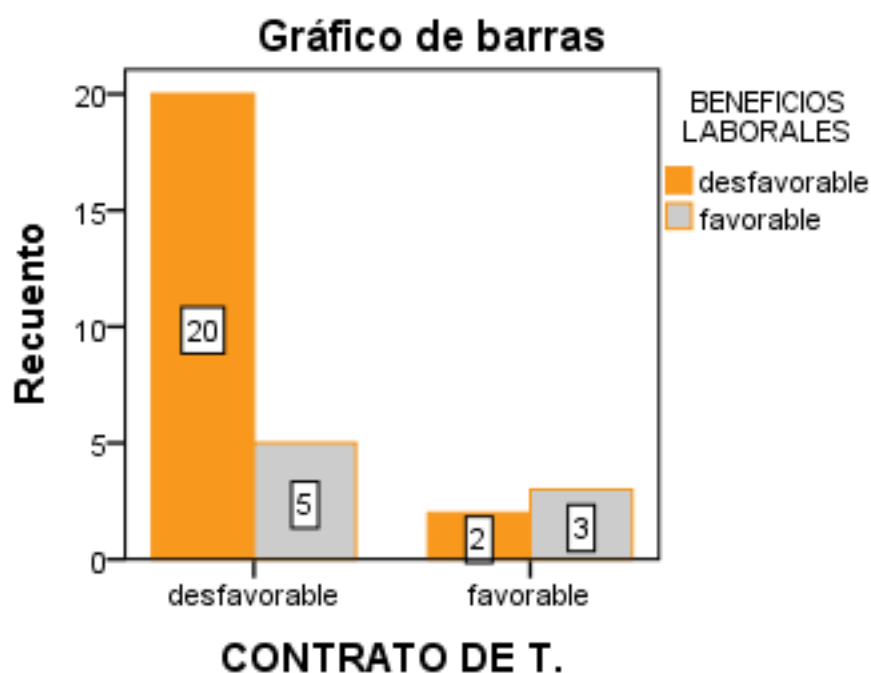


Figura 13. Resultado descriptivo de las variables relacionadas

Interpretación:

De 30 trabajadores de peluquerías, 25 de ellos consideran que carecer de contrato de trabajo es desfavorable y para 20 de ellos también les resulta desfavorable los beneficios laborales, debido a que no firman contratos con los dueños de peluquería.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Para hacer la prueba de normalidad es necesario escoger un test para reconocer si los datos hallados mediante la encuesta tienen distribución normal o no. (Droppelmann, 2018).

En ésta investigación la prueba de normalidad considera las variables de investigación, contrato de trabajo y beneficios laborales, los resultados a observar son los de la columna de Shapiro Wilk, ya que esta prueba está indicada para muestras menores de 50 casos y la investigación desarrollada cuenta con 30 casos.

El uso de pruebas no paramétricas resulta recomendable cuando los datos a analizar no cumplen los supuestos de normalidad. Sin embargo, la suposición de la normalidad de los datos o el empleo de pruebas de bondad de ajuste que no son adecuadas para el tamaño muestral empleado son aspectos habituales. Este hecho implica, en muchas ocasiones, el uso de pruebas estadísticas no ajustadas al tipo de distribución real y, consecuentemente, el establecimiento de conclusiones erróneas. Por ello, en el presente estudio se ha analizado el poder de detección de cinco pruebas de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov, Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors, Shapiro-Wilk, Anderson-Darling y Jarque-Bera) en distribuciones simétricas con seis tamaños muestrales entre 30 y 1000 participantes generados mediante una simulación Monte Carlo. Los resultados muestran una tendencia conservadora generalizada a medida que se incrementa el tamaño muestral. En cuanto a los tamaños muestrales, las pruebas con un mejor poder de detección de la no normalidad son Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors y Anderson-Darling para muestra pequeñas, la prueba de Kolmogorov Smirnov si se emplean tamaños muestrales medios (200 participantes) y la prueba de Shapiro-Wilk cuando se analizan muestras superiores a 500 participantes. Además, la prueba clásica de Kolmogorov-Smirnov se considera absolutamente ineficaz independientemente del tamaño muestral. (Pedrosa, Juarros, Robles, Adán, Basteiro, García, 2014).

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Contrato de trabajo	,355	30	,000	,723	30	,000
Beneficios laborales	,342	30	,000	,741	30	,000

Se aprecia en la tabla, el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se tomará el análisis no paramétrico ya que los datos no se ajustan a una distribución normal y por ende se realiza la Correlación de Spearman el que es un coeficiente utilizado para escalas tipo Likert.

Al evaluar:

H₀= hipótesis nula

H₁= hipótesis alterna o de investigación

Se concluye que se rechaza:

Hipótesis nula (H₀): “La información presenta una distribución normal”.

Y se acepta:

Hipótesis de investigación (H₁): “La información no presenta una distribución normal” porque el valor de significancia es de 0.000 < 0.05 de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

4.6 Procedimientos correlacionales

Es importante darse cuenta de que la significación estadística no indica la fuerza de la correlación de Spearman. De hecho, la prueba de significación estadística de la correlación de Spearman no le proporciona ninguna información sobre la fuerza de la relación. Por lo tanto, lograr un valor de $p = 0.001$, por ejemplo, no significa que la relación sea más fuerte que si lograra un valor de $p = 0.04$. Esto se debe a que la prueba de significación está investigando si puede rechazar o no rechazar la hipótesis nula. Si establece $\alpha = 0.05$, lograr una correlación de orden de rango de Spearman estadísticamente significativa significa que puede estar seguro de que hay menos de un 5% de probabilidad de que la fuerza de la relación que encontró (su coeficiente ρ) ocurriera por casualidad si la hipótesis nula era cierta.

Para realizar la prueba de hipótesis se determinará si la hipótesis poblacional es congruente con los resultados de la muestra. Es necesario conocer el nivel de significancia, ello es el nivel de probabilidad de equivocarse. En esta investigación se considera el 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y solo el 5% el margen de error; es decir, en términos probabilísticos se considera la suma de 0.95 más 0.05 los cuales conforman la unidad.

Tabla 15

Valores del coeficiente de Rho Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Cuando el coeficiente de correlación es negativa, $r \leq -1$, existe una correlación negativa perfecta, esto indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Cuando el coeficiente de correlación es $r = 0$, significa ausencia de correlación.

Cuando la correlación es positiva $r < 1$ significa que la relación entre las dos variables ambas aumentan o disminuyen simultáneamente

4.6.1 Contraste de la hipótesis general

La contrastación de la hipótesis general se hizo analizando las dos variables agrupadas y se aplicó la correlación de Spearman.

Por ello, a continuación, se describe la hipótesis nula y la hipótesis alternativa:

Hipótesis nula (H_0):

No existe relación entre el Contrato de trabajo y los beneficios laborales en la peluquería del mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador durante el año 2018

Hipótesis de investigación (H_1):

Existe relación entre el contrato de trabajo y los beneficios laborales en las peluquerías del mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador durante el año 2018.

Tabla 16

Correlación entre contrato de trabajo y beneficios laborales

			Contrato de trabajo	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Contrato de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,732
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	30	30
	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	,732	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	30	30

Interpretación:

El nivel de significancia 0.017 es menor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula, entonces existe relación lineal entre la variable contrato de trabajo y beneficios laborales. Además, la correlación es positiva alta de 0.732 (está en el rango 0.7 a 0.89) y es directamente proporcional.

También se puede expresar de la siguiente manera:

Hay una relación lineal estadísticamente significativa alta y directamente proporcional entre el contrato de trabajo y los beneficios del trabajador ($r= 0.89$, $p = 0.017 < 0.05$).

4.6.2 Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0):

No hay descripción entre el contrato de trabajo y el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

Hipótesis de investigación (H_1):

El contrato de trabajo y su descripción con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

Tabla 17

Correlación Rho Spearman – hipótesis específica 1

			Contrato de trabajo	Salario
Rho de Spearman	Contrato de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,642
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	30	30
	salario	Coeficiente de correlación	,642	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	30	30

Interpretación:

La correlación es positiva moderada de 0.642 (está en el rango 0.4 a 0.69) es directamente proporcional, el nivel de significancia 0.031 es menor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula.

También se puede decir: “Se encontró una relación lineal estadísticamente positiva moderada y directamente proporcional entre el contrato de trabajo y los salarios ($r= 0.69$, $p = 0.031 < 0.05$).

4.6.3 Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0)

No hay estimación entre el contrato de trabajo y los beneficios a los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

Hipótesis de investigación (H_1)

El contrato de trabajo y su estimación con los beneficios a los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

Tabla 18

Correlación Rho Spearman – hipótesis específica 2

			Contrato de trabajo	Beneficios
Rho de Spearman	Contrato de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,66
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Beneficios	Coefficiente de correlación	,66	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

Interpretación:

La correlación es positiva moderada de 0.66 (está en el rango 0.4 a 0.69) es directamente proporcional, ambas aumentan o disminuyen simultáneamente; el nivel de significancia 0.004 es menor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula.

Numéricamente se expresa:

($r = 0.66$, $p = 0.004 < 0.05$).

4.6.5 Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_0)

No hay verificación entre el contrato de trabajo y la informalidad laboral en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

Hipótesis de investigación (H_1)

El contrato de trabajo y su verificación con la informalidad laboral en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.

Tabla 19

Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 3

			Contrato de trabajo	Informalidad
Rho de Spearman	Contrato de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,78
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	30	,030
	Informalidad		-,78	1,000
			,030	.
			30	30

Interpretación:

La correlación es negativa alta de -0.78 (está en el rango 0.7 a 0.89) en sentido inverso, es decir a valores altos de una de ellas le suelen corresponder valores bajos de la otra y viceversa; el nivel de significancia 0.030 es menor a 0.05 por tanto se rechaza la hipótesis nula.

También se puede decir: “Se encontró una relación inversa estadísticamente en sentido inverso entre el contrato de trabajo y la informalidad, ($r=-0.78$ y $p=0.030<0.05$ ”.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

El argentino la Torella, en su tesis de Maestría "*Beneficios laborales: una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*", de la Universidad de Buenos Aires de Argentina manifiesta un programa para lograr no solo la sustentabilidad además de la valoración efectiva y posicionamiento de los trabajadores, constituye una herramienta estratégica relacionando el talento con la recompensa monetaria. Tal es así que desde el nivel medio se comienza a percibir las aspiraciones superadoras como calidad de vida, vivencias beneficiosas de acuerdo a la jerarquía. En la recolección de datos se analizó como operan los beneficios en la atracción y retención de talento en ocho organizaciones. Se hizo el estudio de tipo Exploratorio lo cual permitió conocer los componentes y manifestaciones para atraer y retener al personal y el criterio del empleador ante las obligaciones laborales. En mi caso de investigación no se utilizan medios de atracción y retención hacia el personal que trabaja en las peluquerías del Mercado Unicachi, por ello la excesiva rotación del personal, desinterés del trabajador entre otros.

Al realizar las pruebas de hipótesis tanto de la general como de las específicas se confirmaron la relación por medio de las pruebas de Rho Spearman, también se cumplió con el objetivo de relacionar el contrato de trabajo con los beneficios de los trabajadores, lo cual involucró a ocho peluquerías y a 30 trabajadores de peluquerías del mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador.

En la encuesta realizada se llegó a comprender que los contratos laborales formales no se hacen en las peluquerías estudiadas y que por consiguiente los trabajadores no perciben ningún tipo de beneficios laborales.

Como se pudo apreciar las peluquerías no mostraron mucho interés en ofrecer beneficios laborales al personal que trabaja en sus negocios, pero sí en incrementar la rentabilidad del negocio.

5.2 Conclusiones

Si existe correlación positiva alta de 7.32 entre las variables Contrato de trabajo y Beneficios laborales en las peluquerías del mercado Unicachi de Villa El Salvador, ello se obtuvo utilizando la prueba de Rho Spearman, asimismo el nivel de 0.017 es menor a 0.05, lo cual significa que se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula. Contablemente, quiere decir que, a mayor uso del contrato de trabajo, mayores serán los beneficios laborales de los trabajadores de las peluquerías y viceversa.

Hay correlación positiva moderada de 0.64 entre las dimensiones contrato de trabajo y salario en las peluquerías del mercado Unicachi de Villa El Salvador, de acuerdo a los resultados de Rho Spearman la relación es directamente proporcional, el nivel de significancia es 0.031 menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula; ello significa que a mayor firma de contrato mejorarán los salarios de los trabajadores y viceversa.

Si existe correlación positiva moderada de 0.66 entre las variables Contrato de trabajo y Beneficios de los trabajadores en las peluquerías del mercado Unicachi de Villa El Salvador, ello se obtuvo utilizando el método de Rho Spearman cuyo valor de significancia es de 0.004 menor a 0.05, con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación planteada; se concluye que a mayor uso del contrato de trabajo se mejorarán los beneficios de los trabajadores de las peluquerías y viceversa.

Existe correlación negativa alta entre las variables Contrato de trabajo e Informalidad laboral en las peluquerías del mercado Unicachi de Villa El Salvador, ello se obtuvo utilizando el método de Rho Spearman cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de -0.78 y valor de significancia de 0.030 menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula, se concluye que a mayor uso del contrato de trabajo menor será la informalidad laboral de los trabajadores de las peluquerías teniendo en cuenta que la relación entre variables es inversa.

5.3. Recomendaciones

A los dueños de peluquerías o emprendedores se recomienda buscar asesoramiento contable respecto a los regímenes tributarios que existen y no permanecer por varios años en el RUS, ya que este régimen debería ser sólo el punto de partida, de esta manera seguir creciendo como empresarios de éxito y poder cumplir cada vez con las expectativas económicas del trabajador así también con el cumplimiento de los beneficios laborales que puedan producirse.

Por ello, a las peluquerías se recomienda el control de ingresos y egresos por las actividades que realiza para una mejor decisión de inversión y progreso.

En relación al objetivo general, los resultados permiten recomendar a los dueños de peluquerías implementar la firma de contrato de trabajo y a los trabajadores exigir que el empresario cumpla con incluirlos en planilla para la percepción de los beneficios laborales.

Respecto al primer objetivo específico, se recomienda mejorar los salarios de los peluqueros o estilistas de esta zona para lograr mayor estabilidad de los trabajadores y evitar la constante rotación del personal para satisfacción del personal y progreso personal y familiar.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados permiten recomendar una evaluación de los beneficios del trabajador, constituirlo como una atracción y motivación para permanecer en el centro de labores.

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico, los resultados permiten recomendar salir de la informalidad laboral por parte de la empresa y lograr el crecimiento y desarrollo del negocio puesto que corren el riesgo de ser sancionados por las autoridades.

Respecto al tema de investigación se recomienda continuar estudiándolo porque el contrato de trabajo y los beneficios laborales no son tan difundidos; en el mercado de trabajo, mayormente lo integran un sinnúmero de negocios afiliados al nuevo rus, quienes legalmente no tienen serias obligaciones con sus colaboradores y también resulta necesario que los emprendedores o negociantes tengan más conocimiento y actualización respecto a temas contables, tributarios, empresariales, laborales para lograr más rentabilidad en el negocio y mejorar el bienestar de los trabajadores y por ende del país.

REFERENCIAS

Basualdo, V. y Morales, D. (2019). *La tercerización global*. Recuperado de <http://publicacioneseconomia.flacso.org.ar/images/pdf/2.22.pdf>

Caldas, M.; Castellanos, A. y Hidalgo, M. (2018). *Formación y orientación laboral*. Madrid, España: Editex.

Cárdenas, R. (2016). *Costos II, la Gestión gerencial*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Caurín, J. (27 de setiembre de 2017). *Contrato de trabajo*. España: Emprendepyme.net. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/contrato-de-trabajo>.

Decreto Legislativo N° 856, 25 de setiembre de 1996, Precisan alcances y prioridades de los créditos laborales. *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 04 de octubre de 1996. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F680CBEE8656D368052583320061C59D/\\$FILE/575977878.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F680CBEE8656D368052583320061C59D/$FILE/575977878.pdf)

Fernández, M. y Fernández L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Madrid, España: Universidad de Educación a Distancia.

Franco, A. y Ñopo, H. (2010). *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar?* Lima, Perú. Ediciones Arrieta.

García, M., Goerlich, J., Guamán, A., López, M. y López E (2010). *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=v2EY4DOqGc4C&printsec=frontcover&dq=contratacion+laboral+y+tipos+de+contrato&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7liu4-zqAhXAJrkGHZJvDPcQ6AEwAHoECAQQA#v=onepage&q=contratacion%20laboral%20y%20tipos%20de%20contrato&f=false>

Gestión. (01 de mayo de 2019). Día del trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir. *Diario Gestión*. Recuperado de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-seis-beneficios-economicos-trabajador-derecho-recibir-265565-noticia/?ref=gesr>

Goerlich, J. (2010). *Contratación laboral y tipo de contrato: criterios jurisprudenciales*. Madrid, España: Grafolex.

Gonzales, L. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*. Perú: Gaceta Jurídica.

Guadarrama, R., Hualde A y López, S, (2015). *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámica y significados*. Cuajimalpa, México: Colegio de la Frontera Norte.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Herrera, C. (2017). *Evaluación del impacto de los costos laborales en la informalidad de las Mype de Gamarra* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

INEI. (2019). Informe técnico. *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana* N°05 – mayo de 2019.

La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos* (Tesis de maestría). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Machuca, J. (2010). *Beneficios sociales de los trabajadores*. Bolivia: Newlife.

Mamani, E. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Mejía, C. (2018). *La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). *Constitución Política Del Perú* (13ª ed.). Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado* (7ª ed.). Lima, Perú: MTPE.
- Othón, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. San Juan de Tijuana, México: Grupo Patria.
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J. y García-Cueto, E. (2015). *Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?* *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>
- Perucontable (08 de junio de 2018). *Plantilla para análisis y cálculo de horas extras por trabajador* [Entrada de blog]. Contabilidad: Perú Contable. Recuperado de <https://www.perucontable.com/contabilidad/plantilla-para-analisis-y-calculo-de-horas-extras-por-trabajador/>
- Pozo, P. (2017). *Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados* (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador.
- Quispe, L. (2018). *La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado* (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Huacho, Perú.
- Ruiz, H. (2017). *La remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Suarez, W. (2017). *Derechos fundamentales en el contrato de trabajo. El respeto laboral* (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, Salamanca, España.

SUNAT. (2017). *Emprender*. Lima, Perú: Sunat. Recuperado desde <https://emprender.sunat.gob.pe/si-tengo-trabajadores-que-obligaciones-y-beneficios-laborales-existen>.

SUNAT. (2014). *Plame / Planilla + TRegistro*. Lima, Perú: Sunat. Recuperado desde <http://contenido.app.sunat.gob.pe/insc/PLAME/PLANILLA+TREGISTRO++2014.pdf>.

Vanderbeck, E. y Mitchell, M. (2015) *Principios de Contabilidad de Costos*. (17ª ed.). México: Cengage Learning.

Zeballos, E. (2014). *Contabilidad General*. Arequipa, Perú: Juve.

ANEXOS

Anexo N° 01: Informe de software anti-plagio (turnitin)

TERESA APOLINARIO SANCHEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

revistas.javeriana.edu.co

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Autonoma del Peru

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la
Vega

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Tabla 3

Matriz de consistencia

Título: “El contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador del año 2018”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación del contrato de trabajo con los beneficios laborales en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?	Relacionar el contrato de trabajo con los beneficios laborales en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.	El contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.	Variable: Contrato de trabajo Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Regulación legal Modalidades Características 	Tipo de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental y transeccional correlacional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable: Beneficios laborales Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Salario Beneficios a los trabajadores Informalidad laboral 	Muestra: 30 individuos Técnica de recolección: Encuesta Contrastación de hipótesis: Estadística inferencial.
¿Cómo se describe el contrato de trabajo con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?	Describir el contrato de trabajo con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de Villa El Salvador durante el periodo 2018.	El contrato de trabajo y su descripción con el salario en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.		
¿De qué manera se estima el contrato de trabajo con los beneficios a los trabajadores del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?	Estimar el contrato de trabajo con los beneficios a los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.	El contrato de trabajo y su estimación con los beneficios a los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.		
¿De qué forma se verifica el contrato de trabajo con la informalidad laboral en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018?	Verificar el contrato de trabajo con la informalidad laboral de las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.	El contrato de trabajo y su verificación con la informalidad laboral en las peluquerías del Mercado Unicachi del distrito de VES durante el periodo 2018.		

Anexo N° 03: Cuestionario

ENCUESTA:

“El contrato de trabajo y su relación con los beneficios laborales”

Con el objetivo de relacionar el contrato de trabajo con los beneficios laborales en las peluquerías del Mercado Unicachi de VES, le pedimos por favor responder con “X” o “+” el siguiente cuestionario.

Dentro del mismo encontrará 18 preguntas con alternativas de 1 al 5 que reflejan su opinión en base a los temas tratados teniendo en cuenta la siguiente tabulación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. La Legislación laboral peruana protege a los trabajadores del Mercado Unicachi del distrito de VES.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo incumple con inspeccionar si los trabajadores perciben o no los beneficios básicos en las peluquerías del Mercado Unicachi.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. La Constitución Política del Perú fomenta la realización del contrato de trabajo pero los dueños de peluquerías no acostumbran hacer contratos escritos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. La modalidad del contrato temporal es común en las peluquerías y perjudica la estabilidad del trabajador.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. El contrato por obra o servicio se utiliza en la peluquería y so remuneradas con salarios básicos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. El trabajador contratado a tiempo parcial pierde varios beneficios laborales en comparación al trabajador a tiempo completo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. El empleador solicita la prestación personal de cosmetólogos o estilistas y es muy exigente con el desempeño del trabajador.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. El peluquero se subordina ante el dueño de la peluquería porque hizo un contrato verbal.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Las remuneraciones de los trabajadores en las peluquerías del Mercado Unicachi son aproximadamente el 25% del total de ingresos que pueda generar cada trabajador.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Muchos trabajadores se conforman con el salario base y desconocen los beneficios laborales que podrían percibir al ser contratados legalmente.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Los pagos que reciben los peluqueros o cosmetólogos del Mercado Unicachi llegan a ser menores al salario mínimo vital.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Los estilistas capacitados y actualizados logran percibir salarios máximos y gustan viajar al extranjero.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Los trabajadores de peluquerías carecen de seguro de salud y en ocasiones manipulan productos tóxicos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Pocos trabajadores peluqueros o estilistas de la zona logran beneficiarse con la CTS, principalmente por permanecer más de un año en sus puestos de trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Por lo general, las microempresas desconocen el pago de gratificaciones y solo dan propinas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. la informalidad laboral en las microempresas del Mercado Unicachi perjudica a los trabajadores respecto a sus beneficios laborales.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Las medianas empresas dedicadas al servicio de estética incluyen a algunos de sus trabajadores en planillas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Las grandes empresas que ofrecen servicios de belleza utilizan la dualidad contractual, perjudicando a muchos trabajadores.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

SEXO	
F	M

Anexo N° 04: Validación del instrumento (juicio de 3 expertos)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: DR. GALLEGOS MONTALVO HUGO E.
- 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
- 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
- 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRÍA
- 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: (NOMBRE DEL CUESTIONARIO)
- 1.6. Título de la Tesis: EL CONTRATO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS
APOLINARIO SANCHEZ (TÍTULO DE LA TESIS)
- 1.7. Autor del Instrumento: LABORALES EN LAS PÉRDIDAS DEL MERCADO UNICACHI
DEL N° 2019 DE UES DURANTE EL AÑO 2019

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (X)	NO ()	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (X)	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (X)	NO ()	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (X)	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (X)	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (X)	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (X)	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO (X)	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				✓	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				✓	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				✓	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 24 de OCTUBRE del 2019.

Experto: Hugo Gallegos Montalvo
DNI : 07817994

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: ZORRALETA ORBEGUZO, LORENZO
 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
 1.3. Cargo que desempeña: DTC
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRÍA
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 (NOMBRE DEL CUESTIONARIO.....)
 1.6. Título de la Tesis: "EL CONTRATO LABORAL y su RELACION con los BENEFICIOS
 (TÍTULO DE LA TESIS LABORAL EN LAS PERÚ DEL
 1.7. Autor del Instrumento: MARKO UNICACHI DE JES DURANTE EL AÑO 2018"

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (✓)	NO ()	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (✓)	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (✓)	NO ()	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (✓)	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (✓)	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (✓)	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (✓)	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO (✓)	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					✓
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					✓
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					✓

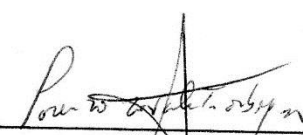
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- () El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 24 de Oct. del 2019.


 Experto:
 DNI : 17459730

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: AGUIRRE GARCIA, JOSE LUIS
 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta:
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 (NOMBRE DEL CUESTIONARIO.....)
 1.6. Título de la Tesis: "EL CONTRATO LABORAL Y SU RELACION CON LOS BENEFICIOS LABORALES EN LAS PELLUCONAS S.A."
 (TÍTULO DE LA TESIS.....)
 1.7. Autor del Instrumento: MARIA DE JESUS DE VES DURANTE EL PERIODO 2018

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO: DOLINDA SANCHEZ, TERESA LEYVA

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (✓)	NO ()	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (✓)	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (✓)	NO ()	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (✓)	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (✓)	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (✓)	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (✓)	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO (✓)	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				✓	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				✓	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				✓	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- (✓) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 25 de 10 del 2019

Experto: Jose Luis Aguirre Garcia
 DNI : 88106268

Anexo N° 05: Ruc de la peluquería "T&C"

CONSULTA RUC: 15502505634 - PAZ GALVEZ CESAR AUGUSTO			
Número de RUC:	15502505634 - PAZ GALVEZ CESAR AUGUSTO		
Tipo Contribuyente:	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO		
Tipo de Documento:	DNI 09628335		
Nombre Comercial:	T & C ESTILISTA	Afecto al Nuevo RUS:	SI
Fecha de Inscripción:	18/07/2001	Fecha Inicio de Actividades:	18/07/2001
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO	Profesión u Oficio:	99 - PROFESION U OCUPACION NO ESPECIFICADA
Dirección del Domicilio Fiscal:	-		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 9602 - PELLUQUERÍA Y OTROS TRATAMIENTOS DE BELLEZA Secundaria 1 - 9609 - OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS PERSONALES N.C.P.		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	RECIBO POR HONORARIOS BOLETA DE VENTA		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones :	NINGUNO		

Ruc de la peluquería "M & T"

Resultado de la Búsqueda	
RUC:	10453155337 - MEZA FLORES MARTHA BEATRIZ
Tipo Contribuyente:	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Tipo de Documento:	DNI 45315533 - MEZA FLORES, MARTHA BEATRIZ
Nombre Comercial:	SALON SPA & BARBERIA M & T Afecto al Nuevo RUS: SI
Fecha de Inscripción:	08/05/2019
Estado:	ACTIVO
Condición:	HABIDO
Domicilio Fiscal:	-
Actividad(es) Económica(s):	Principal - CIU 93029 - PELUQUERIA Y OTROS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA
Sistema de Emisión Electrónica:	-
Afiliado al PLE desde:	-

Ruc de la peluquería "Julia"

Resultado de la Búsqueda	
RUC:	10233792352 - PEDRAGAS ECHAVARRIA JULIA
Tipo Contribuyente:	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Tipo de Documento:	DNI 23379235 - PEDRAGAS ECHAVARRIA, JULIA
Nombre Comercial:	- Afecto al Nuevo RUS: SI
Fecha de Inscripción:	25/08/2015
Estado:	ACTIVO
Condición:	HABIDO
Domicilio Fiscal:	-
Actividad(es) Económica(s):	Principal - CIU 93029 - PELUQUERIA Y OTROS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA
Sistema de Emisión Electrónica:	-
Afiliado al PLE desde:	-

Anexo N°06: Caso práctico relacionado y asientos contables.

CASO PRÁCTICO:

Trabajador con jornada completa y remuneración fija

Información:

- Fecha de ingreso: 01.10.2016
- Fecha de renuncia: 08.08.2019
- Jornada laboral: de 9:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 a 6:00
- Remuneración: S/. 930.00 mensual
- Descanso vacacional: El trabajador gozó descanso vacacional sólo por el periodo 01.10.2016 al 30.09.2017
- Se le pagó todas sus gratificaciones hasta julio 2019
- Se depositó CTS hasta el mes de abril de 2019
- Trabajador afiliado a la ONP

SOLUCIÓN:

a) Compensación por Tiempo de Servicios

Si el trabajador cuenta con una jornada de 4 ó más horas en promedio diario tiene derecho a la CTS. Conforme al artículo 41º del D.S. N° 007-2008-TR, la CTS equivale a quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones básicas, es decir, al depositarse por CTS un monto equivalente a noventa (90) remuneraciones básicas, se habrá concluido la obligación de pagar CTS al trabajador.

En aplicación del artículo 41º del D.S. N° 007-2008-TR, la CTS pendiente de pago corresponde al Periodo 01.05.2011 al 08.08.2011 es:

a.1 Tiempo Computable

El tiempo computable para el pago de CTS es 3 meses y 8 días.

a.2 Remuneración Computable

a.3 CTS

Por 3 meses: $(S/. 1007.50 / 12) / 2 \times 3 =$	S/. 125.94
Por 8 días: $(S/..1007.50 / 360) \times 2 \times 8 =$	11.19
Total	S/. 137.13

b) Vacaciones

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

El descanso vacacional se rige por el Decreto Legislativo N° 713 en lo que sea aplicable.

En este caso el trabajador gozó de su descanso sólo por el primer año, quedando pendientes los periodos:

- Del 01.10.2017 al 30.09.2018
- Del 01.10.2018
al 08.08.2019

Conforme al Decreto Legislativo N° 713:

- Por el periodo 01.10.2017 al 30.09.2018 pudo gozar el descanso hasta el 30.09.2019, es decir, aun no vencía el plazo máximo; por tanto, se le adeuda 15 días de remuneración.
- Por el periodo 01.10.2018 al 08.08.2019 aún no se cumplía el record vacacional, por tanto se le adeuda las vacaciones truncas.

Luego, al trabajador se le adeuda por vacaciones:

• Periodo 01.10.2017 al 30.09.2018: S/.	465.00
• Periodo 01.10.2018 al 08.08.2019:	
Por 10 meses: $S/. 465.00 / 12 \times 10$	380.50
Por 8 días: $S/. 465.00 / 360 \times 8$	10.33
	390.83
	855.83
Dicto ONP 13%	111.28
Total S/.	744.57

c) Gratificaciones

El monto de la gratificación por Navidad equivale a media remuneración, pero como el trabajador laboró sólo julio le corresponderá un sexto.

$$\text{Gratific. Trunca} = \text{S/}. 465.00 / 6 \times 1 = \text{S/}. 77.50$$

La Ley N° 29531 promulgada por Ley N° 29714, establece la inafectación de las gratificaciones y el pago de una Bonificación Extraordinaria, monto abonado a los trabajadores que equivale al aporte a ESSALUD que le hubiera correspondido efectuar al empleador si las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad estuvieran gravadas. Por las Leyes N° 29351 y N° 29714 la inafectación también será aplicable para el periodo 20.08.2011 al 31.12.2014.

d) Asignación Familiar

No les corresponde a los trabajadores de la pequeña empresa el derecho a la Asignación Familiar.

e) Remuneración

Al ser su remuneración mensual S/}. 930.00, su remuneración por ocho (8) días será S/}. 248.00.

Remuneración S/.	248.00
Dcto. 13% ONP	32.24
Neto S/.	215.76

f) Resumen

CTS S/.	137.13
Vacaciones	744.57
Gratificación	77.50
Bonificación Extraordinaria: 9% de Gratif.	86.11
Remuneración	248.00
Total a pagar S/.	1293.31

Asientos contables

<u>Remune. Computab.</u>	<u>1281.07</u>
<u>Descuento SNP (ONP 13%)</u>	<u>32.24</u>
Neto a pagar	1293.31
<u>Aporte ESSALUD (9%)</u>	<u>113.50</u>

62	GA STOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES	1374.57
621	REMUNERACIONES	1123.94
627	SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL Y OTRAS CONTRIBUCIONES	113.50
629	BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	137.13
40	TRIBUTOS Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR	145.74
403	INSTITUCIONES PÚBLICAS	
4031	ESSALUD	113.50
4032	ONP	32.24
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR	1228.83
411	REMUNERACIONES POR PAGAR	
415	BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES POR PAGAR	137.13
	<i>Por la planilla de sueldos</i>	
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR	1228.83
411	REMUNERACIONES POR PAGAR	
10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO	1228.83
104	CUENTAS CORRIENTES EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	
	<i>por el pago de los sueldos</i>	
94	GA STOS ADMINISTRATIVOS	1374.57
79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS	1374.57
	<i>por el desdono del gasto</i>	

Anexo 07: Cuadro comparativo de los beneficios laborales

BENEFICIO PARA LOS TRABAJADORES	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	RÉGIMEN GENERAL
Remuneración Mínima Vital	S/. 930 Soles	S/. 930 Soles	S/. 930 Soles
Vacaciones	15 días por un año de servicio	15 días por un año de servicio	30 días por un año de servicio
Horas extras	Sí	Sí	Sí
Descanso Semanal	Sí	Sí	Sí
Gratificaciones Fiestas Patrias / Navidad	No	Sí (Media Remuneración)	Sí (Una remuneración)
Jornada Máxima (48 horas)	Sí	Sí	Sí
Seguro Social De Salud	Sí (Cobertura de seguridad social en salud a través del SIS)	Sí (Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD)	Sí (Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD)
Asignación Familiar	No	No	Sí
CTS	No	Sí (50% de depósito de la CTS)	Sí (100% Depósito de la CTS)
Utilidades	No	Sí	Sí
Seguro de Vida	No	Sí	Sí
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	No	Sí	Sí
Indemnización por despido arbitrario	Sí (10 días de Remuneración por año de servicios con un tope de 90 días de remuneración)	Sí (20 días de Remuneración por año de servicios con un tope de 120 días de remuneración)	Sí (1.5. Remuneración por año trabajado con un tope de 8 años)

Anexo 08: cuadro comparativo de los cuatro regímenes

Conceptos	NRUS	REER	RMT	RG
Persona Natural	Sí	Sí	Sí	Sí
Persona Jurídica	No	Sí	Sí	Sí
Límite de ingresos	Hasta S/. 96,000 anuales u S/ 8,000 mensuales.	Hasta S/ 525,000 anuales.	Ingresos netos que no superen 1700 UIT en el ejercicio gravable (proyectado o del ejercicio anterior).	Sin límite
Límite de compras	Hasta S/. 96,000 anuales u S/ 8,000 mensuales.	Hasta S/ 525,000 anuales.	Sin límite	Sin límite
Comprobantes que pueden emitir	Boleto de venta y tickets que no dan derecho a crédito fiscal, gasto o costo.	Factura, boleto y todos los demás permitidos.	Factura, boleto y todos los demás permitidos.	Factura, boleto y todos los demás permitidos.
DJ anual - Renta	No	No	Sí	Sí
Pago de tributos mensuales	Pago mínimo S/ 20 y máximo S/50, de acuerdo a una tabla de ingresos y/o compras por categoría.	Renta: Cuota de 1.5% de ingresos netos mensuales (Cancelatorio).	Renta: Si no superan las 300 UIT de ingresos netos anuales pagarán el 1% de los ingresos netos obtenidos en el mes. Si en cualquier mes superan las 300 UIT de ingresos netos anuales pagarán 1.5% o coeficiente.	Renta: Pago a cuenta mensual. El que resulte como coeficiente o el 1.5% según la Ley del Impuesto a la Renta.
	El IGV está incluido en la única cuota que se paga en este régimen.	IGV: 18% (incluye el impuesto de promoción municipal).	IGV: 18% (incluye el impuesto de promoción municipal).	IGV: 18% (incluye el impuesto de promoción municipal).
Restricción por tipo de actividad	Sí tiene	Sí tiene	No tiene	No tiene
Trabajadores	Sin límite	10 por turno	Sin límite	Sin límite
Valor de activos fijos	S/ 70,000	S/ 126,000	Sin límite	Sin límite
Posibilidad de deducir gastos	No tiene	No tiene	Sí tiene	Sí tiene
Pago del Impuesto Anual en función a la utilidad	No tiene	No tiene	Sí tiene	Sí tiene

Cuadro comparativo de los cuatro regímenes. (Fuente: Sunat)

Anexo N° 09: Fotografías relacionadas



En la peluquería "C & T"



Aplicando la encuesta



Microempresa "M&T" en pleno funcionamiento.