



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

TESIS

EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS
COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA CAMAL FRIGORÍFICO LURÍN
S.A.C. SITUADA EN LURÍN, PERIODO 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA

YESENIA SANTA CRUZ CHURASI

ASESOR

MG. C.P.C. HUGO EMILIO GALLEGOS MONTALVO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

TRIBUTACIÓN

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2019

DEDICATORIA

A Dios, por acompañarme e inspirarme cada día.

A mis padres por brindarme su apoyo y confiar en mí, a mi hermano y a quienes me apoyaron en el camino.

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento está dirigido a mi asesor el Mg. CPC Hugo Emilio Gallegos Montalvo por brindarme las herramientas y orientación necesaria para lograr la conclusión de la presente tesis. También agradecer a la Coordinadora de la Carrera de Contabilidad, la MBA Milagros Cecilia Lunga Calderon, por su dedicación e incentivo al aperturar talleres que permitieron el logro de la presente investigación, así como a los docentes de la Universidad Autónoma del Perú que han contribuido a mi desarrollo profesional.

Dar gracias a cada persona que aportó enseñanzas significativas en mi camino.

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.....	21
1.3. Objetivos de la investigación general y específicos:	21
1.4. Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	24
2.2. Descripción de la variable de estudio	32
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	52
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de la investigación	55
3.2. Población y muestra	55
3.3. Hipótesis	57
3.4. Variables – Operacionalización.....	57
3.5. Método y técnicas de investigación	59
3.6. Procedimientos empleados en los resultados.....	60
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	62
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	63
4.3. Contrastación de hipótesis.....	86
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	92
5.2. Conclusiones	95
5.3. Recomendaciones	96
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Perú: Empresas, según segmento empresarial, 2016-17
- Tabla 2 Derechohabientes
- Tabla 3 Población de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C., situada en Lurín, periodo 2018
- Tabla 4 Muestra de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C., situada en Lurín, periodo 2018
- Tabla 5 Matriz de operacionalización de la variable 1: Régimen laboral especial de la pequeña empresa. Título: “El Régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.
- Tabla 6 Matriz de Operacionalización de la variable 2: Costos laborales. Título: “El Régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.
- Tabla 7 Tabla resumen de validación de tres expertos
- Tabla 8 Estadística de fiabilidad
- Tabla 9 Dimensión: Aspectos generales y requisitos, Indicador: Ventas anuales
- Tabla 10 Dimensión: Aspectos generales y requisitos, Indicador: Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa
- Tabla 11 Dimensión: Aspectos generales y requisitos, Indicador: Permanencia en el régimen
- Tabla 12 Dimensión: Derechos laborales, Indicador: Jornada de trabajo
- Tabla 13 Dimensión: Derechos laborales, Indicador: Beneficios sociales
- Tabla 14 Dimensión: Derechos laborales, Indicador: Indemnización por despido arbitrario
- Tabla 15 Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo, Indicador: Registro en Essalud
- Tabla 16 Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo, Indicador: Seguro en SNP o AFP

- Tabla 17 Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo, Indicador: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
- Tabla 18 Dimensión: Aportes, contribuciones e impuestos, Indicador: Seguro de salud
- Tabla 19 Dimensión: Aportes, contribuciones e impuestos, Indicador: Pensiones
- Tabla 20 Dimensión: Aportes, contribuciones e impuestos, Indicador: Seguro de accidentes de trabajo
- Tabla 21 Dimensión: Otras formas de remuneración, Indicador: Gratificaciones legales
- Tabla 22 Dimensión: Otras formas de remuneración, Indicador: Descansos remunerados
- Tabla 23 Dimensión: Otras formas de remuneración, Indicador: Asignación familiar
- Tabla 24 Dimensión: Previsiones para el cese, Indicador: Cálculo de CTS
- Tabla 25 Dimensión: Previsiones para el cese, Indicador: Plazo para el pago
- Tabla 26 Dimensión: Previsiones para el cese, Indicador: Liquidación de CTS
- Tabla 27 Prueba de normalidad
- Tabla 28 Correlación Rho Spearman – Hipótesis general
- Tabla 29 Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 1
- Tabla 30 Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 2
- Tabla 31 Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 3
- Tabla 32 Matriz de consistencia. Título: “El régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurin S.A.C. situada en Lurin, periodo 2018”

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Tipos de seguro que comprende el SCTR.
- Figura 2 Tiempo de servicios computable.
- Figura 3 Modelo de liquidación del depósito de CTS.
- Figura 4 Ventas anuales requeridas para pertenecer al régimen laboral de la pequeña empresa.
- Figura 5 Conocimiento correcto sobre registro en el Remype.
- Figura 6 Cumplimiento de requisitos para permanecer en el régimen.
- Figura 7 Respeto a la jornada laboral establecida por ley.
- Figura 8 Cálculo de beneficios sociales según el régimen de la pequeña empresa.
- Figura 9 Pago de indemnizaciones con acogimiento al régimen de la pequeña empresa.
- Figura 10 Registro en Essalud del total del personal de la empresa.
- Figura 11 Aseguramiento de los trabajadores en SNP o AFP.
- Figura 12 Aseguramiento de los trabajadores en el SCTR.
- Figura 13 Aportaciones al seguro según cronograma Sunat.
- Figura 14 Declaración correcta a los Sistemas de Pensiones.
- Figura 15 Pago oportuno del seguro de accidentes de trabajo.
- Figura 16 Pago correcto de las gratificaciones legales.
- Figura 17 Pago de descansos remunerados.
- Figura 18 Pago de asignación familiar.
- Figura 19 Cálculo de la CTS según la legislación vigente.
- Figura 20 Cumplimiento de los plazos para depósito de CTS.
- Figura 21 Entrega oportuna de la liquidación de CTS.

EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA CAMAL FRIGORÍFICO LURÍN S.A.C SITUADA EN LURÍN, PERIODO 2018

YESENIA SANTA CRUZ CHURASI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La presente investigación se enfocó en los beneficios que obtiene el contribuyente al adherirse al régimen laboral especial para la pequeña empresa y la relación que existe con la reducción de los costos laborales. En ella se han descrito los beneficios laborales que obtuvo la empresa al acogerse a este régimen, expliqué y demostré como se reducen los costos laborales de forma significativa.

El ámbito en el que se desarrolla la investigación es la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C., dedicada a la comercialización de carnes y servicio de beneficios, ubicada en el distrito de Lurín para el periodo 2018. La investigación es de tipo cuantitativo con alcance correlacional, la finalidad que tiene este tipo de estudio es determinar la relación y el grado de asociación existente entre las variables en determinado contexto. La investigación es de diseño no experimental, lo que comprende no manipular de forma intencional las variables.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación fueron el cuestionario y el escalamiento tipo Likert, con respecto a las técnicas utilizadas se recurrió a la entrevista y el análisis de documentos. Los resultados obtenidos a través de la recolección de datos fueron puestos a prueba bajo el programa estadístico SPSS, donde se concluye que el régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con los costos laborales.

Y finalmente se presentaran las principales conclusiones y recomendaciones que se desprenden del análisis estadístico.

Palabras clave: régimen laboral, pequeña empresa, costos laborales.

THE SPECIAL LABOR REGIME OF THE SMALL COMPANY AND THE LABOR COSTS OF THE COMPANY CAMAL FRIGORÍFICO LURÍN S.A.C LOCATED IN LURÍN, PERIOD 2018

YESENIA SANTA CRUZ CHURASI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present investigation focused on the benefits that the taxpayer obtains by adhering to the special labor regime for small businesses and the relationship that exists with the reduction of labor costs. It has described the labor benefits that the company obtained by taking advantage of this scheme, I explained and demonstrated how labor costs are reduced significantly.

The field in which the research is carried out is the company Camal Frigorífico Lurín SAC, dedicated to the commercialization of meats and benefits service, located in the district of Lurín for the period 2018. The research is of quantitative type with correlational scope, the The purpose of this type of study is to determine the relationship and the degree of association between the variables in a given context. The research is of a non-experimental design, which includes not intentionally manipulating the variables.

The data collection instruments used in the investigation were the questionnaire and the Likert-type scaling, with respect to the techniques used, the interview and the analysis of documents were used. The results obtained through data collection were tested under the SPSS statistical program, where it is concluded that the special labor regime of small businesses is related to labor costs.

And finally the main conclusions and recommendations that come from the statistical analysis will be presented.

Keywords: labor regime, small business, labor costs.

INTRODUCCIÓN

Una situación que se presenta en numerosas empresas, ya sean micro o pequeñas empresas, es el no conocer los regímenes laborales a los que se pueden acoger en función de los ingresos que manejen con el fin de obtener beneficios, otra situación frecuente es la búsqueda de la reducción de costos laborales.

La empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. está dedicada a la comercialización de carne de res, carne de porcino, menudencia y cueros. Según las actividades que realiza es obligatorio que tenga trabajadores en planilla, a la fecha cuenta con una nómina compuesta por 58 trabajadores.

El objetivo de esta investigación es relacionar el régimen laboral especial de la pequeña empresa con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. estudiada en Lurín, periodo 2018. Para lograr el objetivo se han medido los costos laborales de la empresa antes y después de aplicar los beneficios que otorga el régimen laboral especial de la pequeña empresa. La investigación se justifica porque se generarán beneficios para la empresa, ya que habrá mejoras relacionadas a la reducción de los costos laborales, una vez que se realice la adecuada aplicación.

La presente investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos, referencias bibliográficas y anexos: El primer capítulo comprende la descripción de la realidad problemática, esto permite conocer las posiciones desde un enfoque regional y desde un enfoque a nivel nacional, también se plantea el problema de investigación general y específicos, se establece la justificación de la investigación, se proponen los objetivos de la investigación y se explican las limitaciones durante la investigación.

El segundo capítulo comprende el desarrollo del marco teórico, este consta de tres partes, estructuradas de la siguiente manera: Antecedentes de la investigación, para lo cual se citan tesis internacionales y nacionales, la segunda parte la comprenden las bases teóricas que son los conceptos y definiciones de las variables, dimensiones e indicadores, el segundo capítulo finaliza con las definiciones conceptuales.

El tercer capítulo comprende la explicación del marco metodológico, se explica el tipo y diseño de investigación empleado, se define la población y la muestra, se establecen las hipótesis de investigación que serán comprobadas, se realiza la operacionalización de variables, se presentan los métodos y técnicas de investigación así como la validez del instrumento empleado.

El cuarto capítulo hace referencia al análisis e interpretación de los resultados obtenidos, para lo que es necesario realizar la validación del instrumento de recolección de datos y realizar un análisis de los resultados obtenidos.

Y finalmente el quinto capítulo comprende las conclusiones y recomendaciones, esto luego de conocer los resultados y haber concluido con los procesos necesarios para comprobar lo planteado en la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial la mayoría de empresas tienen la necesidad de reducir o buscar como ahorrar en los costos asociados a la vinculación laboral con un trabajador y las obligaciones que se adquieren a partir de esta relación, lo primero es buscar que beneficios les otorga la legislación laboral en cada país.

Desde una perspectiva internacional, el caso de la Unión Europea que tiene 28 países miembros que son Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia. Todas las personas nacionales de los países miembros gozan del derecho a la libre circulación, lo que permite residir y trabajar en cualquiera de los países.

La Comisión Europea señala que la Unión Europea posee políticas que persiguen como objetivos lograr un alto nivel de empleo, lograr fuerte protección social y mejorar las condiciones de trabajo de los ciudadanos europeos. También indica claramente que las medidas que establece la Unión Europea en materia del Derecho del trabajo son las normas básicas que cada país miembro debe adoptar a las iniciativas laborales que se realicen, se remarca que si un país miembro desea ofrecer niveles de protección más altos asociados a las condiciones de trabajo e información a los trabajadores es libre de ofrecerlos. Al mismo tiempo señala que, si un país de la Unión Europea no incorpora adecuadamente una directiva a su legislación nacional se da inicio a un procedimiento de infracción.

Los resultados obtenidos, según la Comisión Europea, expresan que hay más de 240 millones de trabajadores a quienes el derecho europeo les permite gozar de sus derechos laborales y ello genera resultados positivos en aspectos de su vida diaria; al mismo tiempo beneficia al sector empresarial debido a que se establece un marco claro de derechos, obligaciones en el centro de trabajo y protección a la salud de los trabajadores; a su vez se beneficia dado que se promueve el crecimiento económico de forma sostenible.

Puntualizando en el caso de Alemania, Méndez (2019) explica que “Alemania ha sido considerada un ejemplo a seguir durante los últimos años. Se trata de la economía que se ha mantenido más estable tras el colapso financiero producido en el resto de países europeos” (s.p.). Es por ello que se han analizado las cuatro claves que han permitido a Alemania ser un país referente, entre las claves están:

- Las horas de trabajo significan realmente horas de trabajo en las que no se permite el uso de redes sociales y teléfonos móviles para asuntos ajenos al trabajo en horario laboral, lo que refleja a ciudadanos enfocados en sus tareas.
- En el modelo alemán los trabajadores comunican de forma directa a sus superiores sus propuestas, nuevas alternativas e incluso sugerencias. Ello con el fin de evitar perder información en los intermediarios.
- Cuando las jornadas laborales han concluido realmente es así, ya que evidencia la importancia de tener una vida fuera del trabajo, señala Méndez (2019) que “incluso de forma legal se plantea una prohibición para recibir emails relacionados con temas de trabajo después de las 6 de la tarde” (s.p.).
- Y finalmente, el modelo alemán brinda la posibilidad de compaginar la paternidad o maternidad con el trabajo, Méndez (2019) indica que hay prestaciones y tiempo que puede otorgar al trabajador, para ello:

Se pueden adherir a esta baja durante 14 meses (pudiendo ser divididos como se necesiten) con un salario del 67% de su sueldo habitual que será proporcionado por el Estado. Además, pueden solicitar una baja similar durante 3 años (aunque de forma no remunerada) cualquiera de los dos cónyuges, pudiendo reincorporarse al mundo laboral posteriormente. De esta forma, el modelo alemán de paternidad o maternidad es el más permisivo y prolongado de todos los existentes en los países desarrollados. (s.p.).

Profundizando en las condiciones laborales que brinda Alemania, la Delegada del Gobierno para Migración, Refugiados e Integración, Oficina Igualdad de Trato de los Trabajadores de la UE en su portal institucional señala que el derecho laboral alemán no

hace distinción entre trabajadores alemanes y de otras nacionalidades ya que esto va en contra de la ley. Las condiciones laborales comprenden los siguientes aspectos:

- Trabajo de prueba y periodo de prueba, el primero suele durar entre uno hasta un máximo de cinco días y no se recibe remuneración alguna, mientras que en el periodo de prueba el trabajador es parte de la nómina y por ende recibe un salario. A su vez existen dos tipos de periodo de prueba, el primero es un contrato de trabajo indefinido con una estipulación sobre el periodo de prueba y el segundo es un contrato de trabajo temporal que cubre solo el periodo de prueba.
- Contrato de trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de presentar un contrato de trabajo escrito como máximo un mes después de que el trabajador se ha incorporado a la empresa. El contrato debe contar con datos como son nombre y dirección del empleador y trabajador, inicio y duración del vínculo laboral, descripción de tareas, lugar de trabajo, importe de la remuneración, jornada laboral, vacaciones, plazos de rescisión del contrato y se debe hacer referencia a los convenios colectivos o acuerdos de empresa.
- Remuneración, el empleador se encuentra obligado a pagar al menos el salario mínimo vigente estipulado por ley. El salario mínimo es de 9.19 euros brutos por hora.
- Despido y protección contra el despido, en Alemania existen dos tipos de despido. El despido ordinario (el empleador debe respetar un plazo) y el despido extraordinario (efecto inmediato). No aplica la protección cuando la relación laboral fue muy breve, excepto cuando se trata de personas que pertenecen a un grupo de personas que merezcan especial protección.
- Jornada laboral, es de un máximo de 8 horas al día y puede ser alargada hasta por un máximo de 10 horas.
- Vacaciones, los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 días laborables de vacaciones por año natural.
- Remuneración sin trabajar, cuando el trabajador lleva más de cuatro semanas trabajando en una empresa y enferma tiene derecho a que le continúen pagando su remuneración por un periodo de hasta 6 semanas. En caso la salud del

trabajador este en peligro conscientemente el empleador puede negarse al pago de la remuneración.

En América Latina la Organización Internacional del Trabajo (2018) indica que “los efectos de un entorno económico regional menos dinámico se han reflejado tanto en la cantidad como en la calidad del empleo generado en América Latina y el Caribe” (p. 37). Explican que los puestos de trabajo de mayor calidad son aquellos brindados por empleadores formales y registrados en la región. La misma organización explica que:

Este registro generalmente se dan en forma de cotización a los sistemas de seguridad social, pero en algunos países también existen datos de empleos registrados por empresas con otros fines administrativos (como en los casos de Brasil y Perú). Su evolución refleja el efecto conjunto de los cambios en la composición y calidad de la demanda laboral de las empresas formales (generación y destrucción de empleo), como a la dinámica de la formalización de empleos informales e informalización de empleos formales ya existentes en los países. (p. 39).

La informalidad laboral representa un problema grave que vulnera las posibilidades de lograr desarrollo en la región, a su vez la informalidad se manifiesta prácticamente en la mitad del empleo (53.80%) en América Latina y el Caribe. Este es un nivel muy cercano al promedio global (61.20%) y representa más del doble que los países desarrollados como son el caso de Estados Unidos y Canadá (19.40%), Asia y Pacífico (21.70%) y Europa y Asia Central (15.60%). También se señala que los empleos informales se encuentran más marcados entre las mujeres, por ende la Organización Internacional del Trabajo (2018) hace hincapié que “las políticas de formalización en la región deben incluir una componente de género que considere las características del empleo de las mujeres” (p. 40).

Profundizando sobre la composición del empleo informal en la región de América Latina y el Caribe se presenta la peculiaridad que “A diferencia de otras regiones, esta es elevada tanto entre los empleados (45,1%) como en los trabajadores por cuenta propia (43,2%). En las economías de menor desarrollo, el empleo informal es mayoritariamente por cuenta propia, mientras que en las desarrolladas la mayor parte de

la informalidad esté en el empleo dependiente” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 40). Por ello es necesario realizar una adecuada combinación de regulación y transformaciones sectoriales y económicas, ya que el apropiado uso de estas herramientas en cada país permitirá lograr la formalización de los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe.

En la región una de los fenómenos que viene expandiéndose con gran volumen y dinamismo es la migración, este se encuentra fuertemente vinculado al trabajo, búsqueda de oportunidades de empleo, ingresos y trabajo decente. El flujo migratorio en la región se ha intensificado fuertemente debido a situaciones como la migración masiva de ciudadanos venezolanos a distintos países de la región, retorno forzoso de ciudadanos mexicanos y centroamericanos hacia su país de origen debido al endurecimiento de políticas migratorias de Estados Unidos, entre otros. Por ello la Organización Internacional del Trabajo está trabajando en un plan de acción regional que contemple:

- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, ello contempla la formalización laboral.
- Promover la transición de los trabajadores migrantes de la economía informal a la formal, gradualmente incorporar a los trabajadores en el empleo formal.
- Fortalecer lazos entre las políticas de empleo y de migración laboral.
- Promover una contratación justa y reducir los costos de la migración laboral.

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) brinda información con respecto al número de empresas registradas al 31 de diciembre del 2017 que eran 2 millones 303 mil 511 empresas que desarrollan actividades económicas en el territorio peruano. Detallan que las micro empresas del país representan el 94.80% con ventas anuales que no superan las 150 UIT, las pequeñas empresas representan el 4.30% con ventas que comprenden entre 150 y 1700 UIT, mientras que solo el 0.60% está pertenece a la gran y mediana empresa con ventas superiores a 1,700 UIT. En tanto que, las empresas pertenecientes a la administración pública representan el 0.30%.

Tabla 1

Perú: Empresas, según segmento empresarial, 2016-17

Segmento empresarial	2016	2017		Var% 2017/16
		Absoluto	Porcentaje	
Total	2124280	2303511	100,00	8,40
Microempresa	2011153	2183121	94,80	8,60
Pequeña empresa	92789	98942	4,30	6,60
Gran y mediana empresa	13031	13898	0,60	6,70
Administración pública	7307	7550	0,30	3,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

En cuanto al ámbito geográfico, las empresas ubicadas en la provincia de Lima y la provincia Constitucional del Callao representan el 46,30% lo que confirma la concentración empresarial en la capital.

Un aspecto importante, es la organización jurídica que tienen las unidades económicas en el Perú. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) detalla que en el 2017:

El 75,0% de las unidades económicas declararon que están registradas como personas naturales, el 11,7% están constituidas como sociedad anónima, el 7,2% como empresa individual de responsabilidad limitada, el 2,6% como sociedad comercial de responsabilidad limitada, el 2,0% como otras formas de organización y el 1,5% como asociaciones. (p. 10).

Enfocandonos en la provincia de Lima, el Instituto Nacional de Estadística e Informática señala que aquí se concentran 923 mil 850 microempresas que representan el 42.30% de las microempresas del país, en cambio las pequeñas empresas son 55 mil 535 que representan el 56.10% del total de pequeñas empresas del país, mientras que las grandes y medianas empresas son 9 mil 565 que representan al 68,80% del total a nivel país.

También es importante conocer si las personas que habitan Lima se encuentran económicamente activos, al respecto el Instituto Nacional de Estadística e Informática

(2019) en el informe técnico de título Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana explica que:

En el trimestre móvil enero-febrero-marzo 2019, se registraron en Lima Metropolitana 7 millones 772 mil 200 personas con edad para desempeñar una actividad económica (PET), que constituyen la población potencialmente demandante de empleo. La PET está compuesta por la Población Económicamente Activa (PEA), que representa el 67,7% (5 millones 258 mil 700 personas) y por la Población Económicamente No activa (No PEA) que representa el 32,3% (2 millones 513 mil 600 personas), que agrupa a las personas que no participan en la actividad económica como ocupados ni desocupados. (p. 1).

A partir de lo señalado se evidencia el gran número de micro y pequeñas empresas que se ubican en la provincia de Lima y se brinda información con respecto a la población que no se encuentra económicamente activa, por ello es importante impulsar políticas que permitan el acceso al trabajo y la formalización laboral.

En el país es importante impulsar las políticas laborales, siempre considerando los factores que modifican o alteran el mercado laboral, el fenómeno actual que sucede en nuestro país es la migración de ciudadanos venezolanos y venezolanas, por lo que el Estado tomar medidas que permitan la protección laboral y al mismo tiempo se salvaguarde los intereses de los empresarios.

Se debe tener en cuenta que lograr la formalización laboral implementando regímenes especiales generarían beneficios asociados a la recaudación y protección del trabajador y su familia. La región tanto como el país podrían seguir los modelos de derecho laboral de países europeos, los que son países desarrollados y presentan menores tasas de informalidad laboral con respecto a nuestra región.

La empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. se dedica a la comercialización y conservación de carne, así como al servicios de beneficio de vacunos y porcinos. La empresa cuenta con una nómina de trabajadores de 55 personas en promedio, entre ellos se encuentran trabajadores del área administrativa, personal de despacho,

responsables de mantenimiento, área de trabajadores vacunos y área de trabajadores porcinos, siendo las dos últimas áreas mencionadas las que concentran mayor cantidad de trabajadores y mayor rotación de personal lo que implica liquidar a los trabajadores continuamente. Se deba con frecuencia el caso de trabajadores que ingresaron a la empresa después de que la empresa fue acreditada como pequeña empresa, las personas encargadas no conocían los beneficios de este régimen por lo tanto otorgaban beneficios del régimen laboral general, como consecuencia se determinaban costos laborales elevados. Otra situación preocupante es que los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios son pagados fuera del plazo establecido, ello debido a que la empresa no cuenta con la liquidez suficiente para pagar este beneficio y en la mayoría de casos es cancelada al trabajador cuando este es liquidado. Además de ello, en la empresa no se maneja un control adecuado de las vacaciones de los trabajadores, se han observado trabajadores a quienes les correspondía gozar de 15 días de descanso vacacional y por desconocimiento les han otorgado 30 días, lo que afectaba los costos laborales de la empresa. Por lo expuesto, considero que es de suma importancia conocer como este régimen laboral especial se relaciona con los costos laborales de la empresa y proponer recomendaciones que contribuyan a una adecuada implementación.

1.1.1. Pregunta general

¿De qué manera se relaciona el régimen laboral especial de la pequeña empresa con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?

1.1.2. Preguntas específicas

- ¿De qué manera se relacionan los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?
- ¿De qué manera se vinculan los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?

- ¿De qué manera se vincula la seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las previsiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación servirá para evaluar los beneficios que ofrece el régimen laboral especial de la pequeña empresa y cual es la relación que tiene con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C situada en Lurín, periodo 2018.

- Justificación empresarial: Generará beneficios a nivel de empresarial debido a que habrá mejoras relacionadas con la reducción de los costos laborales, siempre que se realice la adecuada implementación
- Justificación económica: La investigación permitirá que la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. implemente de forma adecuada este régimen laboral y determine con exactitud los costos laborales que debe asumir y los tributos que debe pagar.
- Justificación social: La investigación permitirá que que la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. incorpore a la formalidad a sus trabajadores, quienes podrán acceder a servicios de salud y aportar a un fondo de pensiones, en caso de tener hijos menores y/o esposa ellos también se benefician.

Los resultados que determine la presente investigación reforzarán teorías descritas por otros autores y además servirá como fuente para otras investigaciones similares.

1.3. Objetivos de la investigación general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Relacionar el régimen laboral especial de la pequeña empresa con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Relacionar los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.
- Vincular los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.
- Vincular la seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las previsiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

1.4. Limitaciones de la investigación

- Limitación de recursos: La limitación se presentó principalmente al buscar y no encontrar tesis internacionales que antecedan mi investigación y no tengan una antigüedad mayor a cinco años. Con respecto a los documentos de la empresa me autorizaron acceder a la información, así como recolectar los datos que necesito aplicando mi instrumento de investigación a los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedentes internacionales

Quiñones (2018) en su tesis “Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional en una empresa de la ciudad de Guatemala”, realizada en Guatemala de la Asunción – Guatemala para optar el título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada, plantea como objetivo general determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre satisfacción de Beneficios laborales e Identificación organizacional en una empresa de la Ciudad de Guatemala, la investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance correlacional, la muestra es no probabilística y está conformada por 40 personas del área administrativa. Las conclusiones determinadas por la autora fueron:

- Se identificó que los colaboradores encuestados tienen un nivel de Satisfacción Alto hacia los beneficios laborales que la organización les otorga, ya que en los resultados se observa que los trabajadores consideran que los beneficios cumplen con sus expectativas y cubren la mayoría de sus necesidades.
- Existe una correlación estadísticamente significativa entre los factores de satisfacción de los beneficios laborales: beneficios para la salud, beneficios económicos y beneficios no económicos y las variables de identificación organizacional: compromiso organizacional, comunicación, motivación, cultura organizacional y satisfacción laboral.
- La variable de satisfacción laboral en la identificación organizacional es la que tiene mayor correlación estadísticamente significativa con los tres factores de la satisfacción de beneficios laborales, por lo que la satisfacción hacia los beneficios brindados influye en la satisfacción laboral que sienten los colaboradores hacia el trabajo que realizan dentro de la organización.

López (2016) en su tesis “Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera”, realizada en Bárbula – Venezuela para optar el título de Licenciada en Relaciones Industriales, plantea como objetivo general analizar los beneficios

socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera, ubicada en Guácara estado Carabobo, la investigación es considerada de campo, documental y descriptiva, la muestra de la investigación fue obtenida por muestreo sistemático y estuvo conformada por 56 trabajadores. Las conclusiones determinadas por la autora fueron:

- Los beneficios socioeconómicos que la empresa otorga a los trabajadores les da satisfacción de gran manera a sus necesidades y manifiestan un nivel de total satisfacción por sus bonificaciones que comprende los aspectos de educación, salud, alimentación y dotaciones, siendo este el rubro con mayor aceptación.
- Otro indicador que tenemos es el de Salud, arrojó que el beneficio en sí en cuanto a salud no es del todo el mejor. Esto se debe a que los insumos y prestaciones de servicio son escasos y adicionalmente la accesibilidad a un centro clínico privado cada día se dificulta de acuerdo a las pólizas asociadas y a los montos generados por la misma. De acuerdo a esto, se genera una inestabilidad ya que los recursos y los servicios de salud cada día va decayendo.
- La conclusión final señalada por la autora es que no debe olvidarse que es necesario cumplir con las diversas normas reglamentarias vigentes en cada momento; es por esto, que el otorgamiento de beneficios socioeconómicos vinculados a la calidad de vida laboral en la empresa, debe considerar todas las obligaciones legales relacionadas con el Gobierno, la empresa y los trabajadores un acuerdo tripartito donde la relación sea ganar-ganar.

Quiloango (2014) en su tesis titulada “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”, realizada en Quito – Ecuador para optar el título de Abogado, propuso como objetivo general establecer de manera responsable la existencia jurídica de la Estabilidad Laboral como un derecho social, proyectando de manera concreta la situación real de los trabajadores frente a los derechos consagrados por la Constitución de la República y otras normas relacionadas con la materia. El marco metodológico estuvo enmarcado dentro del método analítico que consiste en descomponer un todo en sus partes, la investigación fue de campo ya que permitió trabajar en el lugar de los

hechos, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario, la población y la muestra estuvo compuesta por 50 personas. La autora determinó las siguientes conclusiones:

- El derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones de diversos países como resultado de las innumerables manifestaciones sociales, resultado de ello también es la Constitución de la República del Ecuador, en la que se determina que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar.
- Hablar de estabilidad laboral es referirse al contrato de trabajo, ello es traducido como el convenio bilateral del que nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores.
- En Ecuador, como analizó la autora, se tiene una estabilidad legal, es decir, que la ley se han impulsado ciertas normas de protección al trabajador, como lo establece el artículo 14 del Código del Trabajo, una estabilidad mínima de un año a determinados tipos de contratos

2.1.2. Antecedentes nacionales

Coz (2017) en su tesis titulada “Aplicación del Tuo de la Ley 30056 y su impacto en la Reducción de los Derechos Laborales y, en la Contratación de Personal de alta gama en las Mypes de la Provincia de Huánuco – 2016”, realizada en Huánuco – Perú para optar el título profesional de Abogado, propuso como objetivo general establecer en qué modo incide la aplicación del TUO de la ley N° 30056 en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de alta gama en las MYPES. El método de investigación es básica o pura ya que tiene como finalidad obtener y recopilar información que servirá para contruir una base de conocimiento, la investigación tiene un alcance descriptivo y es de diseño no experimental ya que se observa el fenómeno tal y de tipo transversal. Entre las técnicas utilizadas se emplearon encuestas, el instrumento de investigación fue el cuestionario el cual fue aplicado a una muestra no probabilística conformada por 35 personas (1 Director MINTRA, 4 abogados, 10 empresarios y 20

trabajadores de las empresas que laboran en sector privado inscritas en REMYPE). El autor de la tesis determinó las siguientes conclusiones:

- El pago de los derechos laborales como son la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones no aplica a todos los trabajadores del sector privado. Solo pueden gozar de todos estos beneficios los trabajadores contratados bajo el régimen laboral general, mientras que para aquellos contratados bajo el régimen laboral especial está contemplada la reducción de derechos laborales.
- La aplicación del TUO de la Ley 30056 tiene efecto en la contratación de personal de alta gama en las micro y pequeñas empresas, esto debido a que personal calificado siempre buscará mejoras e incentivos salariales y sin duda migrarán a empresas consideradas como medianas o grandes, ya que éstas si les podrán pagar estos y otros beneficios laborales. Es así, que se existe repercusión directa o indirecta en la contratación de personal considerado de alta gama.
- La vigencia y permanencia del TUO de la Ley 30056 y con ello del Régimen Laboral Especial, ha mejorado en gran medida la posición contractual del empleador dentro del vínculo laboral y por el contrario ha impactado negativamente con el principio de libertad contractual en contra de los trabajadores.

La tesis de Coz (2017) es importante para la presente investigación debido a que proporciona información relevante sobre la variable Régimen laboral especial, el autor explica los beneficios laborales que tiene los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, planteándolo como una principal ventaja para el empleador y explicando un trato desigual lo que se relaciona directa o indirectamente en la contratación de personal calificado o de alta gama.

Gonzales y Zapana (2017) en su tesis titulada “Estudio de los costos laborales económicos de las microempresas de la ciudad de Arequipa y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012-2016”, realizada en Arequipa – Perú para optar el título profesional de Ingeniera Comercial en la especialidad de Finanzas,

propusieron como objetivo general analizar los costos laborales económicos de las microempresas arequipeñas y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012 al 2016, mientras que como objetivos específicos propusieron identificar las características de los costos laborales económicos en las microempresas de Arequipa y describir el comportamiento de los costos laborales económicos de las microempresas ante la informalidad empresarial. Las investigadoras emplearon como instrumentos de recolección de datos encuestas, entrevistas, grabaciones de voz que tuvieron con dueños, trabajadores o administradores de las microempresas informales arequipeñas, la muestra estuvo conformada por 258 microempresas. Las autoras de la tesis determinaron las siguientes conclusiones:

- El 65% de las empresas que analizaron evaden costos laborales, a pesar de estar constituidas formalmente.
- El 79% de las micro empresa no registran a sus trabajadores en las planillas y por ende los trabajadores no cuentan con seguro de salud.
- Las horas extras del 77% de los trabajadores de las micro empresas de la ciudad de Arequipa no son pagadas.
- Un 57% de los trabajadores no gozan del descanso vacaciones que les corresponde, a pesar de haber cumplido el año laborado.
- El 20% de microempresarios arequipeños cumplen con la ley laboral, siendo el sector agropecuario el que presenta mayor informalidad.
- Por medio de las encuestas realizadas a los trabajadores de las microempresas de Arequipa, se obtuvo que de cada 10 trabajadores arequipeños que laboran activamente, 6 de ellos están prestando servicios en condiciones de informalidad sin el goce de beneficios laborales y cumplimiento de obligaciones por parte del empleador. Además de ello, el 40% de trabajadores cumplen con una jornada laboral de 6 a 8 horas diarias con una remuneración inferior a la remuneración mínima establecida por ley.

La tesis de Gonzales y Zapana (2017) es importante para la investigación debido a que brinda un panorama amplio en el que se observa las condiciones de informalidad bajo las que laboran muchas personas y como esto afecta sus beneficios laborales, mientras que de la otra parte se observa al empleador operando bajo la informalidad y eliminando costos laborales que son de pago obligatorio.

Rosales (2017) en su tesis titulada “Régimen laboral especial de las Mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa Comercial Walter E.I.R.L., Huánuco 2016”, realizada en Huánuco – Perú para optar el título profesional de Contador Público, planteó como objetivo general determinar la incidencia del Régimen laboral especial de las Mypes en la liquidez de la Empresa Comercial Walter EIRL, la investigación realizada fue una investigación aplicada, debido a que los alcances fueron más prácticos, aplicativos que se auxilia de normas, leyes, manuales y teorías que le permitieron obtener resultados efectivos al problema detectado. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, esto debido a que se recolectan datos para comprobar hipótesis, con base a datos numéricos y un análisis estadístico. La investigación tiene un alcance o nivel descriptivo (se analiza, interpreta, describe, registra las características, elementos de fenómenos que se están investigando) correlacional (permite medir el grado de relación que existe entre las variables independiente y dependiente). La investigación tuvo un diseño no experimental, de corte transversal, ya que como señala la autora el estudio de la investigación corresponde a un momento de tiempo. La muestra empleada en la tesis fue no probabilística, ya que son muestras elegidas intencionalmente y por conveniencia del investigador. La autora de la tesis determinó las siguientes conclusiones:

- El Régimen Laboral Especial incide de manera favorable en la liquidez de la empresa, ello lo demuestra a través de la aplicación de ratios de liquidez, a través del cual se refiere que luego del acogimiento al Regimen Laboral Especial ha mejora considerablemente la liquidez con lo que se puede afrontar las obligaciones corrientes oportunamente sin la necesidad de vender activos a corto plazo.

- Determinó que el acogimiento ha conferido beneficios en tres aspectos los cuales son: reducción del 50% en compensación por tiempo de servicio, gratificaciones en fiestas patrias y navidad y vacaciones; ello en comparación con el Régimen Laboral General que realiza el pago al 100%.
- Establece que la permanencia en el Régimen Laboral Especial es favorable, debido a que les permite prepararse económicamente para pasar a otro Régimen Laboral y poder aun así reducir costos laborales.

La tesis de Rosales (2017) es importante para la investigación debido a que presenta aportes significativos y explica el beneficio que conlleva el acogimiento al Régimen laboral especial, reducir los beneficios laborales de los trabajadores genera un ahorro significativo para la empresa y por ende una mayor liquidez.

Vilchez y Gordillo (2016) en su tesis titulada “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016”, realizada en Trujillo – Perú para optar el título profesional de Contador Público, propusieron como objetivo general determinar el impacto en los costos laborales mediante el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa; en tanto que como objetivos específicos propusieron determinar los costos laborales que asumía la empresa en cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del régimen general, describir los procedimientos que se deben realizar en la empresa para acogerse al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa e indicar el impacto en los costos laborales a través de un análisis comparativo. La investigación tiene el tipo de diseño descriptivo de tipo propositivo, la muestra está representada por las planillas de remuneraciones de los meses de julio, agosto y setiembre 2016 y trámites que se realizan para inscribir a una empresa al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa, entre las técnicas que se utilizaron se encuentra la entrevista (es una técnica de recolección de datos, mediante la cual una o varias personas brindan información), entre los instrumentos aplicados en la tesis encontramos la guía de entrevista y la guía de observación. Los autores de la tesis presentaron las siguientes conclusiones:

- El impacto en los costos laborales a través del acogimiento al régimen laboral en la micro y pequeña empresa representa una reducción significativa con respecto a los desembolsos que se realizan para pagar a los trabajadores y a las entidades relacionadas a la legislación laboral.
- La empresa en la cual se desarrollo la investigación cumple con los requisitos exigidos para realizar el acogimiento, ya que cuenta con una planilla de 9 trabajadores y sus ventas anuales no superan las 150 unidades impositivas tributarias. Para ello, se cumplirá con el procedimiento para el registro.
- También concluye que los costos laborales que se determinan bajo la propuesta de acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa representa una reducción significativa en los costos laborales en comparación con el importe que se determina al tener personal bajo el Régimen General laboral.

La tesis de Vilchez y Gordillo (2016) es importante para la investigación debido a que presentan claramente en que consiste el acogimiento, explican los beneficios laborales de los trabajadores que conllevan las micro y pequeñas empresas, además de ello realizan la comparación entre los desembolsos a efectuar entre trabajadores del régimen laboral general y los trabajadores del régimen laboral especial.

Benigno (2015) en su tesis titulada “Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la Microempresa Seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo”, realizada en Trujillo – Perú para optar el título de Contador Público, propuso como objetivo determinar la incidencia de los beneficios del régimen laboral especial de la Ley N° 28015 en la liquidez de la microempresa “Seguridad J&M S.A.C.” del distrito de Trujillo, mientras que como objetivos específicos se propuso describir identificar los beneficios del régimen laboral especial de la Ley N° 28015 aplicables a la realidad de la micro empresa y establecer los efectos de los beneficios del régimen laboral especial de la Ley sobre la liquidez. La investigación empleó el método descriptivo, debido a que se orientó a determinar la realidad sobre el grado de incidencia de la Ley 28015 en la liquidez de la micro empresa, realizando un estudio del comportamiento de las variables. El diseño de la investigación es no experimental, de

corte transversal (esto debido a que la investigación corresponde a un momento determinado del tiempo), la muestra está conformada por la microempresa Seguridad J&M S.A.C., de tipo no probabilística. Las conclusiones que determinó la autora fueron:

- La empresa Seguridad J&M S.A.C. antes de su acogimiento al régimen laboral especial evidencia un alto porcentaje de informalidad, debido a que consideran que los costos laborales eran muy altos para la magnitud de la empresa y que les representarían ciertas dificultades.
- El acogimiento al régimen laboral especial es el beneficio más utilizado, debido a que confiere a las micro empresas inscritas el Remype beneficios que son aprovechados para la reducción de costos laborales.
- El acreditarse en el Remype tiene incidencia favorable sobre la liquidez de la empresa, pues brinda mayor capacidad de pago con las obligaciones a corto plazo.

La tesis de Benigno (2015) es importante para la investigación debido a que explica que uno de los principales beneficios que conlleva el acogimiento al Régimen laboral especial es reducir los costos laborales que pueden ser asumidos según la magnitud que posee la empresa, ello genera un avance con respecto a la formalización y un beneficio asociado a la liquidez

2.2. Descripción de la variable de estudio

2.2.1. Bases teóricas de la variable 01: Régimen laboral especial de la pequeña empresa

2.2.1.1. Definiciones de la variable

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que “Los regímenes laborales especiales en nuestro país suponen la existencia de una política de promoción de un sector económico en concreto y la consecuente necesidad de adaptar la legislación laboral general a situaciones o contextos específicos” (s.p.). La misma entidad señala que “este régimen laboral tiene como finalidad promover la formalización de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, así como el acceso a los derechos

sociolaborales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, reconocidos por ley” (s.p.). El régimen laboral especial representa una política de promoción que busca promover la formalización, es necesaria para la investigación ya que a partir de aquí se desprenderán las dimensiones para continuar con la investigación.

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (2019) señala que la “Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios” (s.p.). También se explica que “El Estado otorga varios beneficios a las micro y pequeñas empresas, brindándoles facilidades para su creación y formalización, dando políticas que impulsan el emprendimiento y la mejora de estas organizaciones empresariales” (s.p.). Con este tipo de régimen se pretende incorporar a que los trabajadores a la planilla de una empresa privada y por ende puedan gozar de determinados derechos laborales y lograr mejor condiciones de trabajo.

La Real Academia Española (2014) define régimen como “Conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad” (s.p.).

2.2.1.2. Importancia de la variable

La variable Régimen laboral especial de la pequeña empresa es importante para el estudio ya que de ella se desprenderán las dimensiones y posteriormente los indicadores que permitirán la elaboración y aplicación del instrumento de investigación. Esta variable representa el punto de partida y por ende será estudiada en la presente investigación a fin de determinar la relación existente con la variable costos laborales.

2.2.1.3. Características de la variable

La variable Régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene como características el contar con un marco legal que busca promover la competitividad, formalización y el desarrollo de las empresas, ello se encuentra señalado en el D.S. N° 013 – 2013 – PRODUCE. Este régimen laboral especial define las características de la micro, pequeña y mediana empresa , señala las exclusiones establecidas, acogimiento,

permanencia, se detallan y regulan los derechos laborales, así como los alcances con respecto a la remuneración, jornada y horario de trabajo, descanso semanal obligatorio, descanso vacacional, despido injustificado, entre otros alcances.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la variable

La teoría relacionada a la variable Régimen laboral especial de la pequeña empresa es régimen laboral de la actividad privada, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que:

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

Es importante para la investigación citar el régimen laboral de la actividad privada como teoría relacionada, debido a que esta representa el mayor nivel, las empresas se encontrarán o acreditarán con determinado régimen en función de la actividad que desarrollan, la industria en la que operan o el nivel de ventas anuales que obtenga.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable

- Aspectos generales y requisitos

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) establece aspectos generales sobre la Mype:

¿Cuál es la característica de la micro empresa? La microempresa se caracteriza por tener ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). ¿Cuál es la característica de una pequeña empresa? La mediana empresa se caracteriza por tener ventas anuales superiores a 1,700 UIT y hasta el monto máximo de 2,300 UIT. (s.p.).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que es la Remype y qué requisitos son necesarios:

Es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa Remype, en el cual todas las empresas que deseen pertenecer al Régimen Laboral Especial deben registrarse, para lo cual deben cumplir con los siguientes requisitos: REMYPE • Solicitud de registro, según formato del REMYPE. • Número del RUC (...) ¿Cómo opera la permanencia en el Régimen Laboral Especial? La microempresa que durante 2 años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente norma, podrá conservar por un año adicional el mismo régimen laboral, luego del cual pasará al que le corresponda. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante 2 años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente norma, podrán conservar durante 3 años adicionales el mismo régimen laboral, luego del cual pasará al que le corresponda. (s.p.).

- Ventas anuales

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (2019) ha establecido categorías empresariales, que se distinguen por el niveles de ventas anuales que posea la empresa en el caso de la “Micro empresa: Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT” (s.p.) y para el caso de la “Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT” (s.p.). La UIT es un valor de referencia utilizado en nuestro país para determinar tributos y multas, la UIT del 2018 tenía el valor de S/ 4,150 y para el 2019 su valor es de S/ 4,200.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral explica que la pequeña empresa se caracteriza por tener ventas anuales entre 150 y 1700 UIT, por ende la empresa en la cual se está aplicando la investigación calificaría como pequeña empresa ya que sus ventas anuales son aproximadamente de 6 millones al año. En cambio, en la micro empresa el límite de ventas anuales es de 150 UIT.

- Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (2019) enumera los requisitos a cumplir para inscribirse en el Remype los que son tener “RUC vigente. Tener el Usuario y Clave SOL. Tener como mínimo un trabajador. No pertenecer al rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar” (s.p.). También explica el procedimiento que se debe seguir para realizar la inscripción en el Remype, el que es explicado secuencial y detalladamente.

1. Se debe ingresar al portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y ubicar el campo Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa REMYPE.
2. Luego de ello acceder con el RUC, usuario y la contraseña.
3. Se abrirá una ventana azul, en la que se debe seleccionar Módulo de Registro de la Mype.
4. Luego se abrirá la solicitud virtual con los datos de la empresa. Los datos del ruc, razón social, actividad económica, fecha de inicio de actividades y domicilio fiscal son brindados por SUNAT y por ello la consignación es de forma automática. Se deben ingresar los datos del representante legal como son el número de DNI para la validación en línea, número de teléfono, correo electrónico, domicilio, tipo de seguro, y tipo de régimen de pensiones. Luego de ello seleccionar continuar.
5. Se debe continuar con el registro de trabajadores, para ello ingresar el número de DNI para la validación en línea, tipo de contrato, ocupación o cargo, tipo de régimen laboral que puede ser especial o general, tipo de seguro que puede ser SIS o Essalud, tipo de régimen pensionario, señalar si el trabajador es socio o no, señala si el trabajador es familiar del socio o no lo es, número de teléfono y correo electrónico.
6. En caso el trabajador tengan derechohabientes también se debe ingresar la información.
7. Ingresar el número de DNI de los socios para la validación en línea.

8. Finalmente marcar el campo “sí acepto” y seleccionar con un click “acepto y declaro”.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) define el Remype como:

Es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa Remype, en el cual todas las empresas que deseen pertenecer al Régimen Laboral Especial deben registrarse, para lo cual deben cumplir con los siguientes requisitos:
Remype • Solicitud de registro, según formato del Remype. • Número del RUC. (s.p.).

La entidad mencionada también indica quienes no están comprendidos en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa, se encuentran aquellas que tengan las siguientes particularidades como: constituyan grupo económico o tengan vinculación económica, tengan vinculación económica con otras empresas u grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan dichas características, aquellas que brinden información con falsedad, desarrollen actividades del rubro discotecas, bares, juegos de azar y similares.

- Permanencia en el régimen

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que para permanecer en el Régimen Laboral Especial “las pequeñas empresas, de superar durante 2 años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente norma, podrán conservar durante 3 años adicionales el mismo régimen laboral, luego del cual pasará al que le corresponda” (s.p.). Al respecto se entiende que si la pequeña empresa supera el límite de 1700 UIT en dos años consecutivos se podrá permanecer y gozar de los beneficios que otorga el régimen laboral especial por tres años, luego de los cuales la empresa cambia al régimen que le corresponda.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que en cambio para “La microempresa que durante 2 años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente norma, podrá conservar por un año adicional el mismo régimen laboral, luego del cual pasará al que le corresponda” (s.p.). Al respecto se entiende que si la microempresa supera el límite de 150 UIT en dos años consecutivos

se podrá pertenecer y gozar de los beneficios que otorga el régimen laboral especial por un año, luego del cual la microempresa cambia al régimen que le corresponda.

- Derechos laborales

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala los derechos laborales en la Mype:

Contar con una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (...) Gozar de 15 días de vacaciones por cada año de trabajo (...) Por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá $\frac{1}{2}$ sueldo por cada año de trabajo (...) Por gratificaciones tiene derecho a $\frac{1}{2}$ sueldo en julio y $\frac{1}{2}$ sueldo en diciembre, cuando haya laborado el semestre completo (...) ¿Cómo opera el despido arbitrario para los trabajadores de la MYPE? En la micro empresa (...) En el caso de pequeña empresa, el empleador deberá indemnizar. (s.p.).

- Jornada de trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) explica detalladamente la definición de jornada de trabajo de la siguiente forma:

La jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete días. No obstante, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. Por otro lado, el horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo. (s.p.).

- Beneficios sociales

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) indica que el beneficio social trabajadores de la micro empresa es “Gozar de 15 días de vacaciones por cada año de trabajo, o su parte proporcional (pudiendo reducir de los 15 a 7 días con la debida compensación económica)” (s.p.). En cambio, para los trabajadores de la pequeña empresa se han establecido como beneficios sociales:

Por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá $\frac{1}{2}$ sueldo por cada año de trabajo.

Gozar de 15 días de vacaciones por cada año de trabajo, o su parte proporcional.

Por gratificaciones tiene derecho a $\frac{1}{2}$ sueldo en julio y $\frac{1}{2}$ sueldo en diciembre, cuando haya laborado el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, o caso contrario, percibirá la parte proporcional por los meses completos laborados en razón del medio sueldo. (s.p.).

La entidad también menciona que en la micro y pequeña empresa los trabajadores tienen derecho a gozar de descanso físico 24 horas continuas a la semana, los trabajadores tiene derecho a percibir una remuneración mínima vital (la RMV actual es S/ 930.00) y gozar de descanso en los feriados establecidos en el régimen general. En tanto que, el percibir utilidades es un beneficio otorgado a los trabajadores de la pequeña empresa.

- Indemnización por despido arbitrario

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala como es que el empleador deberá indemnizar a sus trabajadores en caso incurran en despido arbitrario. Para el caso de “la micro empresa, el empleador deberá indemnizar de acuerdo al equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios como un máximo de 90 remuneraciones diarias” (s.p.), mientras que en las pequeñas empresas “el empleador deberá indemnizar de acuerdo al equivalente de 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias” (s.p.).

- Seguridad y salud en el trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que los derechos de seguridad social que tiene los trabajadores de la micro y pequeña empresa:

Deben estar registrados en el régimen contributivo de Essalud (...) derecho a estar asegurados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP / ONP), o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). Contar con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo-SCTR en caso realice actividades riesgosas. (s.p.).

- Registro en Essalud

En primer lugar Essalud (2019) define el seguro como “el seguro regular al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores activos que laboran bajo la relación de dependencia” (s.p.). Para acceder a este seguro las empresas, que viene a ser las entidades empleadores, tienen que registrar a sus trabajadores a través del T-Registro y declararlos mensualmente ante la SUNAT.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que los trabajadores de la pequeña empresa “deben estar registrados en el régimen contributivo de Essalud, en donde el empleador deberá aportar a Essalud el 9% de lo que perciba el trabajador” (s.p.). La entidad específica que en la micro empresa los trabajadores y empleadores tienen derecho a ser asegurados al Sistema Integral de Salud (SIS), sistema que se encuentra a cargo del Ministerio de Salud, el cual es un sistema semicontributivo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) explica que el pago es asumido de la siguiente manera : “el Estado asume el 50% de este seguro y el empleador el otro 50%” (s.p.).

En la investigación la empresa califica como pequeña por lo tanto el aporte al seguro es 9% de la remuneración mensual y el pago es asumido obligatoriamente por la entidad empleadora. Se debe tener en cuenta que para que el asegurado pueda solicitar atención médica deben transcurrir el periodo de 3 meses desde que inicia labores, excepto cuando el asegurado sufra un accidente podrá atenderse antes del periodo señalado

anteriormente. Essalud también señala que los familiares directos, quienes son denominados derecho habientes, también pueden acceder a las prestaciones y servicios de salud en Essalud.

Tabla 2

Derechohabientes

Tipos de Derechohabientes
El/la cónyuge o concubino (a).
El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo.
La madre gestante con respecto al hijo concebido, mientras dure el período de la gestación.

Fuente: Sunat (2019).

- Seguro en SNP o AFP

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que los trabajadores tiene derecho de encontrarse asegurados a un régimen pensionario, el cual puede ser el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (AFP).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) explica que en la micro empresa los trabajadores tienen derecho al seguro en un régimen pensionario, el cual puede ser el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP); sin embargo también “existe una nueva posibilidad que consiste en el Sistema de Pensiones Sociales (SPS)” (s.p.), la cual tiene como objetivo otorgar pensiones con las características semejantes al de la modalidad de renta vitalicia familiar del Sistema Privado de Pensiones (SPP).

- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

La Oficina de Normalización Previsional (2017) defien que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo:

Es un seguro obligatorio creado por la Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud que brinda prestaciones de salud y

económicas (...) La obligación de contratar y pagar este seguro es de las y los empleadores que realizan actividades de riesgo, así como toda institución que destaque personal hacia centros de trabajo donde se ejecuten las actividades de riesgo. (s.p.).

2.2.2. Bases teóricas de la variable 02: Costos laborales

2.2.2.1. Definiciones de la variable

Chacaltana (1998) define “A los costos laborales a cargo del empleador como aquellos desembolsos adicionales a la remuneración de carácter obligatorio, permanente y no-administrativo, que hace el empleador a cambio de la contratación de sus trabajadores” (p.15). También señala que “para una mejor exposición se ha clasificado los costos laborales en tres grupos: a) aportes, contribuciones e impuestos, b) otras formas de remuneración, y ; c) provisiones para el cese, que involucra únicamente a la compensación por tiempo de servicios” (p.15).

También los costos laborales pueden ser definidos según Cornejo (s.f.) como “aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra” (p. 300), al mismo tiempo el autor señala que los estos costos no solo involucran la remuneración “incluyen y abarcan a todos los gastos en los que incurre quien contrata la prestación de servicios ejecutados en un régimen de subordinación o dependencia” (p. 300). A partir de lo citado, se entiende que los costos laborales son todos los gastos en los que incurre el empleador al contratar personal, los costos laborales involucran más desembolsos que la remuneración, entre ellos podemos mencionar un seguro de salud.

Una tercera definición es la que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1999) señalando que “el salario no es único costo laboral. En efecto existen los costos laborales no salariales, mal llamados sobrecostos laborales, que, en el caso peruano, incluyen gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicio, aportes a la seguridad social” (s.p.). La entidad menciona que el salario otorgado al trabajador no representa el único costo laboral, además comprende diversos beneficios al personal como son las gratificaciones en fiestas patrias y fiestas navideñas, el pago

de vacaciones u otorgamiento de descanso vacacional, el pago de la compensación por tiempo de servicio y los pagos realizados al seguro social.

2.2.2.2. Importancia de la variable

La variable Costos laborales es importante para el estudio ya que de ella se desprenderán las dimensiones y posteriormente los indicadores que permitirán la elaboración y aplicación del instrumento de investigación. Esta variable representa el punto de partida y por ende será estudiada en la presente investigación a fin de determinar la relación existente con la variable Régimen laboral especial de la pequeña empresa.

2.2.2.3. Características de la variable

La variable Costos laborales tiene como características principal la identificación de sus elementos que lo componen, estos comprenden los aportes, contribuciones e impuestos, las otras formas de remuneración contempladas según la normativa laboral y las provisiones para el cese del trabajador. Los costos laborales representan el mayor desembolso en el que deben incurrir los empleadores para mantener el vínculo laboral con el trabajador, es por esta razón que muchos de ellos operan bajo condiciones de informalidad. El desarrollo de la investigación contribuiría a que los dueños, socios y/o administradores de la empresas puedan evaluar la reducción de costos operando bajo el régimen laboral especial.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable

La teoría relacionada a la variable Costos laborales es el salario mínimo, Saavedra y De la Flor (2018) señalan que:

Según la Constitución Política del Perú, “las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. En nuestro país, el mecanismo para definir y actualizar el SM tiene dos problemas centrales. El primero es que su actualización ha respondido a criterios políticos, no técnicos, sin tomar en cuenta si el nivel del SM está acorde con los niveles

de productividad o los salarios de mercado. El segundo es que este es único y se aplica a todo el país, a pesar de las enormes diferencias que hay entre los niveles de productividad, según tamaño de empresa, regiones o sectores económicos. Estos dos problemas hacen que el SM no cumpla con su objetivo de proteger a los trabajadores. Por el contrario, en algunos segmentos, termina excluyendo de la protección ofrecida por un contrato formal precisamente a los trabajadores menos productivos y más vulnerables. (p. 45).

Es importante para la investigación conocer como evolución el monto de la remuneración mínima vital, debido a que esta representa un dato importante que está asociado a la elaboración de la planilla de remuneraciones y tiene incidencia en el cálculo de la asignación familiar (la asignación familiar representa el 10% de la remuneración mínima vital).

2.2.2.5. Dimensiones de la variable

- Aportes, contribuciones e impuestos

Chacaltana (1998) señala que “Las remuneraciones brutas de los trabajadores peruanos están afectas a diversos aportes, contribuciones e impuestos. Entre ellas, las más importantes que están a cargo de los empleadores son: el seguro de salud, las pensiones, el seguro de accidentes de trabajo (...)” (p. 16).

- Seguro de salud

La Plataforma digital única del Estado Peruano (2019) señala que el seguro de salud es el “servicio te permite estar protegido y cubierto ante cualquier accidente o eventualidad. Existen seguros del Estado y seguros privados cada uno con coberturas distintas” (s.p.). En la misma plataforma se explica que los seguros públicos de nuestro país son el Seguro Integral de Salud - SIS (es un seguro dirigido a personas en situación de pobreza y pobreza extrema, tiene seguros subsidiados y semi contributivos, cuenta con aseguramiento para emprendedores, microempresas y trabajadores independientes), Seguro Social del Perú – Essalud (“Es el seguro de salud contributivo dirigido principalmente a los trabajadores dependientes. Adicionalmente cuenta con

coberturas para trabajos riesgosos e indemnizaciones por accidentes con consecuencias de muerte” (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2019, s.p.)) los seguros de las Fuerzas Armadas y el seguro de salud de la Policía.

- Pensiones

La Real Academia Española (2014) define la pensión como la “Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad” (s.p.). En la Plataforma digital única del Estado Peruano (2019) se señala que:

El Sistema Peruano de Pensiones es un sistema al cual los trabajadores dependientes o independientes aportan para obtener una pensión de jubilación cuando dejen de trabajar. Este cuenta con dos sistemas de protección social principales que coexisten paralelamente: uno es público (Sistema Nacional de Pensiones – SNP) y el otro es privado (Sistema Privado de Pensiones – SPP). (s.p.).

Al respecto se entiende que en nuestro país los dos sistemas de pensiones, SNP y SPP, administran los aportes de trabajadores dependientes e independientes con la finalidad de otorgar una pensión de jubilación a los aportantes cuando dejen de laborar, se debe tener en cuenta que hay requisitos asociados a los años de aporte entre otros. Los trabajadores pueden elegir el sistema al que desean aportar, en el caso del SNP la jubilación es el “beneficio monetario que recibes desde los 65 años de edad, cuando termina tu vida laboral, por haber aportado el 13% de tu sueldo o ingreso de manera mensual al SNP por no menos de 20 años” (s.p.) y la administración de los aportes es realizada por la ONP. En tanto que el Sistema Privado de Pensiones – SPP:

Es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), te permite acceder a una pensión de jubilación desde los 65 años, sin exigirte un periodo mínimo de aporte. El monto del beneficio que recibirás será calculado según la base de aportes realizados y la rentabilidad generada en la cuenta individual de capitalización (CIC) de cada afiliado. Además, te

da la opción de recibir tu pensión de manera adelantada con la Jubilación Anticipada Ordinaria. (s.p.).

La Plataforma digital única del Estado Peruano (2019) señala que existe una institución encargada de administrar los fondos destinados al régimen previsional del personal militar y policial, la Caja de Pensiones Militar-Policial.

- Seguro de accidentes de trabajo

Essalud (2019) señala que “El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR es una cobertura adicional al seguro regular de salud y pensiones, tiene carácter de obligatoriedad, siempre que las actividades en la entidad empleadora sean de alto riesgo” (s.p.).

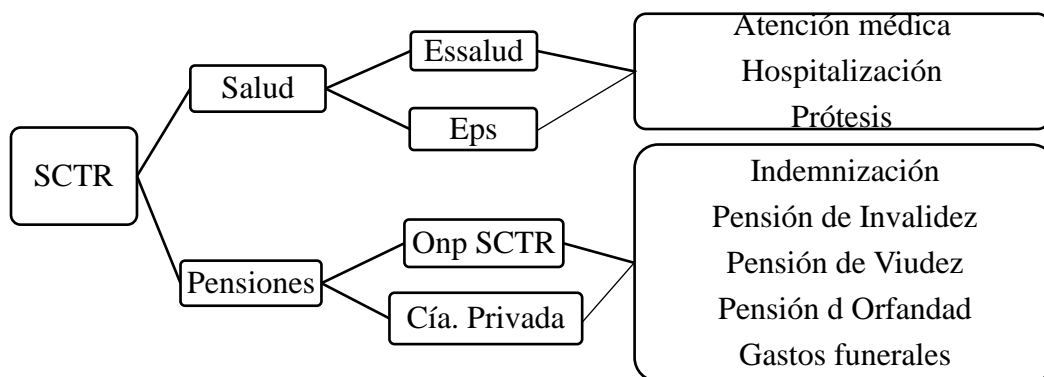


Figura 1. Tipos de seguro que comprende el SCTR. Fuente: *Essalud*.

La Universidad Esan (2017) señala que “El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una cobertura adicional al seguro regular de salud y pensiones. Es obligatorio cuando las actividades en la entidad empleadora sean de alto riesgo” (s.p.). También explican que el SCTR está comprendido por dos tipos de seguros, uno de salud (este puede ser contratado con EsSalud o con Entidad Prestadora de Salud) y otro de pensiones (puede ser contratado con la Oficina de Normalización Previsional o con compañías privadas de seguro) con la finalidad de cubrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Otras formas de remuneración

Chacaltana (1998) explica que para analizar los costos laborales se tiene que “considerar otros desembolsos que forman parte del paquete de compensación efectiva del trabajador pero que son adicionales a la remuneración básica u ordinaria. Entre estas otras formas de remuneración: las gratificaciones, los descansos remunerados y la asignación familiar” (p. 19).

- Gratificaciones legales

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) explica que:

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, independiente de la modalidad de su contrato de trabajo y el tiempo de la prestación de servicios, en forma adicional a la remuneración mensual. Se paga por motivo de celebración de Fiestas Patrias y Navidad, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos correspondientes. (s.p.).

Los trabajadores reciben al año dos gratificaciones, para el pago de este derecho laboral se ha establecido plazos, para el pago de gratificaciones de Fiestas Patrias el plazo vence en la primera quincena de julio y para el pago de gratificaciones de Navidad el plazo vence en la primera quincena de diciembre.

- Descansos remunerados

Chacaltana (1998) indica que “En Noviembre de 1991, se promulgó el DL 713 mediante el cual se consolida la legislación sobre los descansos remunerados: vacaciones, descanso semanal obligatorio y feriados no laborables” (p. 20). Por ello se explica en que consiste cada tipo de descanso remunerado:

- Vacaciones, se indica que “El descanso vacacional constituye el derecho que adquiere anualmente el trabajador de sustraerse de sus obligaciones de laborar y aún de permanecer a disposición del empleador percibiendo sin embargo su remuneración habitual” (Chacaltana, 1998, p. 20).

- Descanso semanal obligatorio, se señala que “los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado equivalente, como mínimo, a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, preferentemente en día domingo” (Chacaltana, 1998, p. 20).
- Feriados no laborales, se detalla que “La ley establece que todos los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los 12 días feriados establecidos por Ley” (Chacaltana, 1998, p. 21). Estos días feriados están comprendidos por Año Nuevo, Jueves y Viernes Santo, Día del Trabajo, fiesta de San Pedro y San Pablo, Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos, Todos los Santos, Inmaculada Concepción y Navidad.
- Asignación familiar

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que la asignación familiar “Sí es un concepto remunerativo y por ende forma parte del cálculo de beneficios laborales” (s.p.). También se explica que “Para calcular el pago de la asignación familiar se tomará en cuenta el 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de otorgar este derecho, este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador” (s.p.). La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) señala que gozan de esta remuneración:

Todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. (s.p.).

- Previsiones para el cese

Chacaltana (1998) señala que la “La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un fondo de contingencia ante la eventualidad del despido. Hacia 1989, la legislación aplicable al cálculo de la CTS era bastante complicada” (p. 22).

Ramírez (2017) explica que “Los abonos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince días naturales de mayo y noviembre de cada año” (s.p.) Luego de ello, “el empleador, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, debe entregar a cada trabajador una liquidación debidamente firmada con información mínima” (s.p.).

- Cálculo de la CTS

Para realizar el cálculo se deben considerar dos aspectos importantes:

El tiempo de servicios computable, Montoya (2018) señala que “Para determinar el tiempo de servicios que será computable para el cálculo del beneficio solo se tomarán en cuenta los servicios prestados efectivamente en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú” (s.p.). También señala que “Los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días” (s.p.).

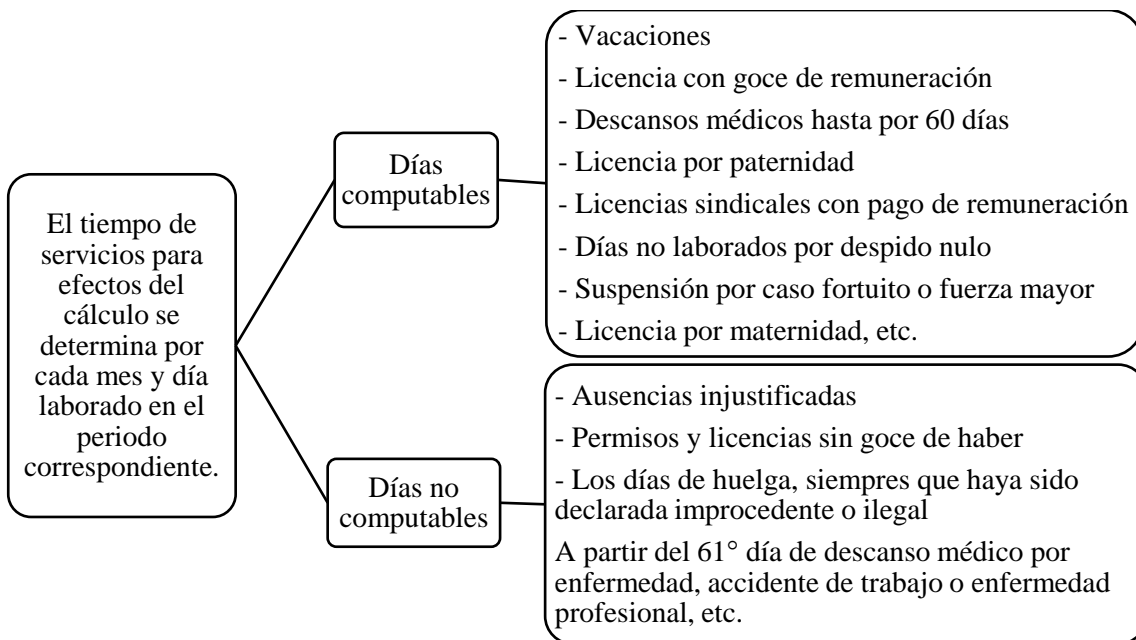


Figura 2. Tiempo de servicios computable. Fuente: *La compensación por tiempo de servicios en el Perú, 2018*.

Remuneración computable, según Montoya (2018) señala que “Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las

cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición” (s.p.). También se indica la remuneración para el cálculo, Toyama (2015) citado por Montoya (2018) señaló que:

La remuneración para el cálculo de este beneficio es la vigente a la fecha de cada depósito, de este modo: si para este mes, la remuneración se incrementa, será este nuevo monto el que deberá tomarse en cuenta; así, son base del cálculo para las CTS las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los periodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente. Si se reduce la remuneración se computará por periodos. (s.p.).

Al respecto se entiende que, para realizar el cálculo de la compensación por tiempo de servicio se debe considerar la vigente a la fecha del depósito, aquellas que son percibidas en los meses de abril y octubre. Para mayor precisión se debe conocer los tipos de remuneración a considerar para el cálculo, entre ellas: la remuneración principal (es la remuneración fija acordada por las partes como contraprestación por la labor realizada), las remuneraciones complementarias (asignación familiar, horas extras, bonificación por turnos, etc.), remuneraciones regulares (aquellas percibidas habitualmente aún cuando los montos pueden variar, debe cumplirse el requisito de regularidad por lo menos en tres meses de cada periodo) y remuneraciones periódicas (aquellas que percibe permanentemente).

- Plazo para el pago

Montoya (2018) señala los empleadores se encuentran en la obligación de realizar el depósito de la CTS dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año, explica que para tal efecto se consideran dos semestres computables:

Los empleadores están obligados a efectuar el depósito de la CTS dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. (s.p.).

- Liquidación de CTS

Montoya (2018) señala que “El empleador se encuentra en la obligación de entregar a cada trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada” (s.p.). El trabajador en caso “no estuviese conforme con la liquidación efectuada por el empleador, puede observarla por escrito, debiendo el empleador revisarla en un plazo de tres (3) días útiles de recibida la referida observación” (Montoya, 2018, s.p.).

Modelo de liquidación del depósito de CTS	
Lima, 23 de octubre de 2018	
(Nombre o razón social del empleador), domiciliado en (dirección del empleador), representado por (nombre del representante del empleador), otorga a (nombre del trabajador), constancia del depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios realizado el (fecha del depósito), por el (los) siguiente(s) monto(s) y periodo(s):	
1. Periodo(s) que se liquida(n):	
– Del (días, mes y año) : años, meses, días.	
2. Remuneración Computable:	
– Básico : S/	
– Asignación Familiar : S/	
– Otro (especificar) : S/	
– Sexto de gratificación : S/ _____	
Total Remuneración Computable : S/	
3. Cálculo:	
– Por los meses : S/ x N° de meses = S/	
– Por los días : S/ x N° de días = S/ _____	
TOTAL : S/	
MONTO DEPOSITADO : S/	
Depósito N° de fecha en el Banco/Caja	
.....	
Firma del representante	Firma del Trabajador

Figura 3. Modelo de liquidación del depósito de CTS. Fuente: *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*, 2018.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- Legislación

“Conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un Estado, o una materia determinada” (Real Academia Española, 2014, s.p.).

- Régimen

“Conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad o una actividad” (Real Academia Española, 2014, s.p.).

- UIT

“Es el valor en soles establecido por el Estado para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos tributarios” (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2019, s.p.)

- Derecho

“Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella” (Real Academia Española, 2014, s.p.).

- Remuneración

“En un sentido amplio, puede definirse a la remuneración como la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por las labores efectuadas para el empleador” (Serkovic, 2018, s.p.).

- Percibir

“Recibir algo y encargarse de ello. Percibir el dinero, la renta” (Real Academia Española, 2014, s.p.).

- Devengar

“Adquirir derecho a alguna percepción o retribución por razón de trabajo, servicio u otro título. Devengar salarios, costas, intereses” (Real Academia Española, 2014, s.p.).

- Costo

Tafur y Osorio (2008), citado por Torres (2017) explicó que:

Es un esfuerzo económico orientado a toda la producción o comercialización de bienes, y a la prestación de los servicios (...). Por ejemplo: las materias primas, nómina de los trabajadores, depreciación de las maquinarias, servicios de la fábrica entre otros. (s.p.).

- Gasto

Tafur y Osorio (2008), citado por Torres (2017) explicó que “Los gastos son aquellos esfuerzos económicos, orientados a mantener la administración de las empresas, como por ejemplo: sueldos administrativos, depreciación de los equipos de oficina, comisiones por ventas, servicios públicos consumidos por las oficinas administrativas, entre otros” (s.p.).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo correlacional, esto debido a que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos categorías o variables en una muestra o contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

La presente investigación tiene un diseño no experimental, debido a que ambas variables que son objeto de estudio no se manipulan deliberadamente y se observan en su contexto natural sin realizar modificaciones o forzar alguna situación. Por ello “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables (...). Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural” (Hernández et al., 2014, p. 152). Dentro del diseño experimental se identifica que es de tipo transeccional o transversal, esto dado que se recolectan los datos en un momento único, correlacional, “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández et al., 2014, p. 157).

3.2. Población y muestra

Según Hernández et al. (2014) se define que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...). Las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo” (p. 174).

Para la investigación la población la conforman 10 personas entre socios y trabajadores de diferentes áreas, como son administración, contabilidad, recursos humanos y finanzas, de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C., quienes son un conjunto de individuos que tienen características comunes en cuanto a su relación laboral, afinidad profesional y realización de actividades vinculadas al aspecto de recursos humanos y costos laborales.

Tabla 3

Población de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C., situada en Lurín, periodo 2018

Ítem	Áreas de la empresa	Población
1	Administración	3
2	Contabilidad	2
3	Recursos Humanos	3
4	Finanzas	2
	Total	10

La muestra representa un subgrupo de la población, se ha determinado que para la presente investigación se la muestra no probabilística. Para ello Hernández et al. (2014) explica que:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador. (p. 177).

Por lo expuesto, se ha decidido que el tamaño de la muestra es de 10 personas entre socios y trabajadores de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018. Se ha decidido considerar al total de la población como muestra de investigación, la elección de la muestra es considerada por decisión propia.

Tabla 4

Muestra de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C., situada en Lurín, periodo 2018

Ítem	Áreas de la empresa	Población	Muestra
1	Administración	3	3
2	Contabilidad	2	2
3	Recursos Humanos	3	3
4	Finanzas	2	2
	Total	10	10

3.3. Hipótesis

Las hipótesis “se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado (...) es una explicación tentativa y está formulada como proposición” (Hernández et al., 2014, p. 104).

3.3.1. Hipótesis general

El régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

3.3.2. Hipótesis específicas

- Los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen relación con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.
- Los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen vínculo con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.
- La seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen vínculo con las provisiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

3.4. Variables – Operacionalización

Para definir el concepto de variable Hernández et al. (2014) explica que “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 105). Para la presente investigación se han considerado dos variables, régimen laboral especial de la pequeña empresa y costos laborales.

Las variables operacionales según Hernández et al. (2014) explica que “Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p. 120).

Tabla 5

Matriz de Operacionalización de la variable 1: Régimen laboral especial de la pequeña empresa. Título: “El Régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

Variable Nominal	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Régimen laboral especial de la pequeña empresa	La SUNAFIL (2016) señala que “Los regímenes laborales especiales en nuestro país suponen la existencia de una política de promoción de un sector económico en concreto y la consecuente necesidad de adaptar la legislación laboral general a situaciones o contextos específicos.” La misma entidad señala que “este régimen laboral tiene como finalidad promover la formalización de los trabajadores (...) así como el acceso a los derechos sociolaborales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, reconocidos por ley”.	Aspectos generales y requisitos	Ventas anuales	1
			Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa	2
			Permanencia en el régimen	3
		Derechos laborales	Jornada de trabajo	4
			Beneficios sociales	5
			Indemnización por despido arbitrario	6
			Registro en Essalud	7
			Seguro en SNP o AFP	8
			Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	9

Nota: La medición es en escala Likert.

Tabla 6

Matriz de Operacionalización de la variable 2: Costos laborales. Título: “El Régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nominal				
Costos laborales	Chacaltana (1998). Los costos laborales en el Perú, define “Los costos laborales a cargo del empleador como aquellos desembolsos adicionales a la remuneración de carácter obligatorio, permanente y no-administrativo, que hace el empleador a cambio de la contratación de sus trabajadores (...) se ha clasificado a los costos laborales en tres grande grupos: a) aportes, contribuciones e impuestos , b) otras formas de remuneración, y, c) provisiones para el cese”.	Aportes, contribuciones e impuestos Otras formas de remuneración Previsiones para el cese	Seguro de salud	1
			Pensiones	2
			Seguro de accidentes de trabajo	3
			Gratificaciones legales	4
			Descansos remunerados	5
			Asignación familiar	6
			Cálculo de la CTS	7
			Plazo para el pago	8
			Liquidación de CTS	9

Nota: La medición es en escala Likert.

3.5. Método y técnicas de investigación

La presente investigación tiene un enfoque de investigación cuantitativo y el método de investigación utilizado es el deductivo, según señala Hernández et al. (2014):

El enfoque cuantitativo (...) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. (...). Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables

en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p. 4-5).

La técnica de investigación utilizada es la observación porque se observó en la empresa el problema que se presentaba, el análisis de documentos y la entrevista, en la cual se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario que está dirigido a los socios y trabajadores de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la presente investigación son el cuestionario que consta de 18 proposiciones que serán evaluadas por los socios y trabajadores de la empresa y el escalamiento tipo Likert, en el que cada valor numérico representa una escala de medición.

3.6. Procedimientos empleados en los resultados

Para poder realizar el análisis e interpretación correctamente es necesario que el instrumento de medición sea el adecuado. Al respecto “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad” (Hernández et al., 2014, p. 200). Así mismo, Hernández et al. (2014) señala:

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (...). La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (p. 200).

La objetividad “se refiere al grado en que éste es o no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias del investigador” (Hernández et al., 2014, p. 206).

El cuestionario cumple con los requisitos necesarios y ello será demostrado en el siguiente capítulo, con respecto al programa estadístico utilizado fue el SPSS (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

El instrumento de investigación fue validado por tres expertos, Hernández et al. (2014) indica que “la validez de expertos o fase validity (...) refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas” (p. 204). Los expertos que han validado el instrumento de la investigación son:

Tabla 7

Tabla resumen de validación de tres expertos

Experto	Cargo que desempeña	Promedio de valoración
Lorenzo Martir Zavaleta Orbegoso	Docente tiempo completo	85%
Milagros Cecilia Lunga Calderón	Coordinador académica Contabilidad	80%
Hugo Emilio Gallegos Montalvo	Docente tiempo completo	75%

Nota: Hoja de validación de instrumento en anexo N° 04.

El análisis de fiabilidad va permitir determinar la confiabilidad o fiabilidad del cuestionario desarrollado, al respecto Hernández et al. (2014) señala que:

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 (fiabilidad total, perfecta). (p. 207).

Para la presente investigación la confiabilidad “se comentará su interpretación con la medida de congruencia interna denominada coeficiente alfa de Cronbach” (Hernández et al., 2014, p. 208), el programa estadístico utilizado fue el SPSS (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales), obteniéndose como resultado 0.790, lo que permite determinar que el instrumento de investigación es aceptable y cumple con uno de los requisitos esenciales.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.790	18

Fuente: Base de datos de SPSS.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Se aplicó el cuestionario a la muestra establecida y se obtuvieron resultados los son presentados en tablas estadísticas y gráficos circulares con su respectivas interpretaciones para lograr un mejor análisis, a continuación se exponen los resultados descriptivos:

Tabla 9

Dimensión: Aspectos generales y requisitos, Indicador: Ventas anuales

1. La empresa tiene las ventas anuales requeridas para pertenecer al régimen laboral de la pequeña empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20%	20%	20%
	De acuerdo	5	50%	50%	70%
	Totalmente de acuerdo	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

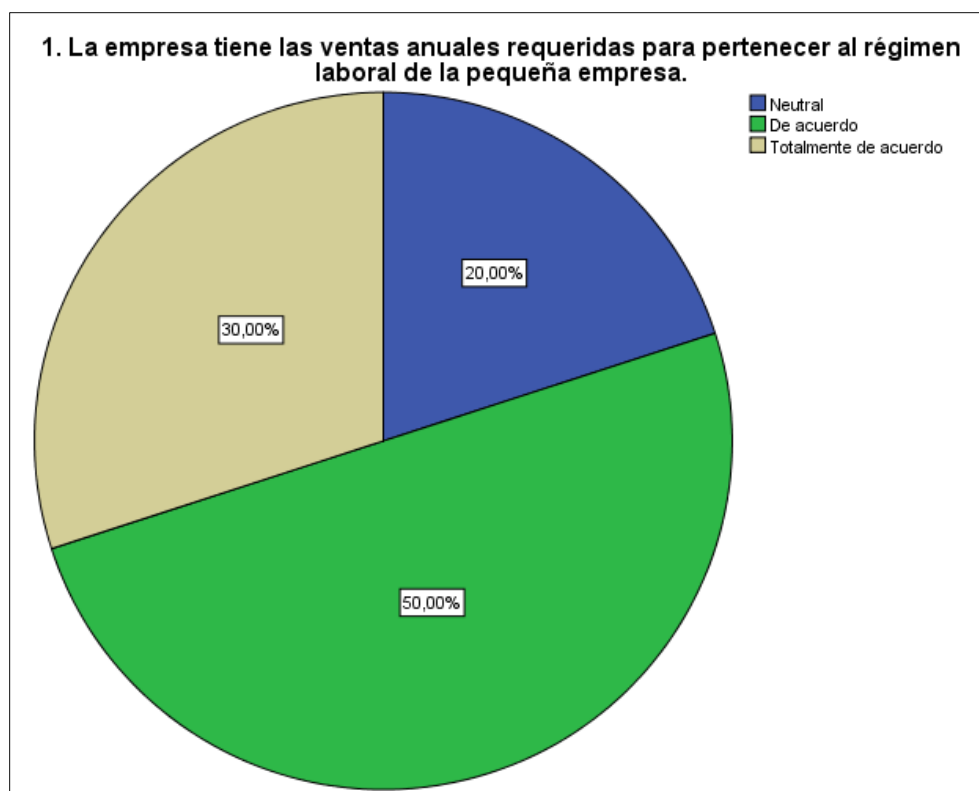


Figura 4. Ventas anuales requeridas para pertenecer al régimen laboral de la pequeña empresa.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas están de acuerdo en que la empresa sí tiene las ventas anuales requeridas para pertenecer al régimen laboral de la pequeña empresa, mientras que hay un 20% que tiene una opinión neutral con respecto a las ventas anuales que registra la empresa. En tanto que el 30% de los encuestados señala estar totalmente de acuerdo en que la empresa sí tiene las ventas anuales requeridas. Para formular esta pregunta se comento brevemente a cada participante el importe de ventas que deben tener anualmente y ellos respondieron según el conocimiento que manejan con relación a los ingresos desde el área en la cual se desempeñan.

Tabla 10

Dimensión: Aspectos generales y requisitos, Indicador: Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa

2. La empresa conoce correctamente como registrarse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20%	20%	20%
	De acuerdo	5	50%	50%	70%
	Totalmente de acuerdo	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

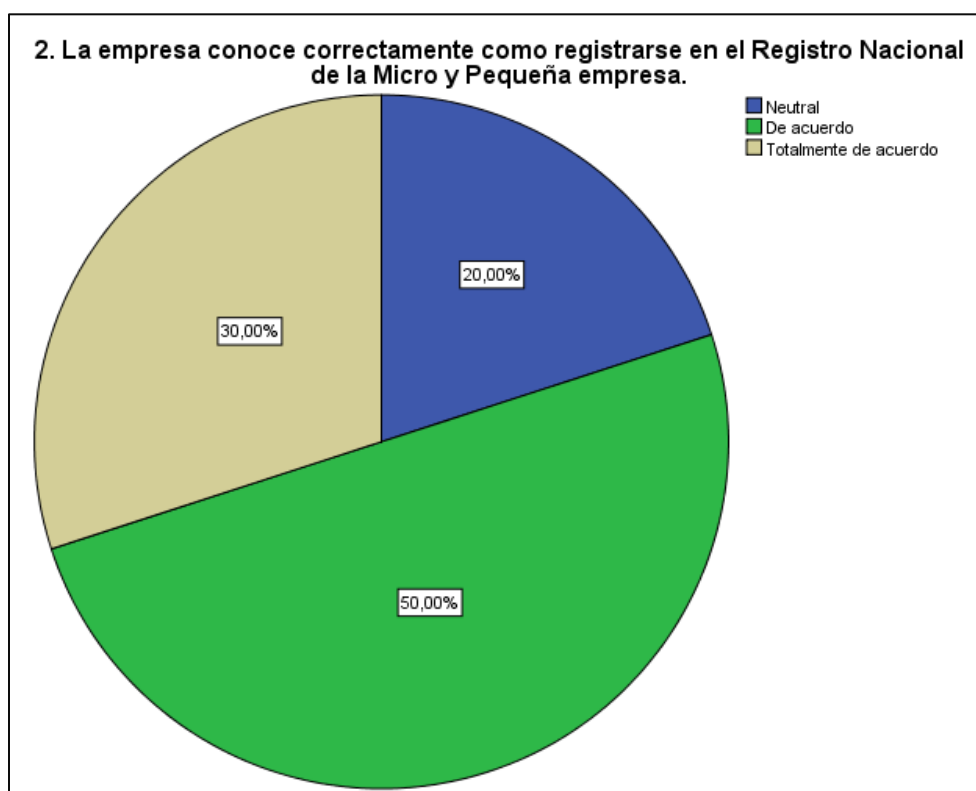


Figura 5. Conocimiento correcto sobre registro en el Remype.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas están de acuerdo en que en la empresa sí se conoce correctamente el procedimiento para registrarse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa, mientras que hay un 20% que contestado de forma neutral. En tanto que un 30% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa sí conoce correctamente como registrarse en el Registro Nacional de la Mype.

Tabla 11

Dimensión: Aspectos generales y requisitos, Indicador: Permanencia en el régimen

3. La empresa cumple con los requisitos para permanecer en el régimen de la pequeña empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	5	50%	50%	50%
De acuerdo	5	50%	50%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

Análisis e interpretación

En las respuestas obtenidas el 50% de las personas encuestadas están de acuerdo en que en la empresa cumple con los requisitos necesarios para permanecer en el régimen de la pequeña empresa, mientras que un mismo porcentaje (50%) ha respondido de manera neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a si la empresa cumple los requisitos de permanencia para gozar los beneficios que otorga el régimen laboral especial de la pequeña empresa. Los resultados son presentado en el siguiente gráfico:



Figura 6. Cumplimiento de requisitos para permanecer en el régimen.

Tabla 12

Dimensión: Derechos laborales, Indicador: Jornada de trabajo

4. La jornada de trabajo establecida por ley es respetada por la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	4	40%	40%	40%
Totalmente de acuerdo	6	60%	60%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

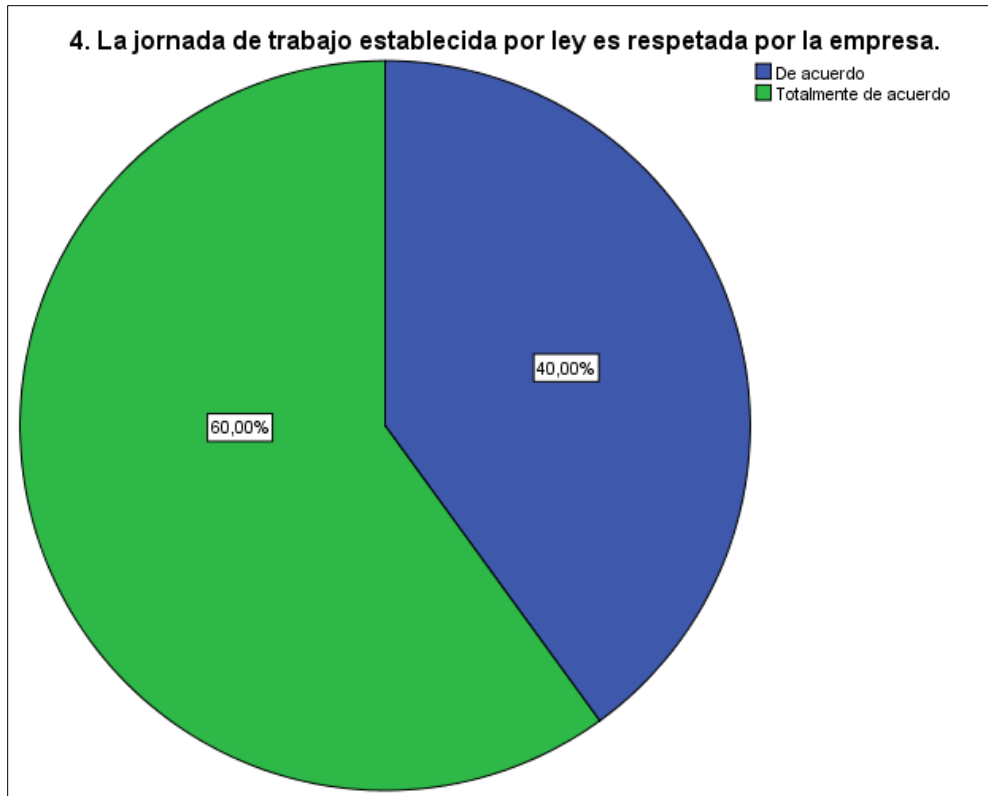


Figura 7. Respeto a la jornada laboral establecida por ley.

Análisis e interpretación

El 60% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo en que en la empresa sí se respeta la jornada de trabajo establecida por ley y el otro 40% está de acuerdo que la jornada de trabajo es respetada, para ello se le ha explicado que la jornada de trabajo comprende un máximo de 48 horas a la semana o una jornada diaria de 8 horas que a la semana no excedan el máximo de horas establecido por ley.

Tabla 13

Dimensión: Derechos laborales, Indicador: Beneficios sociales

5. La empresa calcula los beneficios sociales de los trabajadores según lo dispuesto por el régimen de la pequeña empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	5	50%	50%	50%
Totalmente de acuerdo	5	50%	50%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

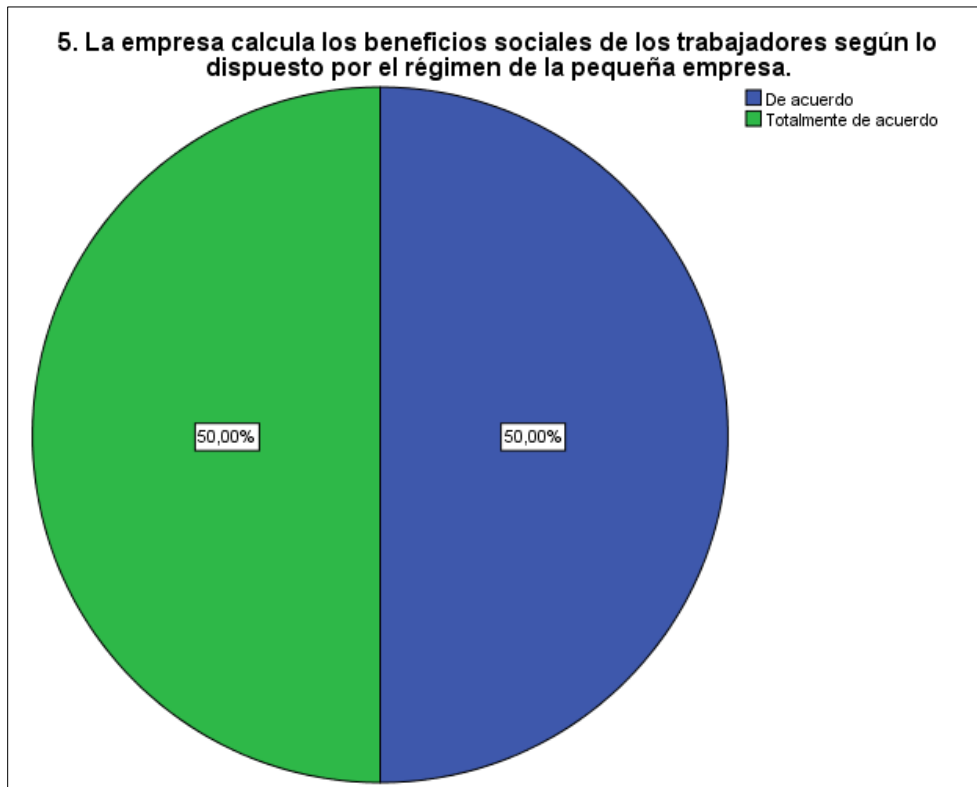


Figura 8. Cálculo de beneficios sociales según el régimen de la pequeña empresa.

Análisis e interpretación

En las respuestas obtenidas el 50% de las personas encuestadas señala estar de acuerdo en que en la empresa calcula los beneficios según lo dispuesto por el régimen de la pequeña empresa y el otro (50%) ha respondido estar totalmente de acuerdo.

Tabla 14

Dimensión: Derechos laborales, Indicador: Indemnización por despido arbitrario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20%	20%	20%
	De acuerdo	8	80%	80%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

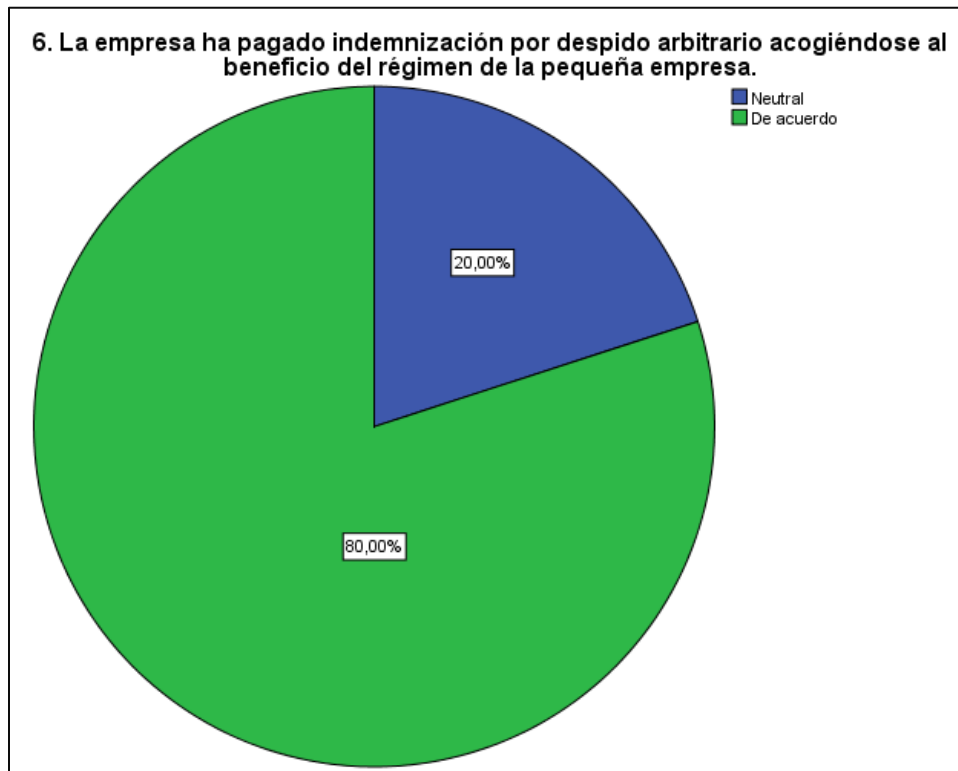


Figura 9. Pago de indemnizaciones con acogimiento al régimen de la pequeña empresa.

Análisis e interpretación

El 80% de las personas encuestadas indica estar de acuerdo que en la empresa se ha realizado el pago de indemnizaciones por despido arbitrario acogiéndose al beneficio del régimen de la pequeña empresa, mientras que el 20% tiene una respuesta neutral.

Tabla 15

Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo, Indicador: Registro en Essalud

7. El total del personal de la empresa se encuentra en el registro de Essalud.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	2	20%	20%	20%
De acuerdo	4	40%	40%	60%
Totalmente de acuerdo	4	40%	40%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

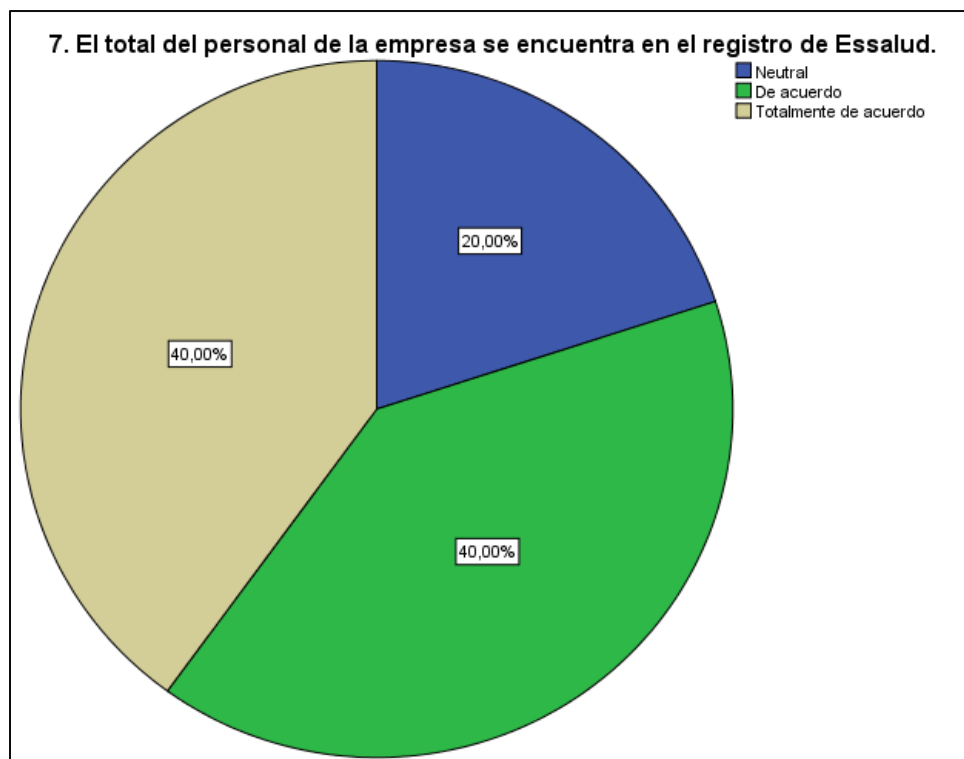


Figura 10. Registro en Essalud del total del personal de la empresa.

Análisis e interpretación

El 40% de las personas encuestadas manifiesta estar totalmente de acuerdo en que el total del personal de la empresa está registrado en Esssalud, un mismo porcentaje (40%) señala estar de acuerdo y un 20% manifiesta una opinión neutral con respecto a lo planteado, no están de acuerdo ni en desacuerdo si todos el personal de la empresa cuenta con el registro en Esssalud.

Tabla 16

Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo, Indicador: Seguro en SNP o AFP

8. El total de los trabajadores de la empresa se encuentra asegurados en el SNP o AFP.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20%	20%	20%
	De acuerdo	5	50%	50%	70%
	Totalmente de acuerdo	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo en que el total de los trabajadores de la empresa se encuentran asegurados en el SNP o AFP, mientras que un grupo que representa el 20% presentan una opinión neutral con respecto a la misma pregunta. Un 30% manifiesta estar totalmente de acuerdo que el total de los trabajadores se encuentran asegurado en un Sistema Pensionario. Lo que se representa en el siguiente gráfico:

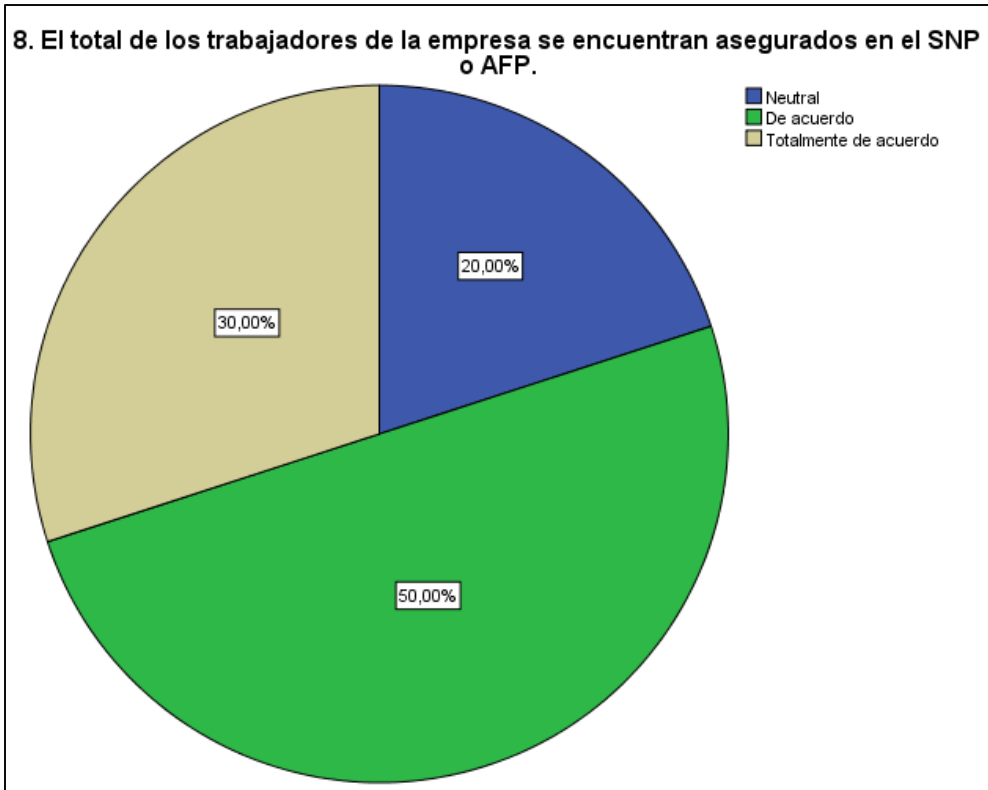


Figura 11. Aseguramiento de los trabajadores en SNP o AFP.

Tabla 17

Dimensión: Seguridad y salud en el trabajo, Indicador: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

9. Los trabajadores de la empresa que necesitan obligatoriamente el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo lo poseen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	5	50%	50%	50%
De acuerdo	5	50%	50%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

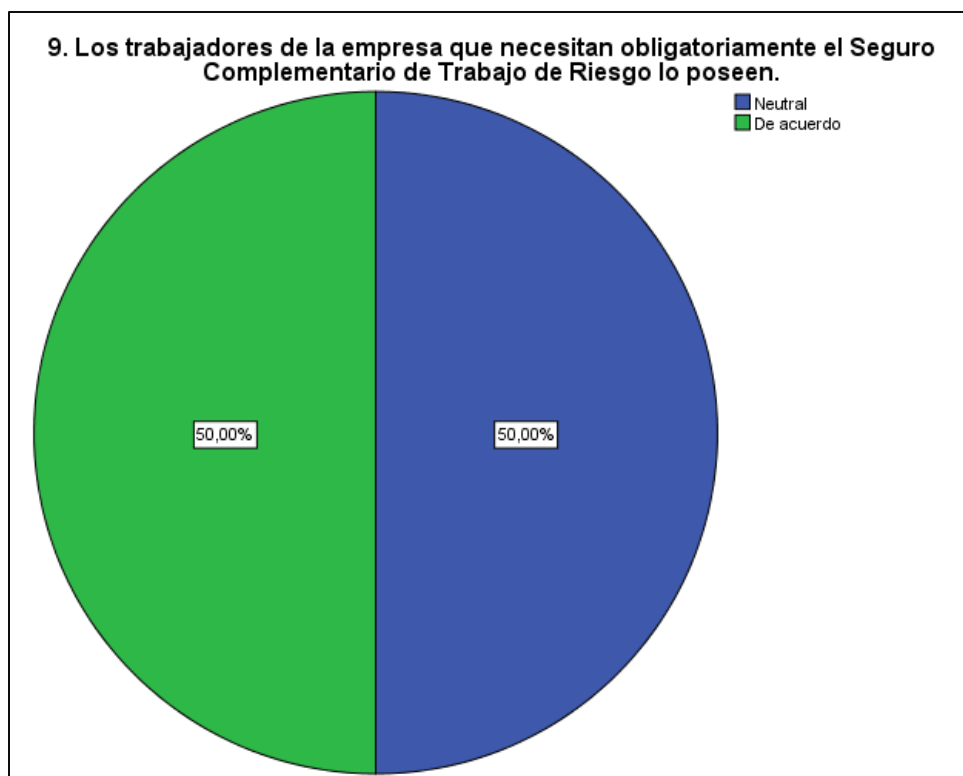


Figura 12. Aseguramiento de los trabajadores en el SCTR.

Análisis e interpretación:

El 50% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo con que el SCTR si lo poseen, mientras que un mismo porcentaje (50%) expresa una opinión neutral.

Tabla 18

Dimensión: Aportes, contribuciones e impuestos, Indicador: Seguro de salud

10. La empresa realiza las aportaciones al seguro de salud según el cronograma de vencimiento de Sunat.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	2	20%	20%	20%
De acuerdo	5	50%	50%	70%
Totalmente de acuerdo	3	30%	30%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

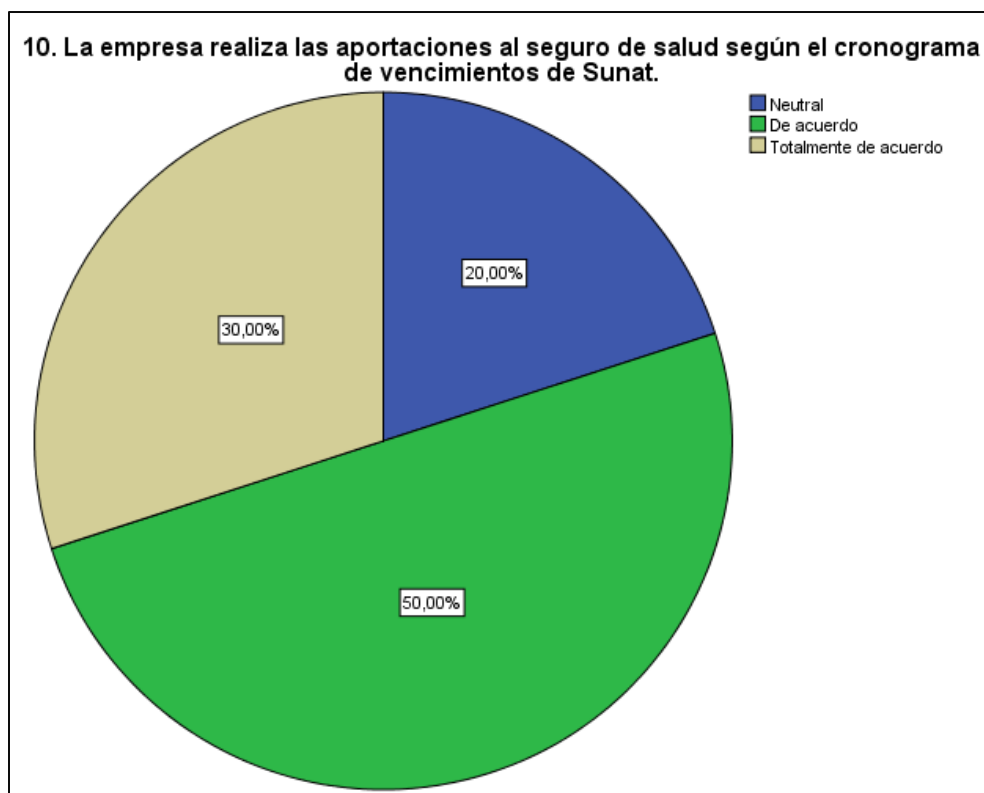


Figura 13. Aportaciones al seguro según cronograma Sunat.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas señala estar de acuerdo en que la empresa realiza las aportaciones al seguro de salud según el cronograma de vencimientos establecido por la Administración Tributaria, mientras que un 20% manifiesta una respuesta neutral con respecto a lo propuesto. En tanto que, un 30% de las personas encuestadas señala estar totalmente de acuerdo en el pago de las aportaciones se realiza en la fecha de vencimiento establecida por Sunat, ellos manifiestan que en la empresa se da prioridad al pago de tributos debido a que se quiere evitar el pago de intereses o recibir comunicaciones de cobranza como son las ordenes de pago.

Tabla 19

Dimensión: Aportes, contribuciones e impuestos, Indicador: Pensiones

11. Las pensiones son declaradas correctamente a los Sistema Nacional de Pensiones y a las Adminstradores de Fondos de Pensiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	3	30%	30%	30%
De acuerdo	4	40%	40%	70%
Totalmente de acuerdo	3	30%	30%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

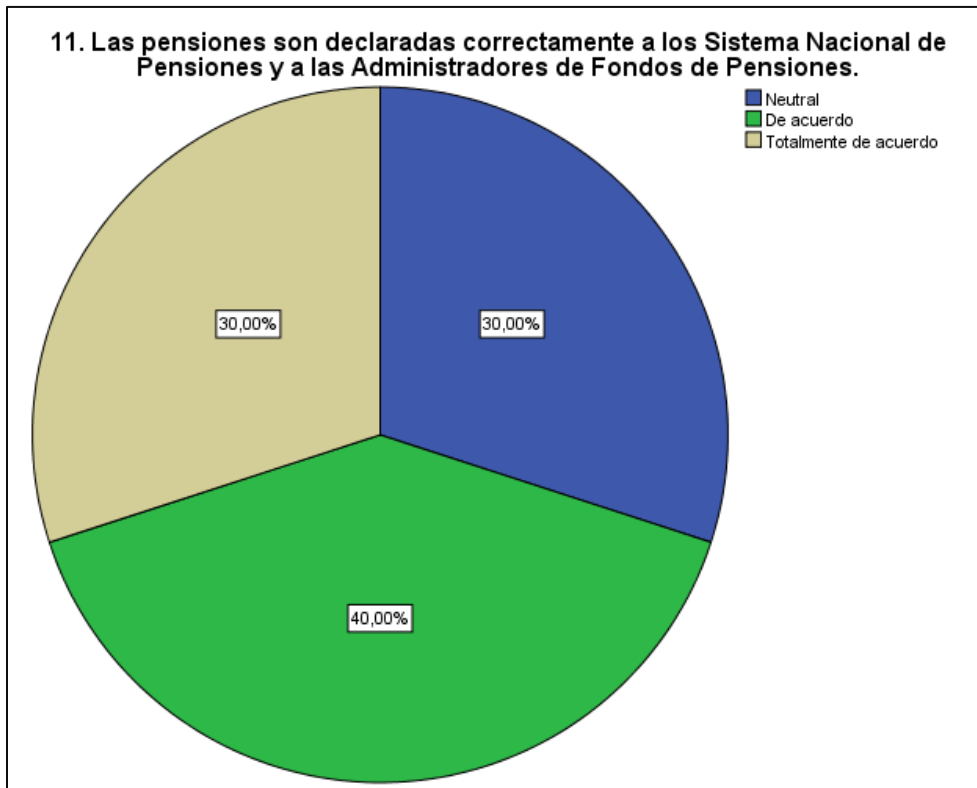


Figura 14. Declaración correcta a los Sistemas de Pensiones.

Análisis e interpretación

El 40% de las personas encuestadas señala estar de acuerdo en que la empresa declarara correctamente las pensiones al Sistema Nacional y a las AFP's, mientras que el 30% se manifiesta neutral y el otro 30% expresa estar totalmente de acuerdo.

Tabla 20

Dimensión: Aportes, contribuciones e impuestos, Indicador: Seguro de accidentes de trabajo

12. La empresa realiza oportunamente el pago del seguro de accidentes de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	5	50%	50%	50%
De acuerdo	5	50%	50%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.



Figura 15. Pago oportuno del seguro de accidentes de trabajo.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas señalan estar de acuerdo con que la empresa realiza oportunamente el pago del seguro de accidentes de trabajo, mientras que el otro 50% ha respondido de forma netutral con respecto a lo planteado, es decir no manifiestan estar de acuerdo ni en desacuerdo con que la empresa paga oportunamente el seguro de accidentes de trabajo.

Tabla 21

Dimensión: Otras formas de remuneración, Indicador: Gratificaciones legales

13. El pago de gratificaciones legales se realiza correctamente según la legislación vigente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10%	10%	10%
	De acuerdo	4	40%	40%	50%
	Totalmente de acuerdo	5	50%	50%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas manifiesta estar totalmente de acuerdo en el pago de las gratificaciones legales se realiza según lo dispuesto por la legislación laboral, mientras que solamente el 10% ha respondido neutralmente indicando no estar de acuerdo ni desacuerdo al respecto. En tanto que el 40% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo con que las gratificaciones legales son pagadas correctamente según lo dispuesto por la legislación. Lo cual es representado en la siguiente figura:

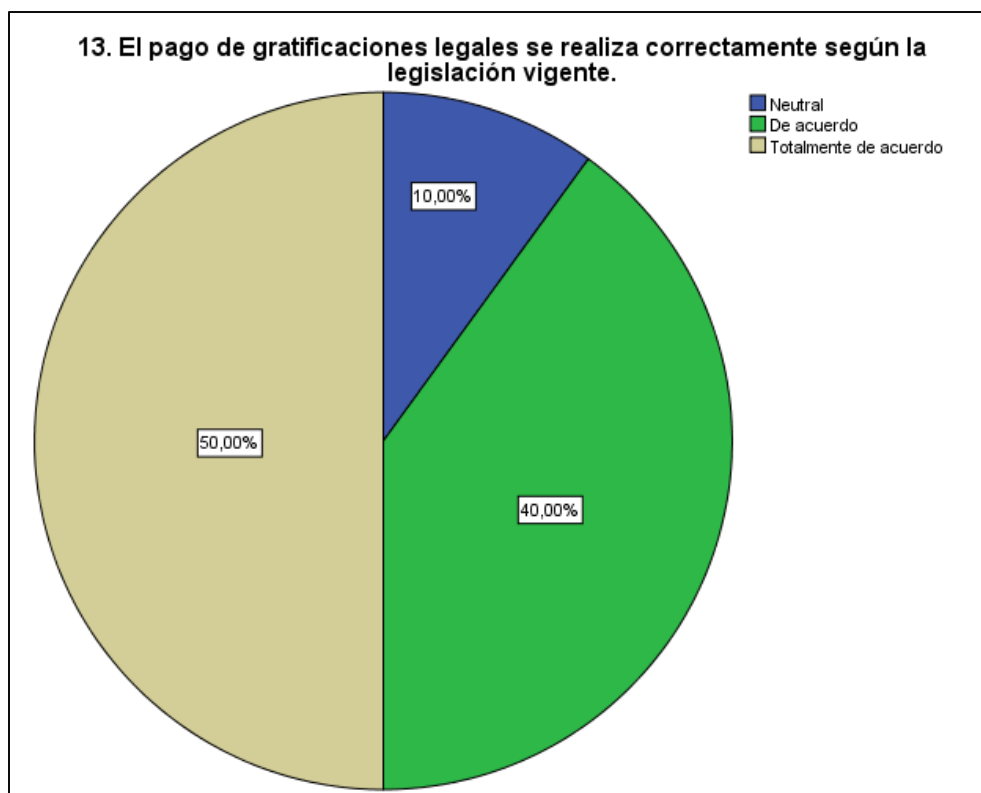


Figura 16. Pago correcto de las gratificaciones legales.

Tabla 22

Dimensión: Otras formas de remuneración, Indicador: Descansos remunerados

14. El pago de los descansos remunerados se encuentra presupuestado adecuadamente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Neutral	1	10%	10%	10%
De acuerdo	5	50%	50%	60%
Totalmente de acuerdo	4	40%	40%	100%
Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

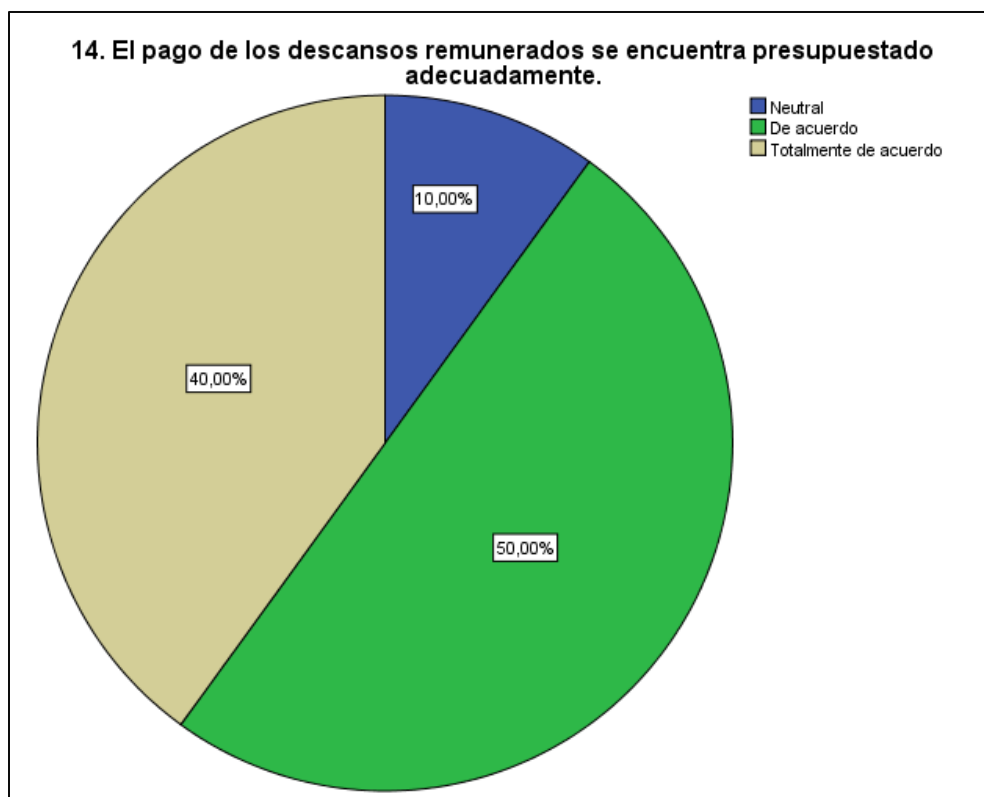


Figura 17. Pago de descansos remunerados.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo en que el pago de los descansos remunerados se encuentra presupuestado adecuadamente, mientras que solamente el 10% ha respondido neutralmente indicando no estar de acuerdo ni desacuerdo al respecto. En tanto que el 40% de las personas encuestadas manifiesta estar totalmente de acuerdo con que los pagos de descansos remunerados sí están presupuestados correctamente. Para formular la proposición a los encuestados y emitan su opinión se les explico que comprenden los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal obligatorio y feriados no laborales según lo establece la ley).

Tabla 23

Dimensión: Otras formas de remuneración, Indicador: Asignación familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	4	40%	40%	40%
	De acuerdo	6	60%	60%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

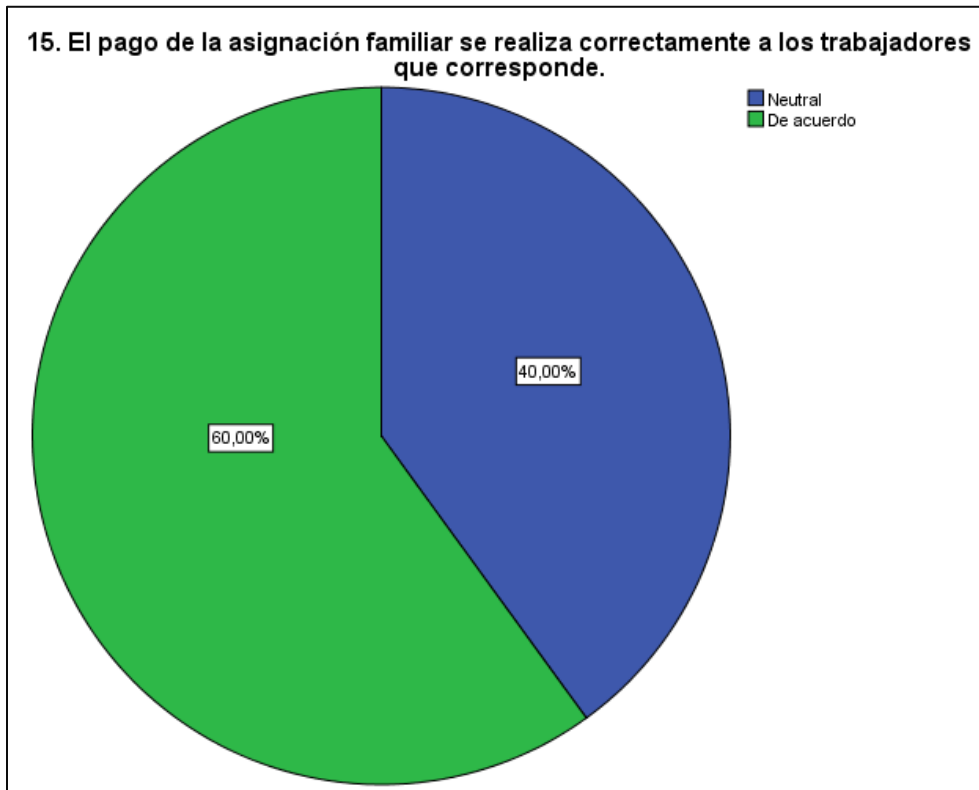


Figura 18. Pago de asignación familiar.

Análisis e interpretación

El 60% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo con que el pago de la asignación familiar se realiza correctamente a los trabajadores que les corresponde y manifiestan conocer a cuanto asciende la asignación familiar y en que casos está debe ser otorgada al trabajador, mientras que un 40% indican un opinión neutral con respecto a lo planteado ya que no manifiestan estar de acuerdo ni en desacuerdo con que la asignación familiar es pagada correctamente solo a los trabajadores que les corresponde.

Tabla 24

Dimensión: Previsiones para el cese, Indicador: Cálculo de CTS

16. El cálculo de la CTS se realiza según la legislación vigente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20%	20%	20%
	De acuerdo	5	50%	50%	70%
	Totalmente de acuerdo	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas indican estar de acuerdo en que el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios sí se realiza según la legislación vigente, mientras que el 20% de los encuestados señalan una opinión neutral con respecto a lo propuesto. En tanto que un 30% señala estar totalmente de acuerdo con que este beneficio sí se calcula correctamente teniendo en cuenta lo dispuesto por la legislación. Para un mayor detalle, se presenta la siguiente figura:

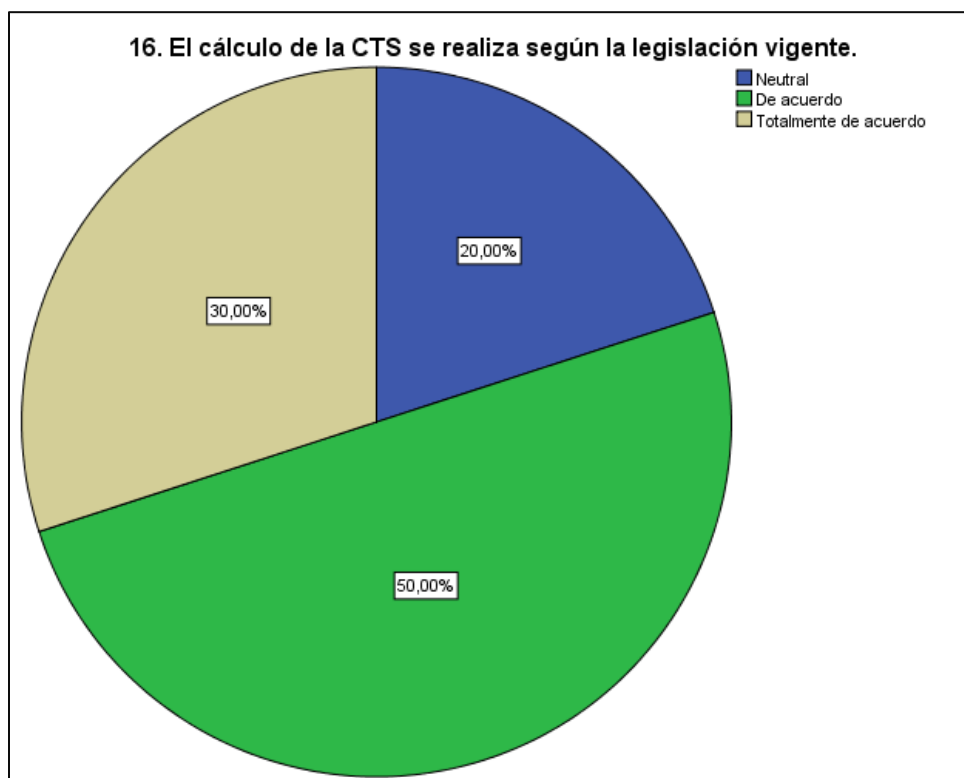


Figura 19. Cálculo de la CTS según la legislación vigente.

Tabla 25

Dimensión: Previsiones para el cese, Indicador: Plazo para el pago

17. La CTS siempre es depositada en los plazos establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	3	30%	30%	30%
	De acuerdo	5	50%	50%	80%
	Totalmente de acuerdo	2	20%	20%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas indican estar de acuerdo en que la Compensación por Tiempo de Servicios siempre es depositada en los plazos establecidos, mientras que el 20% señala estar totalmente de acuerdo con lo planteado. En tanto que el 30% de los encuestados expresan una opinión neutral, no están de acuerdo ni en desacuerdo con que la CTS siempre es depositada en los plazos establecidos. A continuación, se presenta una figura que contiene el gráfico circular para mayor detalle:

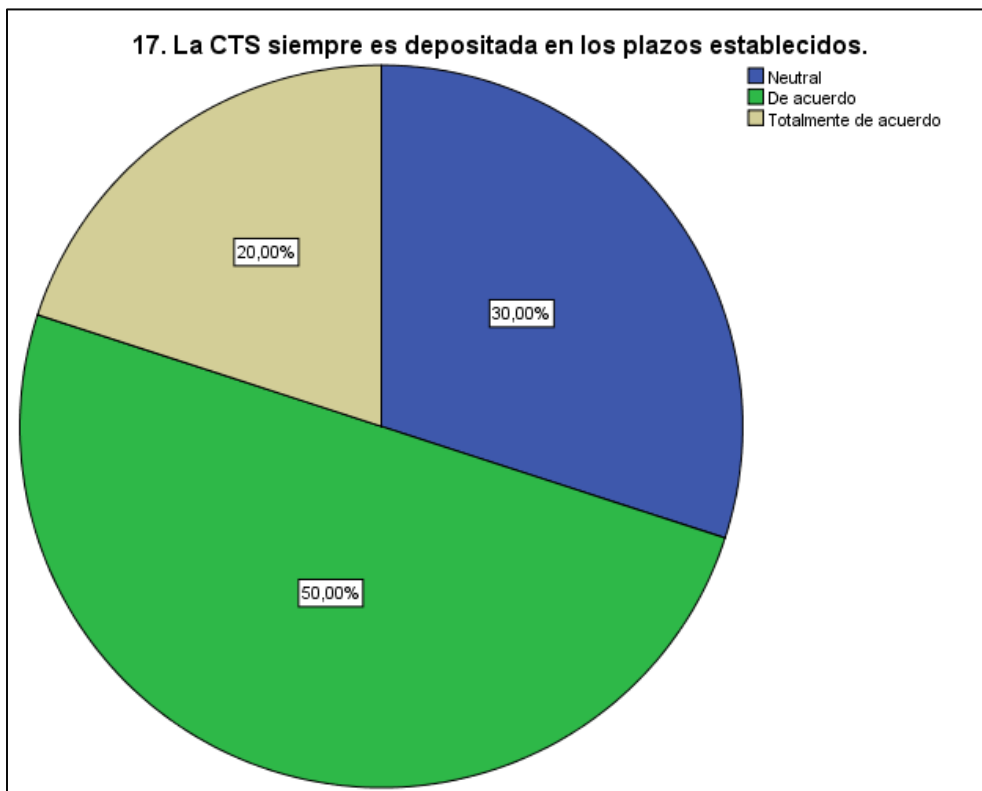


Figura 20. Cumplimiento de los plazos para depósito de CTS.

Tabla 26

Dimensión: Previsiones para el cese, Indicador: Liquidación de CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	5	50%	50%	50%
	De acuerdo	5	50%	50%	100%
	Total	10	100%	100%	

Fuente: Base de datos de SPSS.

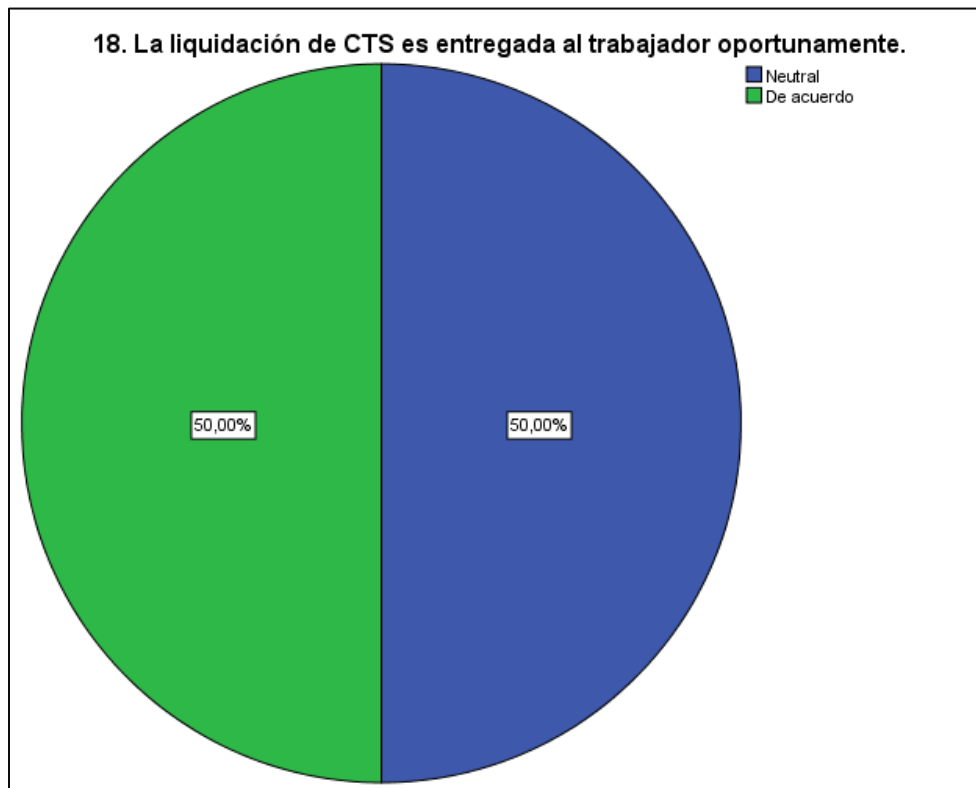


Figura 21. Entrega oportuna de la liquidación de CTS.

Análisis e interpretación

El 50% de las personas encuestadas han respondido estar de acuerdo en que la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios es entregada oportunamente al trabajador y el otro 50% han respondido de forma neutral, ya que no manifiestan estar de acuerdo ni en desacuerdo con lo planteado.

4.3. Contrastación de hipótesis

Para realizar el análisis de las hipótesis planteadas mediante pruebas estadísticas, se debe tener en cuenta que “lo que el investigador hace por medio de la prueba de hipótesis es determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra (...)” (Hernández et al., 2014, p. 299). Es necesario conocer la definición de nivel de significancia. El nivel de significancia es el nivel de la probabilidad de equivocarse. Para la investigación el nivel de significancia convenido es de 0.05, “el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05, respectivamente; ambos suman la unidad” (Hernández et al., 2014, p. 302).

Para realizar la prueba de normalidad se considera las variables de investigación que son Régimen laboral especial de la pequeña empresa y costos 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 con 10 casos. Como 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 relacionar estadísticamente escalas tipo Likert” (Hernández et al., 2014, p. 322-323).

Tabla 27

Prueba de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Régimen laboral especial de la pequeña empresa	0.370	10	0.000	0.752	10	0.004
Costos laborales	0.400	10	0.000	0.658	10	0.000

Fuente: Base de datos de SPSS.

4.3.1. Hipótesis general

- Hipótesis nula (H_0)

El régimen laboral especial de la pequeña empresa no tiene relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

- Hipótesis de investigación (H_1)

El régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

Tabla 28

Correlación Rho Spearman – Hipótesis general

		Régimen laboral especial de la pequeña empresa	Costos laborales
Rho de Spearman	Régimen laboral especial de la pequeña empresa	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.818**
		N	.
	Costos laborales	Coeficiente de correlación	0.004
		Sig. (bilateral)	10
		N	10

Fuente: Base de datos de SPSS.

Interpretación: Dado el análisis de la correlación de Spearman se ha obtenido que el valor de la significancia 0.004 es menor que el 5% (0.05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se concluye que existe una correlación positiva entre Régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

4.3.2. Hipótesis específica 1

- Hipótesis nula (H_0)

Los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa no tiene relación con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

- Hipótesis de investigación (H_1)

Los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen relación con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

Tabla 29

Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 1

			Aspectos generales y requisitos	Aportes, contribuciones e impuestos
Rho de Spearman	Aspectos	Coeficiente de correlación	1.000	0.766**
	generales y	Sig. (bilateral)	.	0.010
	requisitos	N	10	10
	Aportes,	Coeficiente de correlación	0.766**	1.000
	contribuciones	Sig. (bilateral)	0.010	.
	e impuestos	N	10	10

Fuente: Base de datos de SPSS.

Dado el análisis de la correlación de Spearman se ha obtenido que el valor de la significancia 0.010 lo cual es menor que el 5% (0.05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se concluye que los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen relación con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

4.3.3. Hipótesis específica 2

- Hipótesis nula (H_0)

Los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa no tienen vínculo con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

- Hipótesis de investigación (H_1)

Los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen vínculo con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

Tabla 30

Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 2

			Derechos laborales	Otras formas de remuneración
Rho de Spearman	Derechos laborales	Coeficiente de correlación	1.000	0.764*
		Sig. (bilateral)	.	0.010
		N	10	10
	Otras formas de remuneración	Coeficiente de correlación	0.764*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.010	.
		N	10	10

Fuente: Base de datos de SPSS.

Dado el análisis de la correlación de Spearman se ha obtenido que el valor de la significancia 0.010 lo cual es menor que el 5% (0.05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se concluye que los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa si tiene vínculo con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

4.3.4. Hipótesis específica 3

- Hipótesis nula (H_0)

La seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa no tiene vínculo con las previsiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

- Hipótesis de investigación (H_1)

La seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen vínculo con las previsiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

Tabla 31

Correlación Rho Spearman – Hipótesis específica 3

			Seguridad y salud en el trabajo	Previsiones para el cese
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	0.745*
		Sig. (bilateral)	.	0.013
		N	10	10
	Previsiones para el cese	Coeficiente de correlación	0.745*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	.
		N	10	10

Fuente: Base de datos de SPSS.

Dado el análisis de la correlación de Spearman se ha obtenido que el valor de la significancia 0.013 lo cual es menor que el 5% (0.05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se concluye que la seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa si tiene vínculo con las previsiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018, se cumplió con los objetivos propuestos ya que se realizó la prueba de hipótesis y fueron confirmadas.

Al incorporarse la empresa al régimen laboral especial de la pequeña empresa se determinó que tiene una relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C.

A la proposición del cuestionario que fue si la empresa cumple con los requisitos para permanecer en el régimen laboral de la pequeña empresa, el 50% de las personas encuestadas están de acuerdo en que si cumple con los requisitos necesarios para permanecer en el régimen, mientras que un mismo porcentaje (50%) ha respondido de manera neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a si la empresa cumple los requisitos de permanencia. Por lo tanto, se puede establecer luego de analizar los estados financieros de la empresa maneja, está maneja ventas anuales que comprende entre 150 y 1700 UIT, ello le permite permanecer en el régimen laboral especial y gozar de los beneficios que este otorga. La normativa señala en caso la empresa supere las ventas anuales se procede al cambio de régimen, pero se otorga un plazo adicional para seguir gozando de los beneficios que otorga.

Así mismo el 50% de las personas encuestadas han señalado estar de acuerdo que la empresa cumple con calcular los beneficios sociales según lo dispuesto por el régimen de la pequeña empresa, en tanto que un mismo porcentaje (50%) ha respondido estar totalmente de acuerdo en que los beneficios sociales se calculan bajo la normativa del régimen laboral especial de la pequeña empresa. La empresa cuenta con una nómina de 54 trabajadores en Diciembre 2018, de los cuales 23 trabajadores se encuentran bajo la normativa del régimen laboral de la pequeña empresa y los otros 31 trabajadores se encuentran en el régimen laboral general. Para realizar la comparación con respecto al beneficio de gratificaciones se presenta el cuadro con el cálculo correspondiente.

Es aquí donde surge la importancia del manejo correcto de la planilla o nómina de trabajadores, ya que la adecuada diferenciación de los trabajadores en base al régimen laboral en el que están va ser determinante en el manejo de los costos laborales. Uno de los aspectos fundamentales es reducir los costos laborales y ello se da mediante los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios) que otorga el régimen laboral especial de la pequeña empresa ya que se determina una reducción significativa.

También es necesario indicar que la empresa al iniciar el trámite de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa y es acreditada como pequeña o micro empresa se emite una constancia, la fecha de expedición de la Constancia de Acreditación al REMYPE tiene efectos retroactivos a la fecha de presentación de la solicitud para la inscripción en el REMYPE ello a fin de acceder a los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que al cesar el vínculo laboral con un trabajador que ha estado en el régimen laboral general este no puede ser reincorporado a la planilla de la empresa a menos que transcurra un año desde el cese para que sea registrado bajo los beneficios del régimen laboral especial. En caso el trabajador reingresa al haber transcurrido 9 meses desde la fecha de cese debe ingresar y conservar los beneficios del régimen laboral general.

El régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con los costos laborales, estos costos laborales están compuestos por los aportes, contribuciones e impuestos, otras formas de remuneración y provisiones para el cese.

Todos estos costos laborales se calculan con acogimiento al régimen laboral especial y general, dependiendo el caso de cada trabajador, para el caso de los descansos remunerados el 50% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo en que el pago de los descansos remunerados se encuentra presupuestado adecuadamente y el 40% de las personas encuestadas manifiesta estar totalmente de acuerdo con que los pagos de descansos remunerados sí están presupuestados correctamente, sólo un 10% ha manifestado una respuesta neutral y ello debido a que los descansos remunerados si están presupuestados pero ha ocurrido con algunos trabajadores que no cumplen con el

plazo del contrato y renuncian antes de cumplir el año de servicios es ahí cuando surge la obligación de pagar las vacaciones truncas y sucede que la empresa no dispone inmediatamente del dinero para la liquidación.

Con respecto al pago de gratificaciones legales el 50% de las personas encuestadas manifiesta estar totalmente de acuerdo en el pago se realiza según lo dispuesto por la legislación laboral y el 40% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo con que las gratificaciones legales son pagadas correctamente. Un 10% ha expresado una respuesta neutral, la razón es que el importe a pagar es calculado correctamente pero el pago no es según el plazo establecido, sino con 4 o 5 días calendario de retraso debido a que los clientes de la empresa pagan posterior a la fecha de vencimiento, el acogimiento al régimen laboral especial ha permitido que la empresa mejore la liquidez ya que antes el tema de pago de gratificaciones era prolongado por más días.

Para el caso de las provisiones para el cese – CTS según el cuestionario aplicado se obtuvo que el 50% de las personas encuestadas indican estar de acuerdo en que el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios sí se realiza según la y un 30% señala estar totalmente de acuerdo con que la CTS sí se calcula correctamente. Un 20% tiene una opinión neutral debido a que en la empresa se calcula del CTS pero al no otorgar la liquidación siempre oportunamente es que se genera la duda de los trabajadores.

Los resultados obtenidos en la presente investigación son respaldados por los antecedentes de investigación citados en el capítulo II, como señalan Quiñones (2018) los beneficios laborales van a influir en el grado de satisfacción laboral de cada trabajador, los trabajadores perciben que la empresa si cumple con las obligaciones que posee con ellos, el ejemplo más claro es que en la liquidaciones de beneficios se han determinado importes que los satisfacen y consideran justos. Las conclusiones que determinó Lopez (2016) son respaldadas por la presente investigación, ya que los trabajadores están conformes con los beneficios socioeconómicos que reciben, pero no presentan satisfacción con respecto al seguro de salud.

Coz (2017) presentó conclusiones que son respaldadas por la presente tesis, ya que este régimen laboral especial tiene derechos laborales que no aplican a todos los

trabajadores del sector privado, ya que se establecen diferencias para los trabajadores de la pequeña empresa y aquellos que laboran para una microempresa, por ende sí se manifiesta la reducción de derechos laborales. Una de las desventajas que se ha evidenciado al momento de contratar personal es que tiene efecto en la contratación de personal de alta gama en las micro y pequeñas empresas.

La investigación de Gonzales y Zapana (2017) señala que las empresas pueden estar constituidas formalmente pero ocurre que no registran a sus trabajadores en las planillas con el fin de reducir los costos laborales que ello implica, es aquí donde surge la necesidad de acogerse al régimen laboral especial ya que presenta mayores beneficios para las microempresas. La tesis de Gonzales y Zapana (2017) también presenta resultados favorables que son concordantes con nuestra investigación, ya que presenta al empleador eliminando costos laborales y el trabajador operando bajo estas condiciones pero cuando se plantea la incorporación al régimen laboral especial el panorama es alentador ya que promueve una formalización sin costos laborales elevados y mejores condiciones de trabajo para los colaboradores. La investigación tiene una relación positiva asociada a la liquidez, ya que como señala Rosales (2017) este Régimen laboral especial incide de manera favorable en la liquidez de la empresa, lo que permite afrontar las obligaciones oportunamente, además de ello el acogimiento ha conferido beneficios en los aspectos que generan mayor preocupación de la empresa los cuales están asociados a la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y vacaciones. Se debe destacar que la permanencia en el Régimen laboral especial es favorable y tiene relación con los costos laborales, ya que implica su reducción.

5.2. Conclusiones

- Se ha determinado que el régimen laboral especial de la pequeña tiene relación de forma positiva con los costos laborales de la empresa, ya que se observa que la incorporación a este régimen laboral ofrece numerosos beneficios al empleado y ello conlleva una mayor reducción de los costos laborales.

- Se determinó que los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa pequeña tiene relación de forma positiva con los aportes, contribuciones e impuesto, esto debido a que la clasificación de pequeña empresa y el cumplimiento de los requisitos va permitir determinar con precisión a que entidades se deben realizar aportes, a que seguros de salud se deben contribuir en pro del bienestar del trabajador y que impuestos deben liquidar y pagar la empresa mensualmente.
- Se ha determinado que los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene vínculo positivo con las otras formas de remuneración, esto dado que este régimen establece claramente cuales son los derechos laborales que presentan reducción en comparación al régimen general y por ende hay relación con las gratificaciones legales y los descansos remunerados.
- Se determinó que la seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene vínculo positivo con las provisiones para el cese, ello debido a que en la empresa es importante realizar los pagos que involucran la integridad del trabajador tal y como son el registro y pago en Essalud, aportes a fondos de pensiones, seguros de accidentes de trabajo y provisiones para cuando cesa el vínculo laboral que es la compensación por tiempo de servicios.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda que el personal de la empresa y principalmente el área de recursos humanos tenga conocimientos e información respecto al régimen laboral de la pequeña empresa para ello sería recomendable participar de talleres de actualización laboral, ya que como área encargada de los colaboradores es fundamental indicar al personal claramente los beneficios de los que gozan entre otros aspectos.
- Se recomienda que el área de recursos humanos maneje una nómina de personal debidamente estructurada, que involucre claramente el rubro de ingresos (sueldo,

asignación familiar, etc.), descuentos, aportes, contribuciones e impuestos, ello con el fin de identificar y determinar que obligaciones con terceros tiene la empresa mensualmente y poder tomar acciones asociadas al pago con el fin de no afectar la liquidez.

- Se recomienda que en la empresa se maneje una nómina de personal debidamente organizada en función del régimen laboral de los trabajadores, a fin de identificar rápidamente la situación laboral de cada persona y calcular los beneficios sociales correctamente según corresponda. Esto permitirá agilizar los procesos en la empresa.
- Se recomienda llevar un organizado control documentario asociado a la vinculación laboral, para ello es necesario manejar un orden con respecto a los contratos de trabajo, constancias de registro y baja del T- registro, liquidaciones, depósitos de CTS, boletas de pago, consulta del régimen pensionario de trabajador, entre otros.
- Se recomienda que el área administrativa y el área contable evalúen el nivel de ingresos que maneja la empresa año a año, ello con el fin de conocer en que periodo podría ocurrir el cambio de régimen laboral con el fin de evitar contingencias que puede conllevar sanciones como son el pago de multas a la autoridad administrativa a cargo.

REFERENCIAS

- Benigno, F. (2015). *Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C del distrito de Trujillo* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/948/benignohipolito_fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacaltana, J. (1998). *Los Costos Laborales en el Perú*. Recuperado de <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/paper-JCH-costos%20laborales.PDF>
- Cornejo, C. (s.f.). *Costos y/o Sobrecostos Laborales: un Reto para la Creatividad Empresarial*. Recuperado de <file:///C:/Users/CONTABLE/Downloads/17433-Texto%20del%20art%C3%ADculo-69183-1-10-20170503.pdf>
- Coz, J. (2017). *Aplicación del Tuo de la Ley 30056 y su impacto en la reducción de los derechos laborales y, en la contratación de personal de lata gama en las Mypes de la provincia de Huánuco – 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/916/COZ%20ALMONA CID%20Jos%C3%A9%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/916/COZ%20ALMONA%20CID%20Jos%C3%A9%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delegada del Gobierno para Migración, Refugiados e Integración. (2018). *Ciudadanos de la UE*. Berlín: Oficina Igualdad de Trato de los Trabajadores de la UE. Recuperado de <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-es/ciudadanos-de-la-ue/infoteca/trabajar-en-alemania/condiciones-laborales>
- Essalud. (2019). *+Seguro Seguro Regular*. Lima: Seguro Social de Salud. Recuperado de <http://www.essalud.gob.pe/seguro-regular/>
- Gonzales, T. y Zapana, S. (2017). *Estudio de los costos laborales económicos de las microempresas de la ciudad de Arequipa y su influencia en la informalidad empresarial en los años 2012 – 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6607/40.1064.CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Perú: Estructura Empresarial, 2013*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1178/cap04.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Estructura Empresarial, 2017*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1586/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana Trimestre móvil: Enero – Febrero – Marzo 2019*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_mercado-laboral-dic2018-ene-feb2019.pdf

López, A. (2016). *Los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3457/alopez.pdf?sequence=1>

Méndez, F. (2019). *¿Por qué los alemanes trabajan menos pero producen más?*. España: Forbes. Recuperado de <http://forbes.es/business/5682/por-que-los-alemanes-trabajan-menos-pero-producen-mas/#>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1999). *Costos laborales, competitividad y empleo en el Perú*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/bel11.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Estrategia sectorial para la formalización laboral, RM N° 205 – 2014 – TR*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral, N° 82*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Oficina de Normalización Previsional. (2017). *¿Qué es el SCTR?*. Lima: ONP SCTR Pensión. Recuperado de <http://www.onpsctr.gob.pe/sctr>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2019). *Elegir sistema de pensiones*. Lima: Sobre el Estado peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/515-elegir-sistema-de-pensiones>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2019). *Seguros de salud*. Lima: Sobre el Estado peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/281-seguros-de-salud>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2019). *Valor de la UIT*. Lima: Sobre el Estado peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/435-valor-de-la-uit>
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quiñones, E. (2018). *Correlación entre satisfacción de beneficios laborales e identificación orgaizaciona en una empresa de la ciudad de Guatemala* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf>

Ramírez, J. (2017). Beneficio de previsión ante cese del trabajo. *El Peruano*. Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-beneficio-prevision-ante-cese-del-trabajo-54798.aspx>

Real Academia Española – RAE. (2014). *Derecho*. Madrid: 23.^a edición del Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=CGv2o6x>

Real Academia Española – RAE. (2014). *Devengar*. Madrid: 23.^a edición del Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=DbVCUjJ>

Real Academia Española – RAE. (2014). *Legislación*. Madrid: 23.^a edición del Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=N4b4HhP>

Real Academia Española – RAE. (2014). *Pensión*. Madrid: 23.^a edición del Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=STjpVeQ>

Real Academia Española – RAE. (2014). *Percibir*. Madrid: 23.^a edición del Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=SXXZjnf>

Real Academia Española – RAE. (2014). *Régimen*. Madrid: 23.^a edición del Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=ViiZ39k>

Rosales, F. (2017). *Régimen laboral especial de las mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa Comercial Walter EIRL, Huánuco 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/424/T047_41416881_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Saavedra, J. y De la Flor, L. (2018). El Reto de mejorar la política de salarios mínimos en el Perú. *Moneda*, VII (175), 42-47. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-175/moneda-175-07.pdf>
- Serkovic, G. (2018). Evolución del concepto de remuneración. *El Peruano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-evolucion-del-concepto-remuneracion-64933.aspx>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. (2019). *Derecho habientes*. Perú: Sunat. Recuperado de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica/3219-06-derecho-habientes>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. (2019). *Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa*. Perú: Sunat. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria. (2019). *¿Qué beneficios tengo?*. Perú: Emprender formaliza ahora el fruto de tu esfuerzo. Recuperado de <http://emprender.sunat.gob.pe/que-beneficios-tengo>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2016). *Derechos Sociolaborales*. Lima: Sunafil. Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/derechos-sociolaborales.html#ii-obligaciones-y-o-derechos-de-los-trabajadores-2>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2016). *Regímenes Especiales. Régimen Laboral en la Micro y Pequeña empresa*. Lima: Sunafil. Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/regimenes-especiales.html#iv-seguridad-social-en-el-r%C3%A9gimen-laboral-de-la-mype>
- Torres J. y González W. (2017). *Costos – Gastos y su impacto en la rentabilidad de empresas exportadoras de peces, crustáceos y moluscos*. Ecuador: Observatorio Economía Latinoamericana. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/rentabilidad.html>

Universidad Esan. (2017). *El seguro complementario de trabajo de riesgo*. Lima: Conexión Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/el-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo/>

Vilchez, G. y Gordillo, P. (2016). *Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10598/Gordillo%20Andrade%20Pedro%20-%20Vilchez%20Navarro%20Gissela%20Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N° 01: INFORME DE SOFTWARE ANTI-PLAGIO

Régimen Laboral Especial

por Yesenia Santa Cruz Churasi

Fecha de entrega: 16-sep-2019 01:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1173900578

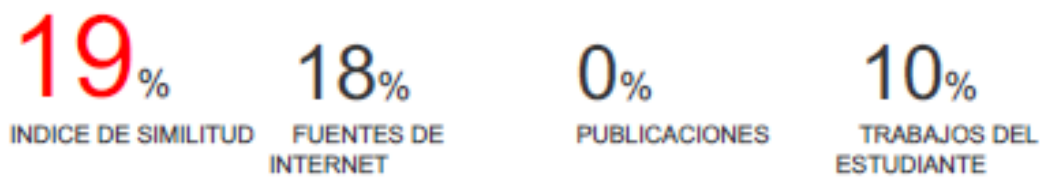
Nombre del archivo: LEY LABORAL MYPE Y COSTO LABORAL.docx (3.42M)

Total de palabras: 24943

Total de caracteres: 138688

Régimen Laboral Especial

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.sunafil.gob.pe Fuente de Internet	3%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.readbag.com Fuente de Internet	1%
5	www.cgtrainternacional.com.ar Fuente de Internet	1%
6	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
7	docs.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.gob.pe Fuente de Internet	1%

10	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	docplayer.es Fuente de Internet	1%
13	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
14	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
15	www.eu-gleichbehandlungsstelle.de Fuente de Internet	1%
16	www.bcrp.gob.pe Fuente de Internet	1%
17	simpleproductividad.es Fuente de Internet	1%
18	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
19	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
20	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 32

Matriz de Consistencia. Título: “El régimen laboral especial de la pequeña empresa y su relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE E DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se relaciona el régimen laboral especial de la pequeña empresa con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?	Relacionar el régimen laboral especial de la pequeña empresa con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	El régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	VARIABLE 1: Régimen laboral especial de la pequeña empresa	Tipo de investigación: Correlacional
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	Dimensiones V1 - Aspectos generales y requisitos - Derechos laborales - Seguridad y salud en el trabajo	Diseño de investigación: No experimental
¿De qué manera se relacionan los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?	Relacionar los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	Los aspectos generales y requisitos del régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con los aportes, contribuciones e impuestos de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	VARIABLE 2: Costos Laborales	Población: 10 personas entre socios y trabajadores
¿De qué manera se vinculan los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?	Vincular los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	Los derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa tiene relación con las otras formas de remuneración de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	Dimensiones V2 - Aportes, contribuciones e impuestos - Otras formas de remuneración - Previsiones para el cese	Muestra: 10 personas entre socios y trabajadores
¿De qué manera se vinculan la seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las provisiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018?	Vincular la seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa con las provisiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.	La seguridad y salud en el trabajo del régimen laboral especial de la pequeña empresa tienen relación con las provisiones para el cese de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018.		

ANEXO N° 03 : INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y SU RELACION CON LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA CAMAL FRIGORÍFICO LURIN S.A.C. SITUADA EN LURIN, PERIODO 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Autora: Yesenia Santa Cruz Churasi

Le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde según su apreciación. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos **SINCERIDAD** en las respuestas.

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente:

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Neutral
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Variable 1: Régimen laboral especial de la pequeña empresa

Aspectos generales y requisitos	Escala de repuestas				
	5	4	3	2	1
1. La empresa tiene las ventas anuales requeridas para pertenecer al régimen laboral de la pequeña empresa.					
2. La empresa conoce correctamente como registrarse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.					
3. La empresa cumple con los requisitos para permanecer en el régimen de la pequeña empresa.					

Derechos laborales	Escala de repuestas				
	5	4	3	2	1
4. La jornada de trabajo establecida por ley es respetada por la empresa.					
5. La empresa calcula los beneficios sociales de los trabajadores según lo dispuesto por el régimen de la pequeña empresa.					
6. La empresa ha pagado indemnización por despido arbitrario acogiéndose al beneficio del régimen de la pequeña empresa.					

Seguridad y salud en el trabajo	Escala de repuestas				
	5	4	3	2	1
7. El total del personal de la empresa se encuentra en el registrado de Essalud.					
8. El total de los trabajadores de la empresa se encuentran asegurados en el SNP o AFP.					
9. Los trabajadores de la empresa que necesitan obligatoriamente el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo lo poseen.					

Variable 2: Costos laborales

Aportes, contribuciones e impuestos	Escala de repuestas				
	5	4	3	2	1
10. La empresa realiza las aportaciones al seguro de salud según el cronograma de vencimientos de Sunat.					

11. Las pensiones son declaradas correctamente a los Sistema Nacional de Pensiones y a las Administradores de Fondos de Pensiones.					
12. La empresa realiza oportunamente el pago del seguro de accidentes de trabajo.					

Otras formas de remuneración	Escala de repuestas				
	5	4	3	2	1
13. El pago de gratificaciones legales se realiza correctamente según la legislación vigente.					
14. El pago de los descansos remunerados encuentra presupuestado adecuadamente.					
15. El pago de la asignación familiar se realiza correctamente a los trabajadores que corresponde.					

Previsiones para el cese	Escala de repuestas				
	5	4	3	2	1
16. El cálculo de la CTS se realiza según la legislación vigente.					
17. La CTS siempre es depositada en los plazos establecidos.					
18. La liquidación de CTS es entregada al trabajador oportunamente.					

Elaboración propia

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *Zavaleta Orbegoso, Lorenzo Martir*
 1.2. Institución donde Labora: *Universidad Autónoma del Perú*
 1.3. Cargo que desempeña: *Docente tiempo completo*
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: *Mogister*
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS COSTOS
 LABORALES DE LA EMPRESA CAMAL FRIGORÍFICO LURÍN S.A.C. SITUADA
 EN LURÍN, PERIODO 2018.

1.7. Autor del Instrumento:

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (X)	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde al as 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:

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 el trabajo

Lima, 15 de Julio del 2019

Lorenzo Martir Orbegoso

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *Luzmy Calderón Milagro Cecilia*
 1.2. Institución donde Labora: *Universidad Autónoma del Perú*
 1.3. Cargo que desempeña: *Coordinadora académica Contabilidad*
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: *MBA*
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 1.6. Título de la Tesis:
**EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS COSTOS
 LABORALES DE LA EMPRESA CAMAL FRIGORÍFICO LURÍN S.A.C. SITUADA
 EN LURÍN, PERIODO 2018.**
 1.7. Autor del Instrumento:

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (X)	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde al as 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.				80. /-	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				80. /-	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				80. /-	

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 el trabajo

Lima, ²³ de Julio del 2019

Milagro Luzmy
DNI 41276833

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: *Gallepos Montalvo, Hugo*
 1.2. Institución donde Labora: *Universidad Autónoma*
 1.3. Cargo que desempeña: *Docente Tiempo Completo*
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: *Maestría*
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

1.6. Título de la Tesis:

**EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y LOS COSTOS
LABORALES DE LA EMPRESA CAMAL FRIGORÍFICO LURÍN S.A.C. SITUADA
EN LURÍN, PERIODO 2018.**

1.7. Autor del Instrumento:

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (X)	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde al as 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 el trabajo

Lima, *24* de Julio del 2019



ANEXO N° 05: CARTA DE CONSENTIMIENTO



CAMAL FRIGORIFICO LURÍN

Grupo Leocar

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Conste por el presente documento, la empresa Camal Frigorífico Lurín Sociedad Anónima Cerrada identificada con R.U.C. 20298149703 domiciliada en Carretera Explosivos Km. 38.5 Z.I. Santa Genoveva distrito de Lurín, representada su gerente general por Don John Leonardo Chauca Toro identificado con D.N.I. 32039399 manifiesto lo siguiente:

Que la Srta. Yesenia Santa Cruz Churasi identificada con D.N.I. 72704112 ha sido autorizada a realizar una investigación en las áreas de nuestra organización, contar con acceso a la información requerida para determinado fin, aplicar instrumentos y métodos necesarios para la recolección de datos.

Todo ello en el marco de la realización de su tesis denominada "El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018".

Se expide el presente documento para los fines que estime conveniente.

Lurín, 13 de mayo del 2019

Atentamente,

CAMAL FRIGORIFICO LURIN SAC


John Leonardo Chauca Toro
GERENTE GENERAL

ANEXO N° 06: ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA

Camal Frigorífico Lurín S.A.C.
Balance de Situación
al 31 de Diciembre del 2,017
(En Soles)

ACTIVO		PASIVO	
<u>Activo Corriente</u>		<u>Pasivo Corriente y No Corriente</u>	
Caja y Bancos	8,378	Tributos por Pagar	56,408
Clientes	256,340	Proveedores	1,219,578
Cuentas por Cobrar	1,241,884	Cuentas por Pagar Diversas	15,044,965
Existencias	0	Provisiones del Ejercicio	<u>69,615</u>
Otras Cuentas del Activo	<u>87,272</u>	Total Pasivo	16,390,566
Total Activo Corriente	1,593,874		
<u>Activo No Corriente</u>		PATRIMONIO	
Inmuebles Maq. Y Equipo	18,098,617	Capital	1,500,000
Depreciación y Amort. ACM	-1,334,751	Resultados ACM	376,406
Intangibles	<u>32,777</u>	Resultados del Ejercicio	<u>123,545</u>
Total Activo No Corriente	16,796,643	Total Patrimonio	1,999,951
TOTAL ACTIVO	18,390,517	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	18,390,517

Camal Frigorífico Lurín S.A.C.
Balance de Situación
al 31 de Diciembre del 2,018
(En Soles)

ACTIVO		PASIVO	
<u>Activo Corriente</u>		<u>Pasivo Corriente y No Corriente</u>	
Caja y Bancos	250,739	Tributos por Pagar	31,110
Clientes	245,847	Proveedores	229,284
Cuentas por Cobrar	11,683,998	Cuentas por Pagar Diversas	14,329,450
Existencias	1,136,329	Provisiones del Ejercicio	<u>91,002</u>
Otras Cuentas del Activo	<u>107,891</u>	Total Pasivo	14,680,846
Total Activo Corriente	13,424,804		
<u>Activo No Corriente</u>		PATRIMONIO	
Inmuebles Maq. Y Equipo	4,873,659	Capital	1,500,000
Depreciación y Amort. ACM	-1,469,136	Resultados ACM	499,951
Intangibles	<u>32,777</u>	Resultados del Ejercicio	<u>181,308</u>
Total Activo No Corriente	3,437,300	Total Patrimonio	2,181,259
TOTAL ACTIVO	16,862,104	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	16,862,104

Camal Frigorífico Lurín S.A.C.
Estado de Ganancias y Pérdidas
Comparativo 2017 - 2018
(En Soles)

	2017	2018
Ventas	4,170,584	6,429,482
Costo de Ventas	3,234,996	4,943,648
Utilidad Bruta	935,588	1,485,834
Gastos de Administración	233,986	465,529
Gastos de Ventas	375,218	113,550
Utilidad (Pérdida) Operativa	326,383	906,755
Otros Ingresos (Egresos) Neto	118,935	28,068
Ingresos Financieros	0	0
Gastos Financieros	321,773	753,515
Utilidad antes de Impuestos	123,545	181,308
(*) Gastos no Deducibles	0	0
Utilidad del Período	123,545	181,308

ANEXO N° 07: CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN COMO PEQUEÑA EMPRESA

		Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA		
REMYPE		
ACREDITACIÓN		
RUC N° :	20298149703	
Razón Social :	CAMAL FRIGORIFICO LURIN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	
Actividad Económica (*) :	PROCESAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE CARNE.	
CIIU (*) :	1010	
Domicilio :	CAR. EXPLOSIVOS Z.I. SANTA GENOVEVA KM. 38.5 LIMA	
Distrito :		LURIN
Provincia :	LIMA	
Departamento :	LIMA	
Gerente General :	JOHN LEONARDO CHAUCA TORO	
Representante Legal :	JOHN LEONARDO CHAUCA TORO	
Queda Acreditada como :	PEQUEÑA EMPRESA	
Número de Registro - Solicitud de Inscripción	0001351816-2016	
Fecha de presentación - Solicitud de Inscripción REMYPE:	24/02/2016	
(*) CIIU v3 :	15114	
(*) Actividad Económica v3 :	PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS.	
<small>Esta acreditación es en base a la declaración jurada realizada en el sistema virtual del REMYPE por la empresa acreditada, la misma que se encuentra sujeta a una fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso de comprobar fraude o falsedad en la declaración presentada por la empresa acreditada, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar nulo el registro. Asimismo, si la conducta es adecuada a los supuestos delictivos contra la fe pública del Código Penal, este será comunicado al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente, de conformidad con el Art. 32° de la Ley N° 27444.</small>		
<small>La fecha de expedición de la Constancia de Acreditación al REMYPE, tiene efectos retroactivos a la fecha de presentación de la solicitud para la inscripción en el REMYPE, a efectos de acceder a los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas.</small>		
Fecha de Expedición :	07/03/2016	

ANEXO N° 08: LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

LIQUIDACION BENEFICIOS SOCIALES

Nombres : Casas Menes, Jorge Luis
 Cargo : Operario Matarife
 D.N.I. : 42511252
 Fecha Inicio : 01/01/2018
 Fecha Término : 20/10/2018
 Motivo : Renuncia Voluntaria
 Remuneración : S/ 1,493.00

	RL ESPECIAL	RL GENERAL	REDUCCION	%
<u>Compensación Tiempo de Servicios</u>				
Desde 01/01/2018 al 30/04/2018	248.83	497.67		
Desde 01/05/2018 al 20/10/2018	381.89	822.53		
TOTAL	S/ 630.72	S/ 1,320.20	689.48	52%
<u>Gratificaciones Truncas</u>				
3 Meses	373.25	746.50		
TOTAL	S/ 373.25	S/ 746.50	373.25	50%
<u>Vacaciones Truncas</u>				
9 Meses	559.88	1,119.75		
20 Días	41.47	82.94		
TOTAL	S/ 601.35	S/ 1,202.69	601.34	50%
<u>Resúmen</u>				
Total Compensación Tiempo de Servicios	630.72	1,320.20	689.48	52%
Total Vacaciones Truncas	601.35	1,202.69	601.34	50%
Total Gratificaciones Truncas	373.25	746.50	373.25	50%
Bonificación Extraordinaria	33.59	67.19	33.59	50%
Total Indemnizable	S/ 1,638.91	S/ 3,336.58	1,697.66	51%
Depositado en Cuenta CTS	248.83	497.67		
ONP 13%	78.18	156.35		
Neto a Recibir	S/ 1,311.91	S/ 2,682.56	1,370.65	51%

**ANEXO N° 09: NÓMINA DE TRABAJADORES – DETALLE DE GRATIFICACIONES
DEL PERIODO DICIEMBRE 2018**

N°	Fecha de Ingreso	Apellidos y nombres	Total Remun.	Gratificación Mype	Gratificación Reg. General	Bonificación 9%	TOTAL
1	01/02/2015	Leon Janampa Maria Luisa	1,845.00		1,845.00	166.05	2,011.05
2	01/07/2015	Rosas Bellido Dayana	2,835.00		2,835.00	255.15	3,090.15
3	01/08/2016	Chauca Toro Mercedes	930.00	465.00		41.85	506.85
4	01/08/2017	Dioses Torres Alfredo Ernesto	2,000.00	1,000.00		90.00	1,090.00
5	01/01/2018	Delgado Dextre Rosa del Pilar	2,000.00	1,000.00		90.00	1,090.00
TOTAL AREA ADMINISTRATIVA				2,465.00	4,680.00	643.05	7,788.05

N°	Fecha de Ingreso	Apellidos y nombres	Total Remun.	Gratificación Mype	Gratificación Reg. General	Bonificación 9%	TOTAL
6	01/05/2017	Peña Damian Nohely Melissa	930.00	465.00		41.85	506.85
7	01/12/2014	Rodriguez Flores Miguel Angel	930.00		930.00	83.70	1,013.70
8	01/05/2018	Cahuaza Tapullima Ruben	930.00	465.00		41.85	506.85
9	01/11/2018	Delgado Perezs Wilson	1,500.00	250.00		22.50	272.50
10	01/06/2018	Torres Mananay Jose Erv	930.00	465.00		41.85	506.85
TOTAL AREA DESPACHO				1,645.00	930.00	231.75	2,806.75

N°	Fecha de Ingreso	Apellidos y nombres	Total Remun.	Gratificación Mype	Gratificación Reg. General	Bonificación 9%	TOTAL
11	01/05/2017	Carrion de la Cruz Alis	1,293.00	646.50		58.19	704.69
12	01/05/2017	Huaripaucar Cuya Samuel	1,300.00	650.00		58.50	708.50
13	01/04/2018	Gutierrez Montañez Jonathan Dionicio	1,893.00	946.50		85.19	1,031.69
14	01/08/2018	Nieves Carrion Edgar	1,500.00	625.00		56.25	681.25
TOTAL AREA MANTENIMIENTO				2,868.00	-	258.12	3,126.12

N°	Fecha de Ingreso	Apellidos y nombres	Total Remun.	Gratificación Mype	Gratificación Reg. General	Bonificación 9%	TOTAL
15	15/06/2015	Asto Leon Edwin Cesar	1,450.00		1,450.00	130.50	1,580.50
16	18/08/2014	Cotrina Requejo Reynerio	1,730.00		1,730.00	155.70	1,885.70
17	15/06/2015	Flores Huaman Ledin Joel	1,000.00		1,000.00	90.00	1,090.00
18	18/08/2014	Garcia Enriquez Celso	1,623.00		1,623.00	146.07	1,769.07
19	15/06/2015	Gonzales Baldeon Miguel Angel	1,393.00		1,393.00	125.37	1,518.37
20	15/06/2015	Huamani Fernandez Christian	1,093.00		1,093.00	98.37	1,191.37
21	15/06/2015	Huamani Huanaco Emerson	1,493.00		1,493.00	134.37	1,627.37
22	15/06/2015	Rodriguez Reategui Jhon Harry	1,293.00		1,293.00	116.37	1,409.37
23	18/08/2014	Romero Pacheco Fredy	1,300.00		1,300.00	117.00	1,417.00
24	15/06/2015	Roque Galvez William	1,093.00		1,093.00	98.37	1,191.37
25	01/04/2016	Amasifen Cenepo Robert Wagner	1,200.00	600.00		54.00	654.00
26	01/04/2016	Cardenas Rosales Frans Yonatan	1,393.00	696.50		62.69	759.19
27	01/10/2017	Ramirez Romaina Wilson Manuel	1,200.00	600.00		54.00	654.00
28	01/11/2017	Diaz Pedregal Bacilio	1,193.00	596.50		53.69	650.19
29	01/01/2018	Ramirez Garayar Moises	1,200.00	600.00		54.00	654.00
30	01/04/2018	Diaz Sanchez Ivan Christian	1,050.00	525.00		47.25	572.25
31	01/04/2018	Navarro Camacho Alex Alberto	1,493.00	746.50		67.19	813.69
32	01/09/2018	Gamboa Huaman Ssadam	1,050.00	350.00		31.50	381.50
33	01/09/2018	Guerra Crisostomo Raul	1,143.00	381.00		34.29	415.29
34	01/11/2018	Guillen Melendez Luis Alfredo	1,050.00	175.00		15.75	190.75
35	01/11/2018	Roque Acuña Percy	1,293.00	215.50		19.40	234.90
36	01/11/2018	Vasquez Viena Froilan Ronal	1,493.00	248.83		22.40	271.23
TOTAL AREA							
PORCINO				5,734.83	13,468.00	1,728.26	20,931.09

N°	Fecha de Ingreso	Apellidos y nombres	Total Remun.	Gratificación Mype	Gratificación Reg. General	Bonificación 9%	TOTAL
37	01/08/2015	Armendariz Meza Moises	1,593.00		1,593.00	143.37	1,736.37
38	01/12/2014	Blas Malasquez Oscar Raul	1,593.00		1,593.00	143.37	1,736.37
39	01/07/2015	Dancourt Macahuachi, Juan Antonio	1,100.00		1,100.00	99.00	1,199.00
40	01/12/2014	Giraldo Cabeza Wilfredo	1,593.00		1,593.00	143.37	1,736.37
41	01/12/2014	Huamán Cayetano Raul	1,793.00		1,793.00	161.37	1,954.37
42	01/08/2015	Montalvo Huamán Pavel Wilmer	1,668.00		1,668.00	150.12	1,818.12
43	01/07/2015	Ore Gutierrez José Luis	1,793.00		1,793.00	161.37	1,954.37
44	01/07/2015	Roman Navarro Luis Bartolome	930.00		930.00	83.70	1,013.70
45	01/07/2015	Sivirichi Vargas Jorge Luis	1,300.00		1,300.00	117.00	1,417.00
46	01/08/2015	Torres Manayay Luliño	1,100.00		1,100.00	99.00	1,199.00
47	01/04/2016	Amao Muñoz Luis Antonio	1,593.00	796.50		71.69	868.19
48	01/04/2016	Avellaneda Rojas Johan	1,493.00	746.50		67.19	813.69
49	01/04/2016	Sivirichi Vargas Aaron	1,300.00	650.00		58.50	708.50
50	01/05/2017	Fasabi Yuyarima Josue	1,400.00	700.00		63.00	763.00
51	01/08/2017	Tamani Manamon Jerry	1,393.00	696.50		62.69	759.19
52	01/01/2018	Pedraza Guillen Ervin	1,500.00	750.00		67.50	817.50
53	01/08/2018	Blas Torrejon Victor	1,493.00	622.08		55.99	678.07
54	01/09/2018	Ore Gutierrez Richard	1,593.00	531.00		47.79	578.79
TOTAL AREA VACUNO				5,492.58	14,463.00	1,796.00	21,751.59

ANEXO N° 10: ASIENTOS CONTABLES DE PLANILLA - DICIEMBRE 2018

-----X-----	Debe	Haber
62 Gastos de personal, directores y gerentes	82,280.83	
621 Remuneraciones		
6211 Sueldos y salarios	73,255.00	
622 Otras remuneraciones	2,232.00	
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271 Régimen de prestaciones de salud	6,793.83	
40 Tributos, contrap. y aportes al sist. de pens. y de salud por pagar		16,219.21
401 Gobierno central		
4017 Impuesto a la renta		
40173 Renta de quinta categoría	76.00	
403 Instituciones públicas		
4031 Essalud	6,793.83	
4032 Onp	3,150.42	
407 Administradoras de fondos de pensiones	6,198.96	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		66,061.62
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		
X/X Por la provisión de la planilla.		
-----X-----		
90 Costo de producción	56,049.70	
94 Gastos administrativos	26,231.13	
79 Cargas imputables a cuenta de costos y gastos		82,280.83
791 Cargas imputables a cuenta de costos y gastos		
X/X Por el destino del gasto de la planilla.		
-----X-----		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	66,061.62	
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		66,061.62
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		
X/X Por el pago de la planilla de sueldos.		

ANEXO N° 11: DERECHOS LABORALES COMUNES AL RÉGIMEN GENERAL Y RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

DERECHOS LABORALES COMUNES AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL Y RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA			
BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	RÉGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.		
JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO	La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cuentes con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares.		
DERECHO AL REFRIGERIO	Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.		
DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados.		
LICENCIA PRE-NATAL Y POST NATAL	Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año		
LICENCIA POR PATERNIDAD	El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 10 días con ocasión del nacimiento de su hijo.		
VACACIONES TRUNCAS	Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones truncas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.		

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXO N° 12: CUADRO COMPARATIVO DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	RÉGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
VACACIONES	El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio
JORNADA NOCTURNA (Entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.)	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta	Si la jornada habitualmente es nocturna, no se aplicará la sobre tasa del 35%	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)	Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).	No	15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
GRATIFICACIONES	Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se pagará por mes calendario completo laborado.	No.	Se otorgará dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a media remuneración por cada oportunidad, siempre y cuando laboren el semestre completo, caso contrario percibirán la parte proporcional.
SEGURO DE SALUD	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.	Seguro Integral de Salud (SIS) – El empleador deberá realizar un aporte mensual equivalente al 50% del aporte mensual total del régimen semi-contributivo del SIS, el otro 50% será completado por el Estado	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización el equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización el equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo