

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“EL RÉGIMEN LABORAL MYPE Y SU INCIDENCIA SOBRE
LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA C&V
INDUSTRIAS E.I.R.L. LOS OLIVOS 2019”

Tesis para optar el título profesional de:
Contador Público



Autores:

Joel John Chontay Cristobal
Carmen Rosa Falcon Cabrera

Asesor:

Mg. Ericka Nelly Espinoza Gamboa

Lima - Perú

2020

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Ericka Nelly Espinoza Gamboa, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Chontay Cristóbal, Joel John
- Falcón Cabrera, Carmen Rosa

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “**EL REGIMEN LABORAL MYPE Y SU INCIDENCIA SOBRE LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA C&V INDUSTRIAS E.I.R.L. LOS OLIVOS 2019**” para aspirar al título profesional de: Contador Público por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Mg. Ericka Nelly Espinoza Gamboa

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Joel John Chontay Cristóbal y Carmen Rosa Falcón Cabrera para aspirar al título profesional con la tesis denominada: **“EL REGIMEN LABORAL MYPE Y SU INCIDENCIA SOBRE LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA C&V INDUSTRIAS E.I.R.L. LOS OLIVOS 2019”**

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Dedicamos nuestro trabajo de investigación ante todo a Dios como artífice de todo aquello que nos ocurre en el transcurso de nuestras vidas y que nos condujo al momento en el que nos encontramos hoy. Asimismo, a todas las personas que nos han apoyado a lo largo de este camino para lograr nuestro desarrollo profesional y personal, a nuestros padres y hermanos que siempre creyeron en nosotros y nos dieron una palabra de aliento cuando la necesitamos, a nuestros amigos y docentes de quienes aprendimos tanto y finalmente a nosotros mismos que hemos puesto todo nuestro esfuerzo para que podamos llegar a cumplir nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por habernos permitido este importante logro, a nuestros familiares y amigos que nos apoyaron siempre, más aún en los momentos difíciles, hoy que estamos tan cerca de culminar nuestra carrera nos damos cuenta que somos el resultado de todas las personas que se cruzan en nuestras vidas y nos dejan un poco de si para seguir creciendo como seres humanos y profesionales, gracias a todas las personas que Dios puso en nuestro camino para aprender un poquito más.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	54
CAPÍTULO III: RESULTADOS	68
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	80
REFERENCIAS	87
ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen del procesamiento de los datos	62
Tabla 2 Estadísticos de fiabilidad	62
Tabla 3 Estadísticos total-elemento	63
Tabla 4 Resumen del procesamiento de los datos	64
Tabla 5 Pruebas de normalidad	65
Tabla 6 Correlaciones no paramétricas	66
Tabla 7 Planilla anual de remuneraciones C & V Industrias EIRL bajo el Régimen General	69
Tabla 8 Planilla anual de remuneraciones C & V Industrias EIRL bajo el Régimen Laboral MYPE	70
Tabla 9 Comparativo de costos laborales entre régimen general y MYPE	71
Tabla 10 Comparativo de costos laborales entre régimen general y régimen MYPE en C & V Industrias E.I.R.L.	72
Tabla 11 Estados Financieros de C & V industrias 2019 bajo el Régimen General y régimen MYPE	74
Tabla 12 Análisis de los EE FF de C & V Industrias periodo 2019	75
Tabla 13 Estados Financieros de C & V industrias 2019 bajo el Régimen General y régimen MYPE	77

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Rentabilidad

78

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación que lleva como título “EL REGIMEN LABORAL MYPE Y SU INCIDENCIA SOBRE LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA C&V INDUSTRIAS E.I.R.L. LOS OLIVOS 2019”, cuyo principal objetivo es analizar la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de la compañía en el periodo 2019.

Ante todo, se evaluó la incidencia económica que generaba el régimen general laboral al cual la empresa estaba acogida inicialmente, revisando rigurosamente las ventajas y desventajas de asumir dichas cargas para una empresa pequeña con menos de 20 trabajadores y que está en proceso de consolidación en el mercado.

Posteriormente, luego de la afiliación al régimen laboral MYPE se analizó los estados financieros, los gastos por planillas, el incremento de liquidez, con todo ello se determinó que hubo un impacto positivo, ya que la reducción de costos laborales fue muy evidente, lo cual se pudo ver reflejado con las nuevas contrataciones de personal posterior al acogimiento y al realizar el comparativo de los costos con el personal antiguo que se mantenía en el régimen general.

Por lo tanto, se concluyó que el acogimiento al régimen laboral MYPE tuvo una incidencia muy positiva sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias, ello se verá reflejado aún más a largo plazo cuando corresponda realizar el pago de todos los beneficios laborales y sobre todo cuando haya más personal en planilla.

Palabras clave: Régimen MYPE, liquidez, costos laborales

ABSTRACT

This research work entitled "The MYPE Labor Regime and its incidence on Labor Costs of the company C & V Industrials E.I. R.L Los Olivos 2019", aims to demonstrate the positive effect of the MYPE labor regime on the company's labor costs in 2019.

Mainly, the economic impact of the general labor regime to which the company was initially welcomed was evaluated, carefully reviewing the positive and negative aspects of assuming such costs for a small company with less than 20 workers and that is still establishing itself in the market.

Subsequently, after receiving the MYPE regime, the financial statements and the increase in liquidity were analyzed, which was considered a positive impact since the decrease in labor costs was quite significant and this was evidenced by the new hiring of post-placement and in comparison, with the old personnel who remained in the general regime.

Therefore, it was determined that the acceptance of the MYPE labor regime had a positive economic impact on the company's labor costs, which would be reflected even more in a longer period when the payment of all labor benefits is made.

Keywords: MYPE regime, liquidity, labor costs.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

La presente tesis está enfocada en otorgar a las empresa herramientas adicionales que contribuyan a orientar sobre la importancia de la elección del régimen laboral, demostrando de qué forma esta decisión incide sobre los costos laborales, pues ello se verá reflejado en la disposición de liquidez que tendrán lo cual les permitirá gozar de estabilidad financiera y además a futuro se evidenciará en un importante crecimiento económico. Para concretar estos objetivos se analizarán las cargas laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. de los trabajadores contratados bajo el régimen general y los costos laborales del personal que ingresó tras el acogimiento al Régimen Laboral MYPE. Asimismo, se hará un análisis a los estados financieros para evaluar la liquidez que tiene la empresa y ver en qué grado repercuten las decisiones tomadas en mejorar las condiciones de la empresa.

A continuación, se citará algunos artículos científicos relacionados al tema en estudio.

- Sobre el Régimen Laboral MYPE Alanoca, Martel & Ramírez (2018) nos dicen:

El régimen laboral MYPE es una fundamental herramienta que favorece la promoción, formalización, competitividad, aumento y desarrollo de las pequeñas y medianas organizaciones. Por esto, se determina que el régimen laboral particular optimización y beneficia de manera significativa a los empresarios y trabajadores. Durante los años, a partir de su construcción se fueron modificando

varias leyes con en relación a este régimen laboral, por lo cual ha presentado ventajas importantes a lo extenso de su proceso. (p.24).

Es de esta forma que tenemos la posibilidad de decir que el Régimen Laboral MYPE ha sido diseñado para beneficiar tanto al trabajador; que mayormente trabajaba en total informalidad, sin ingreso a sus mínimos derechos laborales; como a los empresarios que debido al alto costos de las cargas laborales optan por la total informalidad exponiéndose a costear elevadas multas que ocasionarían todavía más inconvenientes económicos.

Para comprender un poco más del porqué de la informalidad de las MYPES Garavito (2016) nos dice:

En la situación de las pequeñas empresas, gran parte de este grupo parte no puede acatar las reglas laborales mínimas, por esto el gobierno tomo medidas que buscan el ingreso progresivo de los trabajadores a los derechos laborales. De esta forma poseemos la Ley MYPE, o la iniciativa de Ley de Ingreso Progresivo a los Derechos Laborales y Sociales, debido a que alrededor la mitad de la fuerza laboral está en estas organizaciones, la defensa de los derechos laborales adquiere un carácter de bien a partir de la perspectiva de la sociedad. (p. 96).

Según ello, tenemos la posibilidad de decir que, en vista del elevado índice de informalidad laboral que existe, el estado creo la LEY MYPE, con la cual se buscaba otorgar a los trabajadores los derechos que les corresponde y la vez incentivar al empresario a la formalización reduciendo la carga de los costos laborales considerablemente y permitiendo a las MYPES tener mayor liquidez y superiores modalidades de una consolidación económica y empresarial.

-Con respecto a los costos laborales Aguilar & Rendon (2020), indican lo siguiente:

Los costos de la mano de obra siguen elevados a pesar de las reformas laborales llevadas a cabo en la década de los noventa, y podría ser por eso mismo que el incremento de la

producción no estaría generando un conveniente aumento de la demanda de trabajo, por esto la recomendación de la política económica derivada es que los costos laborales tienen que reducirse para permitir un más grande aumento del empleo formal. (p. 3)

Es fundamental nombrar que los costos laborales forman parte del grupo de costos que las organizaciones tienen que aceptar por obligación, no obstante, es fundamental considerar que hay ciertos costos laborales que resultan convirtiéndose en sobre costos laborales para las empresas pequeñas que continuamente poseen inconvenientes de liquidez, puesto que paralelamente las MYPES continuamente son las menos favorecidas por el sistema financiero, lo que finaliza ocasionando adeudo con el trabajador y a la vez con el estado, conllevando a la mayor parte de dichos pequeños emprendimientos al cierre previamente del primer año de vida.

-Para comprender un poco más acerca de los sobrecostos laborales Vélez, Pizarro, Sotomayor & Bossio (2012) nos mencionan:

El porcentaje del sobrecosto laboral es dependiente de varios componentes, como antigüedad de trabajador, si la compañía realiza actividades de elevado peligro, si la compañía realiza actividades industriales, la duración de la jornada, si el trabajador tiene hijos, si la organización da beneficios extras a los legalmente establecidos sea por negociación colectiva, por convenio personal de trabajo o por costumbre”. Cabe resaltar la actividad de la organización, a que rubro o que sector del mercado genera para examinar técnicamente los costos y qué tipo de trabajo ejecuta el personal, así como su antigüedad y beneficios que tendrá que de obtener en el lapso del entorno laboral”. Coincidiendo con Chacaltana, J. (1999). En su artículo nombrado “Los costos laborales en el Perú”; que estima que no todos los trabajadores poseen derecho a todos los beneficios dados por la ley y por consiguiente no todos cuestan igual. El estudio de la legislación lo demostró, permitiendo la categorización de los trabajadores según sus costos (p.13).

El concepto sobre costo laboral engloba todos los beneficios extras que se pagan al trabajador además de la remuneración, que se estima en nuestra región bastante alto implementando a la verdad del mismo, puesto que es el empresario el que le asume dichas cargas, además de las obligaciones con el estado. Estos sobre costos varían según varios componentes como el giro de la compañía, la antigüedad del trabajador entre varios otros, es gracias a ello que la mayor parte opta por la informalidad y son reacios al cambio.

1.2. Realidad problemática

Actualmente es notable que las MYPES cumplen un papel bastante fundamental en el desarrollo de la economía de nuestra región debido a que aportan alrededor el 40 % del PBI. Asimismo, concentran el 60% poblacional económicamente activa lo que prueba su fundamental papel en el mercado laboral. No obstante, a pesar de ello tiene monumentales problemas que le impiden tener un incremento sustentable, de esta forma poseemos que en nuestro país todos los años se generan alrededor 300,000 organizaciones de las cuales el 66% cierran al año de haber sido creadas. Consideramos que una de las primordiales causas es la informalidad de las MYPES que se refleja en varios puntos, lo que repercute en un estancamiento y siguiente fracaso. Hay varios componentes que contribuyen a que frecuentemente el emprendimiento no sea suficiente para poder hacer un triunfo empresarial, consideramos que uno de las primordiales razones que auxilia a la informalidad y fracaso de las MYPES es la carencia de apropiados beneficios tributarios que no favorecen al micro empresario, considerando el fundamental aporte que el ejecuta en el motor de la economía peruana. Las variables reglas tributarias que solo buscan recaudación rápida en el régimen de momento no permiten que las organizaciones que apenas permanecen iniciando en el mercado logren tener un aumento sostenido y

proyectarse a futuro, todo ello es un desencadenante para la derrota de estas organizaciones debido a que si no se formalizan no van a poder contratar con organizaciones más grandes o con el estado y mucho menos entrar a beneficios del sistema financieros que le permitan crecer y consolidarse.

El Régimen laboral MYPE fue desarrollado objetivamente para minimizar los altos índices de informalidad y subempleo que son una constante en nuestro país, puesto que se reconoce que son los microempresarios los que más aportan con la generación de puestos de trabajo, no obstante, la mayor parte de las pequeñas empresas no llegan a consumir el año de vida, puesto que las reglas tributarias y las exigencias del estado no les proporcionan el respaldo que necesitan.

Sin embargo, los costos laborales en su integridad resultan muy altos para las empresas pequeñas, es por esto que el régimen laboral MYPE coopera a minimizar estos costos y con ello promover considerablemente la disposición de liquidez de las microempresas y una proyección más optimista para estas empresas que con un incremento futuro tienen la posibilidad de dar todavía más con la economía nacional.

Sobre la formalización del empleo, Sánchez (2012) indica:

La economía social de mercado y la cláusula de Estado Social imprimen al Estado el deber de adoptar medidas legislativas que, además de promover la inversión privada, se encuentren orientadas al cumplimiento de objetivos sociales de relevancia constitucional como son conseguir una repartición equitativa del ingreso, la prestación eficaz, eficiente y plena de los servicios sociales, el efectivo goce de los derechos económicos y sociales consagrados en la Constitución y la verificación del inicio de equidad en lo atinente a la preparación y aplicación de la

ley; y, singularmente, en lo pertinente a la consolidación del equilibrio real de oportunidades. (p.55).

Por esto es fundamental examinar y comprobar la normativa laboral y tributaria, debido a que visiblemente los índices e informalidad no se han limitado según lo anhelado. Por esto, se debería revisar cuidadosamente medidas que al menos den respaldo económico a lo largo del primer año de construcción de las empresas pequeñas, puesto que a futuro estas organizaciones consolidaran la economía del territorio.

Acerca de los sobrecostos laborales Mongue (2014) indica:

Los llamados sobrecostos no necesariamente son así, ya que en sí el empleador debe a pagar gratificaciones, asignaciones familiares, compensación por tiempo de servicios, seguro de vida, seguro complementario de trabajo de riesgo, participación en utilidades y aportaciones al seguro social y pensiones. Es entonces lógico que su costo laboral debe ser establecido teniendo en cuenta que por cada sol que pague, debe además desembolsar entre 48% y 50% más. Tener en cuenta que hay costos laborales que pueden ser menores, según el volumen de la población económicamente activa formal y entre otros aspectos. (p.56).

Es así que para una pequeña organización en su mayoría los costos laborales se convierten en sobrecostos laborales que evidentemente no pueden asumir, ya que al elevarse sus costos remunerativos, estos incrementan sus costos productivos y con ello les resulta más difícil competir en el mercado con empresa similares pero ya establecidas económica y financieramente, esto conlleva muchas veces a reducir sus utilidades y su nivel de liquidez al mínimo para poder asumir sus obligaciones con

terceros, con lo cual sus trabajadores se ven afectados, esta es una de las razones que por las cuales los pequeños empresarios se conducen a una inevitable quiebra.

1.2.1. Marco Teórico

Antecedentes Nacionales:

Variable independiente

Urquiza (2015). En su tesis “Formalización Del Régimen Laboral Y Tributario Para Mejorar La Rentabilidad De La Empresa De Transportes San Pedro De Mala S.A.C”. Tiene como objetivo general: Determinar de qué forma la propuesta de formalización del Régimen Laboral mejora la rentabilidad; sus objetivos específicos son: Evaluar si la formalización del régimen laboral y tributario incrementa la rentabilidad de la empresa San Pedro de Mala SAC. Evaluar el nivel de formalización de la empresa San Pedro de Mala SAC.; El diseño de la investigación es no experimental transversal; La muestra está compuesta por 45 personas que son trabajadores y clientes de la Empresa de Transporte San Pedro de Mala SAC.; la investigación llego a las siguientes conclusiones: Debido a los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe una diferencia absoluta tras la aplicación de la medida. Entonces como argumento adicional podemos decir que no solo la formalización del régimen laboral y tributario de la Empresa de Transportes San Pedro De Mala S.A.C mejora la rentabilidad del uso eficiente, eficaz y económico de los recursos de la empresa, sino que va a facilitar una gestión más eficiente y para ello se previene, identifica y elimina los actitudes errneas del personal administrativo en la empresa y con ello se verá la mejoría de la rentabilidad de la empresa San Pedro de Mala SAC.

Análisis

El autor realiza una investigación sobre la evidente informalidad con la que opera la empresa de transportes y que se pone en manifiesto de en todos los aspectos, desde la forma en que se brinda el servicio a los pasajeros hasta en la evasión de impuestos, lo cual se traduce en un desorden administrativo total, evidentemente esto también se ve reflejado en la contratación del personal de manera irregular. Asimismo, nos dice que, el proceso de formalización laboral y tributaria de la empresa en mención es posible de acuerdo al resultado de los estudios aplicados y todo ello reflejaría una óptima liquidez y todo lo bueno que ello conlleva.

Rivera (2019), en su trabajo de investigación “Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018”. Tiene como objetivo general: Evaluar como el régimen laboral especial influye sobre los costos laborales, así como evaluar los beneficios que tiene al acogerse a este régimen, sus objetivos específicos son: Evaluar si el régimen laboral especial influye positivamente sobre las obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Analizar si el régimen laboral MYPE incide significativamente sobre los beneficios sociales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Evaluar si el régimen laboral MYPE influye significativamente en las aportaciones en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. El trabajo de investigación es de tipo aplicada, tiene un diseño de tipo no experimental y un nivel explicativo. Además, el instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, el cual se realizó a 40 trabajadores de 4 empresas textiles de áreas específicas. El instrumento, fue validado por expertos, asimismo, para medir la confiabilidad se realizó la prueba

de dos mitades y para la normalidad de las hipótesis se utilizó la prueba del chi cuadrado. En este trabajo de investigación se concluyó que el régimen laboral especial influye positivamente sobre los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018.

Análisis

El autor realiza una evaluación para evaluar los resultados positivos que generarían la afiliación al régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de las pequeñas y micro empresas textiles del distrito de Puente Piedra en las cuales la informalidad es una constante, como en la gran mayoría de MYPES en el país, teniendo en cuenta la falta de cultura tributaria de los pequeños empresarios este problema solo va en aumento sobre todo en el rubro textil, si bien los trabajadores son los principales afectados con ello, también son los empresarios quienes se perjudican seriamente con ello, pues sus empresas no logran tener los beneficios del sistema financiero para tener el crecimiento que buscan para sus empresas, es así que la autora realizó el estudio comprobando con ello, los beneficios que tendrían los empresarios y trabajadores con el acogimiento al régimen laboral MYPE, esperando con ello contribuir a la formalización empresarial y laboral.

Chávez, (2019) en su tesis “Infracciones Laborales en las MYPES Ferreteras de La Ciudad de Tingo María 2017”; Tiene como objetivo principal: Evaluar el nivel de infracciones laborales de las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo María, y como objetivo específico: Estimar la percepción de los trabajadores sobre la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL en las ferreterías en la ciudad de Tingo María.

A la vez evaluar la percepción que tienen los trabajadores sobre cumplimiento de sus derechos laborales. La tesis tiene un diseño de investigación descriptivo por cuando se detallara el nivel de infracciones laborales de las MYPES - ferreteras en la ciudad de Tingo María, tipo transversal por que se da en un periodo de tiempo determinado para analizar las Infracciones Laborales en las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo María. Y la muestra está compuesta por los trabajadores de las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo María, llegando a las siguientes conclusiones: Al poner a prueba de la hipótesis general a través de la prueba estadística correlación de Spearman. Se concluye que las infracciones laborales en las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo María no son altas, ya que p valor 0.749 es mayor a $\alpha=0.05$.

De acuerdo a lo informado por los trabajadores de las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo Mará, la presencia de la inspección laboral en sus centros laborales en promedio en un 47%, indicando que ellos consideran que no cuentan con el apoyo del estado para hacer prevalecer sus beneficios laborales, pues la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales en los centros de trabajo es fundamental para el cumplimiento de los mismos.

Los trabajadores de las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo María manifiestan que los empleadores cumplen con sus obligaciones laborales en un nivel medio de 50%, debido que el otorgamiento de estos derechos es una obligación por parte de los empleadores, aceptando dichos resultados estadísticos aplicados.

Análisis

El autor realiza un análisis de las infracciones laborales de las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo María, donde el estudio demuestra que las infracciones detectadas no son elevadas, ya que los empleadores cumplen con sus obligaciones laborales al

50 % debido a la poca fiscalización que se realiza autoridad administrativa pues no tiene el apoyo del estado para poder cumplir con sus labores. Asimismo, al encuestar a los trabajadores, estos muestran su descontento con los niveles de informalidad laboral que los afecta y hacen hincapié en el rol del estado para fiscalizar y tomar medidas con respecto a ello.

Aliaga & Ducos (2019). En su tesis titulada "El Remype Y Los Costos Laborales En La Empresa Disrep Import S.R. Ltda., Periodo 2018". Tiene como objetivo general; Evaluar la influencia de los costos laborales en la empresa Disrep Import S.R.Ltda. tras el acogimiento del Remype, y sus objetivos específicos son; Evaluar cómo influye el acogimiento al Remype sobre los costos laborales directos en la empresa Disrep Import S.R.Ltda. Evaluar en que grado el acogimiento al Remype influye en los costos laborales indirectos en la empresa Disrep Import S.R.Ltda. El tipo de investigación fue aplicada - descriptiva, la investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental - transversal y el método de investigación utilizado fue analítico - deductivo. Los resultados analizados demostraron que hay una reducción en los costos laborales en la empresa Disrep Import S.R. Ltda al acogerse al Remype, y se observó que la influencia sobre los costos totales anuales reduce en un 42%. Se concluyó que el acogimiento al Remype disminuye los costos laborales, es decir, se ha demostrado que, al optar por este régimen laboral, la empresa puede reducir la carga laboral de sus trabajadores sin pasar por alto sus derechos laborales ni incurrir en la informalidad.

Análisis

Los autores realizan una evaluación de la incidencia del acogimiento al régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de la empresa Disrep Import S.R.Ltda, la cual evidenció resultados favorables pues se tuvo una reducción considerable de las

cargas laborales por beneficios sociales y aportaciones, además es importante mencionar que la empresa que tenía trabajadores en situación informal decidido regularizar teniendo en cuenta las sanciones que puede tener y que las cargas laborales eran menores.

Variable Dependiente

Rosales (2017). En la tesis titulada “Régimen Laboral Especial de las MYPES y Su Incidencia En La Liquidez De La Empresa Comercial Walter EIRL, Huánuco 2016”. Tiene como objetivo general; Evaluar el impacto del Régimen Laboral Especial de las MYPES sobre la liquidez de la Empresa “Comercial Walter EIRL”, Huánuco 2016 y como objetivo específico; Evaluar si los costos por infracciones laborales; los Beneficios del Régimen Laboral de las MYPES y la Permanencia en el Régimen Laboral Especial inciden sobre la liquidez de la Empresa Comercial Walter EIRL, Huánuco 2016; La tesis tiene una metodología descriptiva. Para analizar los objetivos de estudio, se acude al uso de técnicas de investigación como la encuesta, análisis documental, cuestionario, teniendo como eje de estudio el régimen laboral especial de Las MYPES y su incidencia en la liquidez de la empresa, llegando a la conclusión que El Régimen Laboral Especial incide favorablemente en la liquidez de la empresa Comercial Walter EIRL, teniendo en cuenta que el 100% de los encuestados opinan que el impacto de acogimiento al Régimen Laboral Especial sobre la liquidez de la empresa ha sido muy favorable. También se contó con el análisis de ratios de liquidez el cual confirma dicha afirmación con ello la empresa con la que puede afrontar sus obligaciones corrientes oportunamente sin la necesidad vender sus activos a corto plazo. Se determinó que la empresa fue sancionada bajo el régimen laboral común por

no estar inscrita en el REMYPE y no poner en planilla a sus trabajadores las cuales se considera costos muy altos para la magnitud de la empresa, que le resta liquidez, todo ello producto de la falta de difusión y conocimientos de los empresarios, administradores y gerentes de las empresas.

Se determinó que los beneficios del acogimiento al Régimen Laboral Especial son muy importantes pues le confiere a las micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE beneficios que es aprovechada por el empresario, en tres aspectos muy importantes para disminuir los costos laborales. Asimismo, se establece que la permanencia en el Régimen Laboral Especial luego de haber superado el nivel de ventas anuales incide sobre la liquidez de la empresa Comercial Walter EIRL, se menciona, que es positivo el periodo de gracia de las MYPES, ya que le permite prepararse económicamente para pasar a otro Régimen Laboral y a la vez le da la posibilidad de seguir reduciendo costos laborales, por lo que le confiere mayor capacidad de pago y puntualidad con sus obligaciones a corto plazo, le brinda mayores posibilidades de mantenerse e ir creciendo en el entorno empresarial competitivamente.

Análisis

La autora determino en su investigación que el acogimiento al Régimen Laboral MYPE fue positivo para reducir los costos laborales a un 50 % lo cual evidentemente se refleja en un considerable incremento de liquidez para la organización. Asimismo establece el importante beneficio de poder permanecer en el Régimen Laboral Especial luego de haber superado el nivel de ventas anuales lo cual también tiene un resultado positivo sobre la liquidez de la empresa Comercial Walter EIRL, el 75% de los encuestados mencionan, que el periodo de gracia otorgado a las MYPES les da un

gran beneficio, pues le permite establecerse económicamente para cambiar a otro Régimen Laboral y a la vez seguir reduciendo costos laborales, por lo que le confiere mayor capacidad de cumplimiento con sus obligaciones a corto plazo, así también, brinda a la empresa mayores posibilidades de mantenerse e ir consolidándose en el mercado laboral.

Gordillo, Vilchez (2016), En el trabajo de investigación titulado “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” , su objetivo general; Evaluar el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. mediante el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa, y como objetivo específico; Analizar los costos laborales que asumía la empresa Fortaleza S.A.C. en cuanto a la planilla de remuneraciones bajo el régimen general. Describir los procedimientos que se deben realizar en la empresa Fortaleza S.A.C, para poder acogerse al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa. Evaluar los costos laborales de la empresa que se asumirían tras acogerse al citado régimen. Indicar el impacto en los costos laborales a través de un análisis comparativo, la tesis tiene un método de investigación en la Entrevista, que es la técnica de recolección de datos, a través de la información que proporciona una o varias personas y la observación, que es la técnica de recolección de datos a través de la percepción directa de los hechos educativos, teniendo la investigación las siguientes conclusiones; El impacto en los costos laborales de la empresa FORTALEZA S.A.C. a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3

aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos.

Los costos laborales que se determinan bajo la propuesta de que la empresa FORTALEZA S.A.C. realizaría el procedimiento para el acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Mediana empresa, en referencia a la planilla de trabajadores que incluye cuatro trabajadores que se espera contratar, tas acogerse al régimen laboral MYPE presenta una disminución de 8% en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C, lo cual se determina como un impacto positivo sobre la reducción de costos.

Análisis

Según el estudio realizado se evidencia una importante reducción de costos laborales para la empresa FORTALEZA SAC, la cual está en una etapa de evidente crecimiento empresarial y se ve en la necesidad de incrementar la contratación de personal. Sin embargo, aún no tiene la capacidad de asumir cargas laborales del régimen laboral común, pues ahora más que nunca necesita realizar importantes inversiones que consoliden su crecimiento, es por ello, que el acogimiento al régimen laboral especial resulta una gran herramienta de gestión, pues se ajusta a sus necesidades y le permitirá trabajar conforme a ley, la investigación concluye que el ahorro generado en costos laborales es muy significativo y a futuro esperan mejores resultados.

Sánchez (2018). En su trabajo de investigación titulado “Incidencia de los Costos Laborales en la Rentabilidad de la MYPE Seguridad Servicios e Inteligencia de la Ciudad de Chiclayo 2018”, su objetivo general es analizar la incidencia de los costos laborales sobre la rentabilidad; sus objetivos específicos son, describir los antecedentes de la empresa seguridad, analizar la situación económica financiera, los

costos laborales así como su incidencia en la rentabilidad de la empresa; la metodología empleada de acuerdo al tipo de investigación fue descriptiva, con diseño no experimental, y enfoque cuantitativo dada la medición de los costos laborales y la rentabilidad; la población está compuesta por la gerencia, personal administrativo y contable; los estados financieros: el estado de situación financiera, el estado de resultados; la planillas y boletas de los trabajadores fueron objeto de investigación. Se utilizaron como técnicas: el análisis documental y la entrevista dirigida al gerente general, en la conclusión de la investigación manifiestan que; La situación financiera de la Empresa de Seguridad Servicios e Inteligencia, no fue positiva y en consecuencia se descapitalizó por la problemas de rentabilidad a causa del exceso de los costos laborales, generando endeudamiento con los proveedores, asimismo, presentaba problemas con sus cuentas por cobrar, un alto índice de morosidad generando incobrabilidad y baja liquidez, así como una limitada autonomía financiera. Los costos por servicio prestado fue 89% en comparación con los ingreso otorgados por la empresas públicas y privadas por el servicio de vigilancia; además se revisó los elevados costos laborales entre ellos: las remuneraciones, horas extras, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), capacitaciones y movilidad; que por ley 30056 de la MYPE, correspondió reconocer al empleador, pero deficiente toma de decisiones, la inadecuada gestión empresarial fue el resultado que impactaron en la rentabilidad económica, financiera y de inversión al final del ejercicio.

Análisis

Según la conclusión del investigador podemos entender que la Empresa de Seguridad Servicios e Inteligencia, no contaba con personal calificado para realizar las gestiones

empresariales, que no solo basta con acogerse a beneficios laborales (MYPE) para poder reducir costos sino contar con personal capacitado que pueda realizar una buena gestión y una correcta toma de decisiones pues todo ello puede conllevar a perjuicios económicos y afectar seriamente a la empresa, en este caso el análisis se realizó principalmente a los grandes problemas económicos que la empresa presentaba y cuáles eran sus principales causas, detectando así los elevados costos por servicios prestados, el nivel de endeudamiento que tenía la empresa al no cumplir con su obligaciones a corto plazo, a su vez también la morosidad de los clientes que llevaron a no contar con liquidez y por sobre todo la incidencia de los elevados costos laborales que la empresa asumía, todo ello afecto seriamente su liquidez que era mínimo, por ello la investigación hace hincapié en la importancia de una buena gestión para evitar llegar a este nivel de crisis.

Ninaquispe, (2017) En su trabajo de investigación titulado “Incidencia del Sobrecosto Laboral, Caso MYPE Maderera Selva .I.R.L. de la Provincia de Chepén, año 2017”, tiene como objetivo general: Evaluar la influencia del sobrecosto laboral en las MYPES, caso concreto empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017, y como objetivo específico; Describir la incidencia del sobrecosto laboral, las causas que dan origen y en qué porcentaje afectan los sobrecostos al resultado del ejercicio en la empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017, La población y muestra fueron calculadas en base a las empresas del sector en estudio ubicadas en la provincia de Chepén, en total 4. La metodología fue, nivel descriptivo, diseño No experimental, descriptivo. Se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, utilizando la técnica de la entrevista, la investigación concluye que el sobrecosto laboral sí ha tenido incidencia en la empresa Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén

año 2017, para no afectar la economía y la competitividad, tienen algunos trabajadores en la informalidad como es el que caso de los denominados "eventuales". El sustento del sobrecosto se daría cuando el ente fiscalizador, intervenga y sancione por el incumplimiento de los derechos del trabajador.

Las razones que originan sobrecosto laboral permanecen en funcionalidad a la normatividad el cual pide que en trabajo de peligro como es la actividad de la organización Maderera Selva EIRL; se paga a favor de los trabajadores un seguro adicional como es el Seguro Complementario de trabajo de Peligro (SCTR)., de igual manera cuenta con trabajadores que poseen más de 4 años de servicios en la compañía, por lo cual viene aceptando el pago del Seguro de Vida, adicional a ello ha asumido el pago de utilidades a los trabajadores, no ha tenido contingencias con los trabajadores por despido injustificado de cualquier trabajador, pues ha negociado de manera directa con esos trabajadores que han reclamado aquel derecho, ya que en su defecto habrían tenido que aceptar el pago de 20 a 120 remuneraciones. Se sustenta por la obligación del empleador ante la naturaleza de la actividad sectorial.

La organización Maderera Selva EIRL de la provincia de Chepén, en el año 2017, fue afectada por los sobrecostos laborales, en un 30%, el cual no le permitió un común desarrollo empresarial. El sobrecosto es por la naturaleza de la actividad, tal es de esta forma que la compañía debería buscar tácticas de ventas para impacto de las obligaciones laborales y como planear una más grande productividad.

Análisis

Según las conclusiones del autor de la investigación, podemos entender que, la empresa estuvo trabajando bajo condiciones informales con su personal y desea regularizar la situación de sus trabajadores. Sin embargo se concluye que debido al giro de la empresa

y la antigüedad de sus trabajadores los costos laborales serian elevados pese a la afiliación al Régimen laboral MYPE, además el ritmo de rotación del personal y los despidos arbitrarios e los que se incurre complica aún más las cosas, por ello la empresa considera que todos estos gastos serian un sobre costo por asumir, por ello se sugiere que la empresa busque mejorar sus estrategias de ventas para poder incrementar sus ingresos y hacer frente a estas obligaciones exigidas por ley.

Antecedentes Internacionales

Variable Independiente

Camaño (2014). En su trabajo de investigación titulado “Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral en Colombia” tiene como objetivo general: Evaluar el impacto de los beneficios promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral, y como objetivo específico: Promover la formalización en los pequeños y nuevos empresarios y regularizar los vínculos laborales, Este trabajo se hizo sobre una base metodológica de corte socio-jurídico. Asimismo, se desarrolla de acuerdo a una tipología Descriptiva-Documental, el autor concluye que; La informalidad laboral y empresarial, con certeza, limita el aumento y productividad de las organizaciones, de los trabajadores y generalmente de la economía de un territorio. En las zonas en las que se prueba un alto grado de informalidad, las organizaciones padecen el realizado de tener construcciones frágiles y son menos visibles por parte del sector financiero o subsidiario apalancador, por lo cual poseen menos oportunidades de ingreso a servicios y programas de apoyo empresarial, que mejore su sostenibilidad en el mercado. Además, que crea un

problema social con el elaborado de competir de forma desleal con los otros actores del sector de la economía al cual pertenezca.

La interacción que existe entre la informalidad laboral y la informalidad empresarial, se evidencian con las cifras que presentan con los niveles de evasión y con el grado de empleo creado con la aplicación de la estudiada Ley, relacionadas con el número de trabajadores a quienes se les avalan sus derechos mínimos laborales. Por lo cual continuamente se identifica a la informalidad laboral con bajos salarios, más horas de trabajo, desprotección social, abuso y diferencia comparativamente con el empleo formal.

Asimismo, al finalizar esta indagación, tenemos la posibilidad de concluir que el efecto producido por la aplicación de las ventajas ofrecidos por la misma, por lo menos en un corto plazo, dentro del entorno social y económico nacional, es en el mejor de los casos: nulo. Esto lo afirmamos teniendo en importancia las cifras que los citados Informes nos presentan, con interacción a las expectativas generadas de consenso al objeto y finalidad expresado en el artículo primero de la Regla en análisis, puesto que si bien esta se preocupa por incentivar la generación de empleo formal, y la Formalización empresarial, es bastante frustrante para todos los que se interesan por hacerse acreedor de las prerrogativas promovidas, al darnos cuenta de que, con la expedición de las reglamentaciones a esta ley y con la promulgación de leyes posteriores concernientes a la misma materia, se altera de manera significativa las perspectivas de sostenibilidad en el competido mercado de la economía nacional al que se combaten los Nuevos Pequeños Empresarios y Pequeños Empresarios Preexistentes; derivando además un impacto domino en los conjuntos poblacionales

vulnerables y demás personas que a partir de la perspectiva de empleabilidad se hallan dentro poblacional económicamente activa en nuestra región.

Análisis

En conclusión, La informalidad laboral y empresarial, con certeza, limita el aumento y productividad de las organizaciones, de los trabajadores y generalmente de la economía de un territorio. La interacción que existe entre la informalidad laboral y la informalidad empresarial, se evidencian con las cifras que presentan con los niveles de evasión y con el grado de empleo creado con la aplicación de la estudiada Ley, relacionadas con el número de trabajadores a quienes se les respaldan sus derechos mínimos laborales. Por lo cual continuamente se identifica a la informalidad laboral con bajos salarios, más horas de trabajo, desprotección social, abuso y diferencia comparativamente con el empleo formal.

Carrillo & Rojas, (2015) en su investigación titulada “Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones” tiene como objetivo principal: Reconocer la importancia de la productividad laboral, en particular para las pymes del sector de confecciones, para dar evidencia de la necesidad de diseñar un modelo de productividad laboral de acuerdo con las condiciones de sus procesos y el papel que juega en la economía local. La metodología seguida para este trabajo ha sido la revisión de literatura. Esa revisión, se centró en artículos significativos a criterio del creador, según con los próximos pasos: Conceptualización de la productividad laboral a partir de los enfoques de la economía, la gestión y la ingeniería. La Identificación de aportes importantes sobre interacción de cambiantes con la productividad o modelos de las mismas, a partir de los 3 enfoques mencionados. Se responde al objetivo de análisis concluyendo La productividad laboral es importante, dado su efecto en las empresas,

sectores, zonas y sociedad general. La zona confecciones es estratégico para el sector metropolitana de Bucaramanga, y las pymes en más grande nivel que las enormes empresas– poseen necesidad de control y optimización de su productividad laboral, a partir de ahí se justifica el futuro diseño de un modelo de productividad laboral en pymes de confecciones.

La productividad laboral es multidimensional, por esto el diseño del modelo necesita un análisis a partir de diferentes aspectos, que incluya puntos: financieros, de administración, de operaciones y sociales, entre otros. O sea, tener en cuenta las teorías sobre el asunto planteadas a partir de la economía, así como los instrumentos y planteamientos sobre la productividad laboral que emergen a partir de la gestión y la ingeniería, e incluso aportes de otras disciplinas. Las pymes difieren de las enormes organizaciones, por esto es fundamental disponer en modelos, en esta situación especial, de productividad laboral que sean en especial diseñadas según sus propias propiedades. Esta investigación sobre la productividad laboral a partir del enfoque de sus 3 zonas clásicos de análisis: la economía, la gestión y la ingeniería, permitió detectar relevantes aportes en el asunto, así como la necesidad de un modelo que los integre y a la vez se adecue a las condiciones particulares de la administración, el capital y las condiciones generalmente de las pymes de confecciones en Colombia.

Análisis

Esa investigación, se centró en artículos significativos a criterio del creador, según con los próximos pasos: Conceptualización de la productividad laboral a partir de los enfoques de la economía, la gestión y la ingeniería. La zona confecciones es estratégico para el sector de las pymes en más grande nivel que las gigantes empresas– poseen necesidad de control y optimización de su productividad laboral, a partir de ahí

se justifica el futuro diseño de un modelo de productividad laboral en pymes de confecciones. Las pymes difieren de las gigantes organizaciones, por esto es fundamental disponer en modelos, en esta situación especial, de productividad laboral que sean en especial diseñadas según sus propias propiedades.

Esta investigación sobre la productividad laboral a partir del enfoque de sus 3 superficies clásicos de análisis: la economía, la gestión y la ingeniería, permitió detectar relevantes aportes en el asunto, así como la necesidad de un modelo que los integre y a la vez se adecue a las condiciones particulares de la administración, el capital y las condiciones generalmente de las pymes de confecciones en Colombia

Variable Dependiente

Román (2011). En el trabajo de investigación titulado “Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia”. Tiene como objetivo general: evaluar los costos laborales en la economía informal y la reformas de la legislación laboral en Bolivia, y como objetivo específico: el análisis de los costos laborales, la economía informal y legislación laboral en Bolivia, su diseño de investigación no experimental; y la muestra está constituida en el país de Bolivia; llegando a las siguientes conclusiones: El autor hace una investigación sobre los costos laborales, la economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia; por lo que el presente trabajo estudia los efectos de las reformas laborales en el comportamiento del empleo en Bolivia analizando el peso significativo del empleo informal (Superior al 60 % desde los años 80). Asimismo, realizó una revisión de la legislación laboral boliviana, detectando que no existieron reformas significativas hasta 2006. Para el periodo 1989 - 2007, se observa que, al no existir cambios relevantes en las normas laborales, costos laborales o incremento del grado de fiscalización, se

mantiene más o menos constante la relación entre el empleo formal e informal.

Se desarrolló un modelo de equilibrio general y dinámico de agente representativo en una economía con 2 sectores, el formal y el informal. En este modelo el tamaño del empleo en el sector formal y su volatilidad están determinados por los costos laborales y la capacidad de fiscalización que posee el gobierno. Teniendo en cuenta que los costos laborales sobre la planilla genera mayores incentivos de evasión, lo que ocasiona que el tamaño del sector informal se incremente. Por otro lado, mayores costos de despido y contratación.

Análisis:

El autor hace analiza los costos laborales, la informalidad en la economía boliviana informal y reformas a la legislación laboral; así también los efectos de dichas medidas sobre el índice de desempleo en el país. Por ello, y teniendo en cuenta que la tasa de informalidad laboral supera el 60 % el estudio revela que las reformas laborales existentes han sido mínimas, esto repercute en que los costos laborales y el nivel de informalidad sigan siendo una constante al igual que el grado de fiscalización poco puede contribuir para cambiar esta realidad, pues se requiere de una reforma en las normas laborales que favorezcan que estos preocupantes índices disminuyan.

Flórez, Quintero (2015), en su trabajo de investigación titulado “Cumplimiento de las Obligaciones Laborales por Parte de los Empleadores en Colombia”, tiene como objetivo general: Analizar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en Colombia, y como objetivo específico: Evaluar las obligaciones laborales de los empleadores en Colombia, hacer un análisis histórico del comportamiento de las obligaciones laborales antes y después de la Ley 50 de 1990 y formular estrategias de concientización para el cumplimiento de la Ley laboral por parte

de los empleadores, los autores concluyen que teniendo en cuenta la investigación se puede evaluar que las obligaciones laborales de los empleadores en Colombia, no se han estado cumpliendo en su mayoría ya que en muchos casos los empleados no se rigen de acuerdo a las Leyes laborales y esto ha afectado el patrimonio de los empleados y la calidad de vida de los mismos.

De acuerdo al análisis histórico del comportamiento de las obligaciones laborales antes y después de la Ley 50 de 1990, se puede decir que los cambios que se han realizado, tuvieron repercusión en la mejora de las condiciones laborales de los empleados y de los empleadores aumentando el crecimiento económico del país y los vacíos que se encontraban en la Ley.

Al realizar estrategias de concientización como dar a conocer a los empleadores la legislación, diseñar capacitaciones, permitir la participación y garantizar las condiciones de seguridad a los trabajadores, se puede lograr el cumplimiento de la Ley laboral por parte de los empleadores, y quizás conseguir mayor equidad entre ambas partes y por lo tanto cada uno reconoce que posee derechos y deberes que se deben cumplir de acuerdo a la Normativa vigente.

Análisis

El autor concluye en su estudio que las obligaciones laborales no se han estado cumpliendo a cabalidad ya que la mayoría de los empleadores no se ajusta a las normas laborales, siendo así el principal perjudicado el trabajador. Por ello sugiere que las normas sean modificadas y se ajusten más a la realidad del país, a su vez se enfoquen en mejorar las condiciones laborales y busquen reducir los altos índices de informalidad, ya que finalmente todo esto conlleva a afectar la economía del país.

Souza (2018) En su tesis “Determinación de los Costos Implícitos en la Relación Laboral de Empleados de Comercio y los Efectos que Acarrear la Existencia de Estos Costos Hacia el Trabajador y el Empleador, en el Período 2015-2018”. En la presente indagación su objetivo general es la determinación de los primordiales costos ocultos en la interacción laboral de Empleados de Negocio. Conforme al mismo, antes que nada, se interpretaron las regulaciones y normativas obligatorias en el momento de comenzar una interacción laboral y durante toda su historia. De eso se desprende que, el empleador para conservar a un trabajador bajo dependencia, debería afrontar una gigantesca proporción de obligaciones, que frecuentemente se desconoce tal realidad. Seguidamente se estableció la conducta de la composición de costos del Convenio Colectivo de Empleados de Negocio del sector comercialización de indumentaria. Pudimos aprender además que, a lo extenso de la vida laboral, aparecen costos ocultos, por ejemplo, las multas, los juicios laborales y las patologías y accidentes inculpables entre otros.

Al final identificamos las percepciones de los empleadores y los efectos que acarrear estos costos sobre el trabajador. Pudimos mirar que, la vida de los señalados costos ocultos, producen una alta erogación para el jefe supremo al tener que afrontarlos. El empleador toma medidas para disminuir estos costos, produciéndose de esta forma un impacto negativo hacia el trabajador. Las pruebas presentadas en el presente trabajo permiten delinear las próximas conclusiones. Sobre la base del estudio de organizaciones dedicadas a la comercialización de indumentaria puede afirmarse que las contribuciones patronales que pagan los empleadores del convenio colectivo de empleados de negocio se hallan elevadas y en crecimiento progresivo. Frente a la realidad de los costos implícitos como por ejemplo, provisión de indumentaria y útiles

de trabajo, licencias, feriados pagos, test pre ocupacionales, seguro de retiro, aportes Sindical AEC, Contribución patronal INACAP, Multas y Patología o accidente inculpable, tenemos la posibilidad de ratificar la propia conjetura diciendo que, se perciben como un elevado precio laboral por parte del empleador, y producen, efectos negativos al trabajador como, la registraci3n por media jornada, empleo en negro y registraci3n laboral camuflada por medio del pago de Mono tributo.

Análisis

En la investigaci3n el autor concluye que los costos laborales ocultos tales como multas, juicios laborales, enfermedades, accidentes entre otros, generan un elevado costo para los empleadores. Asimismo, esto repercute negativamente sobre los trabajadores, pues todo ello afecta la disposici3n de liquidez de la empresa que paga a destiempo las obligaciones con sus trabajadores.

1.2.1.1. Bases Te3ricas

Las MYPES en el Per3

Seg3n Ley: N3 28015 de promoci3n y formalizaci3n de la Micro y Peque3a empresa (2003), Art 23:

Nos dice que la MYPE es la unidad econ3mica que est3 constituida por una persona natural o jur3dica, bajo diversas formas de organizaci3n o gesti3n empresarial contemplada en la legislaci3n vigente, las cuales tienen como objeto desarrollar actividades de extracci3n, transformaci3n, producci3n, comercializaci3n de bienes o prestaci3n de servicios.

Las MYPES obstante de tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la presente Ley, con excepción al régimen laboral que se aplica para las Microempresas.

Según El Ministerio Trabajo:

El cual nos indica que no existe una definición única para la MYPE, sin embargo, se menciona que caracterizan como “unidades productivas de limitado capital, baja productividad y nivel de ingresos, reducido número de trabajadores, elevado nivel de actividades no constituidas legalmente, relaciones laborales no reguladas, etc. y para identificarlas, tanto las instituciones del sector privado como los programas de fomento y el sector público, utilizan algunas variables que generalmente son los niveles de ventas, cantidad de trabajadores, y nivel de activos de la empresa.

En un país como el nuestro, las MYPES cumplen un papel esencial en la economía, produciendo y ofertando bienes y servicios, además contribuyendo a la generación de empleo, pues están formando el 60% de la fuerza empresarial del país, con presencia a nivel nacional, lo cual las hace indispensables para el buen funcionamiento de nuestra economía nacional.

Régimen Laboral De Las Micro Y Pequeñas Empresas

Base legal del Régimen Laboral MYPE

- Ley N° 28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa” (03 de julio 2003).
- Decreto Legislativo N° 1086 “Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y

Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente”. (28 de junio 2008).

- Decreto Supremo 007-2008-TR "TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa " (30 de setiembre 2008)
- Ley N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial” (Ley que modifica algunos artículos de la Ley N° 28015) (02 de julio 2013).
- Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE "Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial" (TUO que engloba las leyes N° 28015, N° 30056 y decretos) (28 de diciembre 2013).

Cumplimiento de requisitos exigidos por ley

Gestión (2018)

Nivel de ingresos:

Menos o igual a 150 UIT en ventas anuales, se trata de una microempresa.

Entre las 150 y 1700 UIT, corresponden a una pequeña empresa

Es importante tomar en cuenta que 1 UIT en el 2019 tiene el valor de S/. 4200.00 y revisarla año tras año.

Además, el Remype solicita se disponga de:

Número de RUC activo.

1 trabajador como mínimo, y,

La Clave Sol para poder efectuar el registro de forma digital.

Las actividades económicas comprendidas son:

Extracción

Transformación

Producción

Comercialización de bienes o

Prestación de servicios.

Acogimiento al Régimen

Castillo (2016) nos dice:

De acuerdo al artículo 16° de la Ley N° 30056 (02-07-2013), recogido por el artículo 48° de la Ley MIPYME, las empresas afiliadas al régimen laboral de la microempresa, gozan de un tratamiento especial en el proceso de inspección del trabajo, en materia de sanciones y de fiscalización laboral, motivo por el cual ante la verificación de infracciones laborales leves detectadas deben contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inefectivo y una actividad asesora que promueva la formalidad laboral. Este tratamiento especial rige por tres (3) años, desde el acogimiento al régimen especial. No resulta aplicable en caso de recurrencia ni a las obligaciones laborales sustantivas ni sobre aquellas obligaciones relativas a la protección de derechos fundamentales laborales. (p.25).

Es así que, las MYPES se ven beneficiadas con este periodo de gracia durante tres años desde su inscripción en el REMYPE, se puede decir que es de suma importancia contar con ello en los difíciles primeros años, que sirve para la adaptación de la microempresa, con ello tienen la posibilidad de tener una mayor consolidación económica y proyectarse a un crecimiento sostenido.

Proceso de afiliación,

Redacción LP (2018) indica los pasos a seguir:

- Ingresar a la página web del Ministerio de Trabajo www.trabajo.gob.pe
- Ingresar al enlace «Servicios en Línea» / «Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)» con tu número de RUC y clave SOL.
- Registrar los datos de la empresa.
- Ingresar los datos de los trabajadores y su modalidad contractual.
- Esperar 7 días para imprimir tu constancia de inscripción en el REMYPE.

Es importante recalcar que el Régimen Laboral MYPE aplica desde la fecha de aceptación del registro, además de haber trabajadores en planilla antes de realizado este proceso, dichos trabajadores se mantienen en el régimen laboral en cual estaban antes de la afiliación.

Ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE

El TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE), establece el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, con políticas de alcance general y el fomento de instrumentos de apoyo y promoción, favoreciendo la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos, entre otras políticas que incrementen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial de la mano con el crecimiento sostenido de estas empresa. Conforme al artículo 45°, es aplicable a todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus empleadores. Ello significa que el régimen laboral especial no aplica a los trabajadores de las medianas empresas.

Aspectos Positivos Y Negativos Del Régimen Laboral Especial De La Micro Y Pequeña Empresa

Castillo (2015) hace hincapié al objetivo de la Ley MYPE en el proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

En este marco normativo, uno de los aspectos positivos importantes del RLE de la MYPE es la incorporación de la pequeña empresa, puesto que inicialmente el Régimen anterior sólo comprendía a la microempresa. Adicionalmente, tener en cuenta del RLE de la MYPE es su naturaleza permanente, a diferencia del régimen laboral especial de la microempresa creado por la Ley N° 28015 que era sólo temporal.

Con respecto al cambio del régimen laboral, el artículo 34° del Reglamento de la Ley MYPE, indica que cuando una empresa cambia de categoría no podrá regresar a la categoría anterior, independientemente del número de sus trabajadores o el nivel de sus ventas. Es decir, concluido el año calendario para conservar el Régimen Laboral Especial, la Microempresa que cambia su condición a Pequeña Empresa se encuentra sujeta a las normas en materia laboral, de salud y de pensiones de esta categoría. Para el caso de la Pequeña Empresa, esta sale del REMYPE, resultándole aplicable las normas del Régimen Laboral General, así como las normas relativas a salud y pensiones correspondientes.

Medina (2017) dice:

Los plazos para el cambio de régimen son bastante amplios, ya que cuando por dos años calendarios consecutivos el nivel de ventas supere los límites indicados anteriormente, tendrán una permanencia adicional en el régimen de 1 y 3 años respectivamente para la micro y pequeña empresa, el cual se está considerando

como un plazo de preparación para un régimen mayor, estos dos años consecutivos de ingresos superiores a su régimen ya deberían de considerarse como periodo de adaptación para el régimen superior y no otorgárseles un plazo adicional, pues ya manifiestan capacidad económica real para soportar un régimen mayor.

En su defecto los plazos adicionales deberían haberse considerado de manera inversa (3 años para la micro empresa y 1 año para la pequeña empresa), debido a que una micro empresa tiene menor capacidad económica y necesitaría de un plazo mayor para prepararse para el siguiente régimen, en cambio la pequeña empresa cuando supere su límite (S/ 6'885,000), está en perfecta aptitud para soportar un régimen mayor sin necesidad otorgársele mayores plazos.

Empresas excluidas

Según Artículo 31 Decreto Supremo N° 008-2008-TR

Se excluyen del régimen laboral especial tengan las empresas que tengan las siguientes particularidades:

- Pertenezcan a grupos económicos.
- Tengan vinculación económica con grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características;
- Falseen información;
- Dividan sus unidades empresariales; o,
- Realicen actividades del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

Cumplimiento de los derechos laborales

Jornada de trabajo

García (2015) nos dice que es el “Es el periodo de tiempo durante el cual el trabajador está en la obligación de realizar las labores para las cuales fue contratado o, cuando menos, estar a disponibilidad de su empleador para cuando este le requiera hacer alguna actividad. (p.4)

El Régimen Laboral MYPE cumple con respetar las jornadas de trabajo máxima establecidas por ley. Asimismo, cabe señalar que la jornada de trabajo es definida por el empleador, pues se adapta a las necesidades de la empresa; sin embargo, es importante que estas deben estar acorde con las normas y respetando los derechos laborales conforme la ley lo indica.

Remuneración Básica

Peralta (2016) indica:

Los trabajadores tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (RMV). La constitución establece que la remuneración que el trabajador perciba por la labor que realiza debe ser equitativa y suficiente, delegando al Estado a través del Consejo Nacional del Trabajo determinar la remuneración mínima, estándar mínimo por debajo del cual no se puede pactar (p.99).

La remuneración básica es un requisito que por ley toda empresa debe cumplir pues esta no debe ser inferior a lo que el estado determina como RMV, pues sobre ella se establecen los beneficios laborales posteriores, la variación del sueldo mínimo conlleva una modificación en los otros conceptos como la asignación familiar y el pago de contribuciones.

Descanso semanal

El artículo 25° de la Constitución Política señala que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal, este derecho es desarrollado por el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento el Decreto Supremo N° 012- 92-TR.

El Régimen Laboral MYPE cumple con respetar el descanso semanal remunerado conforme estable la ley de 24 horas consecutivas. Cabe mencionar que la norma señala que la oportunidad del descanso semanal es preferentemente el día domingo, lo cual indica que significa que no necesariamente debe ser dicho día ya que puede variar de acuerdo a las necesidades de la empresa o lo que establezca el empleador. Asimismo, se respeta los descansos por días feriado calendario establecidos por ley.

Asignación Familiar

Espinal (2019) nos dice:

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 25129 y su respectivo reglamento (D.S. N° 035-90-TR), los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores, tienen derecho al pago de una asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima.

El Régimen Laboral MYPE no contempla el pago de asignación familiar ni para la microempresa ni la pequeña empresa, a diferencia del régimen general, lo cual refleja una considerable reducción en los costos laborales pues la asignación laboral suma a todos los beneficios laborales del trabajador como parte de su remuneración computable.

Horas extras

Arzapalo (2014) nos dice que las horas extras son el tiempo adicional trabajado que exceda la jornada diaria o semanal y se abona con un recargo a convenir, el cual no será inferior a lo establecido por ley (p.91).

El Régimen Laboral MYPE establece el pago por sobretiempos realizado por el trabajador, bajo el mismo concepto y aplicando las mismas sobretasas del 25 % y 35% respectivamente y el pago doble por trabajo en feriado o día de descanso.

Los costos laborales

(Cornejo, 2009) define a los costos laborales en términos económicos como el reintegro por el servicio al trabajador dentro del proceso productivo durante un tiempo determinado y en términos contables como la suma de todos los egresos del empleador, desde el inicio hasta culminación de la relación laboral.

Asimismo, Aliaga & Ducos (2019) nos dicen:

El costo laboral es de tipo más específico cuando se refiere al costo de un trabajador, el cual se puede determinar como el costo que asumiría el empleador para establecer una relación laboral con sus trabajadores, en algunos casos forma parte del costo del producto final o del servicio y en otras es considerado contablemente como un gasto administrativo o de ventas depende de la actividad de la empresa y el puesto del trabajador. En conclusión, todos los egresos que se encuentren destinados al trabajador (la remuneración, los beneficios sociales, los seguros) forman parte del costo laboral de la empresa u organización (p.33)

Los costos laborales en general suman todos los conceptos remunerativos como no remunerativos por los cuales el empleador tiene que pagar por los servicios de su personal, incluyendo las contribuciones, pues todo ello hace parte de sus costos generales e influyen directamente en el precio de los productos o servicios que ofrece.

Beneficios laborales

Aliaga & Ducos (2019) indican:

Los beneficios que brinda el REMYPE a las empresas es el recorte de los pagos a los trabajadores en conceptos remunerativos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las vacaciones, gratificaciones y los sueldos por despido injustificados; los cuales significan una considerable suma en los costos laborales totales que asumen los empleadores anualmente y pueden ser reducidos al optar por este beneficio laboral (p.12)

El Régimen Laboral MYPE brinda beneficios laborales con una reducción del 50 % aplicada a la CTS, gratificaciones y vacaciones. Si bien viéndolo desde el enfoque del trabajador puede parecer que se está atentando contra los derechos laborales, pero también es importante recalcar que las pequeñas empresas no tienen la suficiente solvencia económica para asumir las cargas laborales totales y el régimen MYPE les permitirá trabajar y cumplir con sus obligaciones laborales de acuerdo a su capacidad financiera y conforme a su crecimiento podrán asumir dichas cargas sociales en su totalidad.

Gratificaciones

Vilela (2019) Nos dice:

Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad fueron establecidas por Ley N° 25139 de fecha 14.12.1989 la cual establece que los empleadores de la actividad privada deben otorgar dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y la otra por Navidad, por un monto equivalente a un sueldo mensual tratándose de empleados y de 30 salarios en el caso de obreros. Para tener derecho a ello los trabajadores deben encontrarse laborando en la oportunidad de pago del beneficio, es decir primera quincena de julio o diciembre o estar inmersos en alguno de los supuestos de excepción que contempla la misma norma. Dentro de

sus alcances no se contemplaba el pago de gratificaciones truncas al cese del trabajador (p.56)

El régimen laboral MYPE contempla el pago de gratificaciones con una reducción del 50% y otorgados bajo las mismas condiciones del régimen laboral común. Asimismo, también se otorga la bonificación extraordinaria del 9% sobre el importe de la gratificación calculada, esto aplica solo para las pequeñas empresas, para las micro empresas no contempla el pago de gratificaciones.

CTS

Vilela (2019) Nos indica:

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio de larga trayectoria en nuestra legislación, pues en sus inicios fue llamada indemnización por tiempo de servicios dado que era un monto que se entregaba al cese de un trabajador debido al despido de su empleador. En ese contexto, la denominación era la adecuada pues la CTS se otorgaba como un resarcimiento por el perjuicio que le causaba al trabajador el despido sufrido. Posteriormente, tras las modificaciones los alcances de este beneficio cambio y se otorgó no sólo en caso de despido sino también en caso de renuncia, se hacía ya mención al término “compensación” sin embargo, se continuó haciendo referencia a su carácter indemnizatorio. Fue a partir de la década del 60 cuando se le denominó de manera uniforme “compensación, término que consideramos adecuado (p.46).

El Régimen Laboral MYPE establece el pago de la CTS para la pequeña empresa con una reducción del 50 % la cual es abonada en el mismo periodo, bajo los mismos preceptos del régimen laboral común, en el caso de las microempresas este beneficio no está contemplado.

Descanso Vacacional

Osorio (2008) nos dice:

Constituyen el derecho y la obligación, que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su remuneración íntegra durante el plazo de descanso.

El descanso vacacional para las empresas que están acogidas al Régimen Laboral MYPE se reduce a 15 días calendarios por cada año de servicios, esto rige para las pequeñas y micro empresas.

Indemnización por despido arbitrario

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 38° indica que “La compensación económica por concepto de despido arbitrario es similar a un sueldo y medio mensual por cada año completo de labores con un máximo de doce remuneraciones”, esto aplica para el régimen laboral común.

Para las microempresas la indemnización aplica 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un tope de 90 remuneraciones diarias, las fracciones del año se fraccionan por dozavos.

En cambio, para las pequeñas empresas la indemnización por despido arbitrario es un total de 20 remuneraciones diarias con un tope de 120 remuneraciones diarias.

Participación de utilidades

Puntriano (2017) indica:

Según lo establecido por el Decreto Legislativo N° 892, los trabajadores sujetos al Régimen Laboral General y cuyas empresas que desarrollan actividades generadoras

de rentas de tercera categoría, que además tengan más de 20 trabajadores, tienen derecho a participar en las utilidades que genera la empresa (p.25).

Las MYPES están consideradas como tal categorizadas de acuerdo a su nivel de ingresos, no por el número de trabajadores. Por ello, si generan utilidades en el periodo y cuentan con más de 20 trabajadores deben realizar reparto de utilidades entre sus trabajadores.

Aportaciones

Seguro de salud

Gutarra & Muñoz (2016)

El empleador se encuentra obligado a realizar las aportaciones mensualmente al seguro social de salud. El aporte corresponde al 9 %, teniendo como base imponible la remuneración del trabajador para dicho calculo, la cual no debe ser menor a la remuneración mínima vital. Este aporte lo debe cubrir en su totalidad el empleador, a menos que se encuentre afiliado a una compañía de seguro privada. (p.326).

Para las empresas afiliadas al Régimen Laboral MYPE en la categoría de pequeñas empresas corresponde afiliación a ESSALUD para el total de sus trabajadores y derechohabientes. Sin embargo, para las microempresas pueden afiliar a su personal a ESSALUD y también al SIS semi contributivo cuyo costo es S/30 del cual el empleador cubre el 50 % y la diferencia la cubre el estado.

SCTR

Pérez (2019) nos dice:

El SCTR es parte de la seguridad social que llega a atender las vulnerabilidades que se presentan en el trabajo calificados de riesgo como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (p.13)

Las empresas acogidas al Régimen Laboral MYPE deben contratar el SCTR si realizan alguna de las actividades de riesgo detalladas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790.

Vida ley

Carbajal, Fox & Hidalgo (2020) mencionan:

Es seguro vida Ley consiste en la obligación de los empleadores a la contratación de un seguro de vida a favor del trabajador que presta sus servicios, con la finalidad de cubrir las consecuencias de un hecho fortuito, tales como fallecimiento o invalidez total o permanente (p.14).

De acuerdo con el D.S. N° 009-2020-TR vigente desde febrero 2020, todos los trabajadores deben contar con seguro vida ley desde el inicio del vínculo laboral, independientemente del régimen del régimen laboral al que estén acogidos.

Senati

Rodríguez (2019)

La contribución al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, está regulado por la Ley N° 26272 y por D.S N° 139-94-EF.

- Las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la categoría D de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas”.

- La aportación será de un porcentaje de 0.75% del total de su planilla de remuneraciones.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es el impacto del régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R. L Los Olivos 2019?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Conocer cuál es la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. en el año 2019.
- Determinar la incidencia del régimen laboral MYPE sobre las aportaciones de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Alternativa:

El régimen laboral MYPE incide positivamente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

Nula:

El régimen laboral MYPE incide negativamente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Alternativa:

- El régimen laboral MYPE incide significativamente sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

Nula:

- El régimen laboral MYPE no incide significativamente sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

Hipótesis específica 2:

Alternativa:

- El régimen laboral MYPE incide favorablemente sobre las aportaciones de la empresa & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

Nula:

- El régimen laboral MYPE incide negativamente sobre las aportaciones de la empresa & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativa.

Con respecto a ello Monje (2011) nos dice:

La investigación científica bajo el punto de vista cuantitativo, es un proceso bastante sistemático y ordenado que se realiza llevando a cabo determinados pasos. Realizar una investigación consiste en proyectar el trabajo sobre una estructura lógica de decisiones y determinando una estrategia que oriente la obtención de resultados adecuados a los problemas de indagación propuestos (p.19)

Baptista, Collado & Sampieri (2003) indican;

El enfoque cuantitativo se orienta a la recolección y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente además confía en la medición numérica, el conteo y constantemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población El enfoque cuantitativo también se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las como las descripciones y observaciones. Generalmente las preguntas e hipótesis surgen durante el proceso de investigación el cual es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de su teoría (p.10)

El presente trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, de acuerdo a lo que explican los expertos está basado en un proceso ordenado que busca dar respuesta al problema de investigación, para ello se basa en datos estadísticos y numéricos los cuales serán evaluados para contrastar las hipótesis propuestas y dar solución al problema de estudio.

2.1.1. Propósito de la investigación

El presente trabajo de investigación según su propósito es de tipo aplicada.

Sobre el propósito de investigación Balbastre & Ubalde (2013) nos dicen:

El proceso de investigación tiene como objetivo final generar conocimiento a través de la resolución del problema de estudio, el cual viene expresado, normalmente, en las preguntas y objetivos de la investigación, de modo tal que el investigador se ve en la necesidad de tomar una serie de decisiones para enfocar el problema de investigación y buscar soluciones al mismo (p.2).

Para Cívicos y Hernández (2007) la investigación aplicada o práctica se caracteriza por la forma en que evalúa la realidad social y aplica sus descubrimientos en favor de una mejora de estrategias y actuaciones concretas, así también el desarrollo y perfeccionamiento que permita desarrollar la creatividad e innovar.

Asimismo, Murillo (2008) dice que la investigación aplicada busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, a su vez permite adquirir conocimientos nuevos, luego de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

Como podemos observar de acuerdo a lo mencionado por los investigadores el propósito de una investigación es la resolución de un problema que es objeto de estudio. Para ello es muy importante Evaluar el enfoque de la investigación, pues podemos decir que algunos autores indican que existen dos tendencias para investigar; una de ellas es la investigación básica o pura que aporta conocimientos nuevos de los cuales pueden surgir grandes descubrimientos científicos; el otro tipo de investigación es la aplicada que se basa en la aplicación práctica de los conocimientos resultantes de estudios previos y que además busca enriquecer los conocimientos ya existentes con los resultados de la investigación

2.1.2. Diseño de la investigación

Esta investigación según su alcance es de tipo causal o explicativo, como indica Arias (2012) “La investigación explicativa busca el porqué de los hechos estableciendo las relaciones causa-efecto. En por ello que los estudios explicativos pueden enfocarse en la determinación de las causas, y también de los efectos, a través de la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

Es así que la presente investigación se determina como no experimental – transversal. Debido a que no se hace variar intencionalmente las variables. La investigación no experimental observa fenómenos tal y como se producen en su contexto natural, para después analizarlos, Kerlinger (1979, p.116).

Al respecto Mendivelso & Rodríguez (2018) nos dicen:

Los diseños transversales pueden incluir individuos en un momento determinado (medición simultánea) y en este tipo de diseño, el investigador no realiza interferencia alguna. El investigador realiza una sola medición de variables en cada individuo; sin embargo, cuando se realizan dos o más mediciones de variables de interés en el mismo individuo, el diseño y sobre todo el plan de análisis cambia, es decir que el diseño de corte transversal se convierte en longitudinal. Tener siempre presente que la unidad de análisis es el individuo. (p 141.)

La presente investigación se enfoca en analizar las variables en una delimitada línea de tiempo la cual no será alterada ni modificada. Asimismo, las variables no serán manipuladas para su estudio, solo serán analizadas con la aplicación de instrumentos de estudio, por ello el estudio es de tipo no experimental- transversal.

2.1.3. Cualidades de las variables

Régimen Laboral MYPE es una variable de tipo cualitativa, reciben este nombre aquellas variables cuyos elementos de variación tienen un carácter cualitativo el cual no es susceptible de medición numérica, por ejemplo, el sexo (sólo hay dos clases: varón mujer) Cahuas (2015).

La variable costos laborales en cambio, es una variable de tipo cuantitativa, ya que tiene las características las cuales pueden presentarse en diversos grados o intensidad y tienen un carácter numérico o cuantitativo, Cahuas (2015).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

Según Fernández, Hernández y Baptista (2014), la población es: “el conjunto de todos los casos que tienen determinadas especificaciones” (p.174).

Para Arias (2012) define como “...población un conjunto de elementos con características semejantes para las cuales serán relevantes las conclusiones de la investigación...” (p.81).

Al respecto Ventura (2017) indica:

La población es un grupo de elementos cuyas características son similares y están relacionadas con el objeto de estudio. Por esa razón, entre la población y la muestra existe un carácter inductivo, esperando que la parte observada (muestra) sea representativa de la realidad (entiéndase aquí a la población); para poder garantizar las conclusiones extraídas en el estudio.

Para esta investigación se tomó como muestra al personal del área administrativa de la empresa C & V industrias E.I.R.L la misma que corresponde a la población de acuerdo a los criterio de inclusión de que son ellos quienes manejan la información económica y financiera de la empresa así como los beneficios del acogimiento al Régimen

Laboral MYPE y nos pueden dar opiniones objetivas con respecto al tema de estudio para esta investigación.

2.2.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de medidas que se llevan a cabo para estudiar la distribución de determinados caracteres de la totalidad de una población o grupo colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176).

Asimismo, Manterola & Otzen (2017) nos dicen que el muestreo tiene como propósito estudiar las relaciones entre la distribución de una variable en la población y la distribución de la misma variable en la muestra a estudio. Para ello, es indispensable, entre otras cosas establecer los criterios de inclusión (características clínicas, demográficas, temporales y geográficas de los sujetos que componen la población en estudio) y de exclusión (características de los sujetos que pueden interferir con la calidad de los datos o la interpretación de los resultados (p. 01).

La Muestra es de tipo censal, que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Es decir que la población a estudiar se precise como censal por ser a la vez el universo de estudio, población y muestra a la vez, Ramírez (1997).

Para esta investigación la muestra son los trabajadores del área administrativa de la empresa C & V industrias E.I.R.L (3 personas).

N°	CARGO EN LA EMPRESA
1	GERENTE GENERAL
2	CONTADOR
3	ADMINISTRADOR

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Sobre las técnicas de estudio Martínez (2013) nos dice:

Las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa son la observación, la encuesta y la entrevista, para el caso de una investigación cuantitativa son la recolección documental, la recopilación de datos mediante cuestionarios que toman el nombre de encuestas o entrevistas y también el análisis estadístico de los datos. (p.3)

Asimismo, Avilez (2007) se refiere a las técnicas de recolección de datos como el uso de diversas de técnicas que pueden ser usadas por el investigador para desarrollar los instrumentos de información como las entrevistas, encuestas, cuestionarios, entre otros.

Sobre los instrumentos de recolección de datos Sabines (2012) nos dice:

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso de cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información. De este modo el instrumento representa en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por consecuencia a las variables o conceptos utilizados (p. 149-150).

Entrevista

Sobre la entrevista Torres (2019) nos dice:

La entrevista es la herramienta más importante de la investigación, junto con la elaboración del cuestionario. Debido a que en una entrevista además de obtener los resultados del encuestado sobre las preguntas del cuestionario, se puede observar la realidad circundante, lo cual le da al encuestador además de las respuestas tal cual salen de la boca del entrevistado, los aspectos que considere oportunos a lo largo de la entrevista. La entrevista, tiene la particularidad de ser más concreta, pues las preguntas presentadas de forma contundente por el encuestador, no dejan ambigüedades, es personal y directa por qué no deja al encuestado consultar las respuestas (p.13).

Cuestionario:

Según Torres (2019), El cuestionario es un conjunto de preguntas elaboradas en base a los hechos o aspectos que son objeto de una investigación y que son contestadas por los encuestados. Son un instrumento fundamental para la obtención de datos (p. 8).

Las técnicas utilizadas que se utilizó para la recolección de datos en la presente investigación es la encuesta y análisis documental.

Los instrumentos utilizados son los cuestionarios, documentos y fichas de investigación.

2.4. Procedimiento de recolección de datos

Conjunto de mecanismos y sistemas de dirigir, recaudar, preservar, rehacer y transmitir los datos sobre estos conceptos, Fernando Castro Márquez indica que las técnicas están elaboradas según la forma como se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

A fin de realizar la recolección de datos se realizará la observación de los estados financieros de la empresa; con ello se procederá a la recolección de datos y se seguirá la siguiente secuencia:

- Elaboración del cuestionario que se aplicará en la entrevista a realizarse a los trabajadores del área administrativa de la empresa C & V industrias E.I.R.L.
- Validación del instrumento (cuestionario) por un experto.
- Una vez validado el instrumento, se solicitará a los trabajadores de la empresa C & V industrias E.I.R.L. una cita para proceder con la entrevista.

2.5.Procedimiento de tratamiento de análisis de datos

Luego de haber realizado las entrevistas a los trabajadores del área administrativa la empresa C & V industrias E.I.R.L, utilizando el cuestionario en ellas se habrá recabado la información necesaria, se procederá a utilizar medios informáticos para procesamiento de datos, como el programa SPSS, a fin de analizar la veracidad de los datos obtenidos en el cuestionario.

Sobre ello Cabero & de Paz (2012) nos dicen:

El paquete estadístico SPSS responde al funcionamiento de todo programa que lleva a cabo análisis estadísticos: pasados los datos a analizar un fichero con las características del programa, este es analizado con una serie de órdenes, dando lugar a unos resultados de tipo estadístico que el investigador debe interpretar (p.3).

Merino (2015) nos dice sobre el Alfa de Cronbach:

Si bien existen diversos métodos para la evaluación de la confiabilidad de las puntuaciones, el coeficiente α (Cronbach, 1951) es el más usado ciencias sociales (Ledesma, 2002, Zumbo & Rupp, 2004), aunque tener en cuenta que tiene algunas limitaciones (Domínguez-Lara, 2012). No obstante, asumiendo que se dan las condiciones necesarias para su adecuado uso, Se conoce que el coeficiente α está influenciado por las características propias del instrumento, por ejemplo, cantidad de ítems y por la proporción de la varianza total (Domínguez Lara, 2012, Ledesma, 2004), también está influido por aspectos estadísticos como el error muestral (Ledesma, 2004). Al igual que cualquier otra estimación estadística realizada en una muestra (p.136).

Análisis de fiabilidad

Tabla 1

Resumen de procesamiento de Datos

Casos	N	%
Válidos	3	100
Excluidos ^a	0	0
Total	3	100

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.857	20

Tabla 3

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se	Varianza de la escala si	Correlación elemento-	Alfa de Cronbach si
Las necesidades de la empresa son acordes a la base legal del Régimen Laboral MYPE	75.67	26.333	0.956	0.828
C & V Industrias E.I.R.L. cumple con los requisitos exigidos por ley para acogerse al	75.33	32.333	0	0.86
La empresa realizó un adecuado proceso de afiliación al régimen laboral MYPE	76	28	0.655	0.842
El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE no incluye a los	76	28	0.655	0.842
El crecimiento empresarial y económico excluiría a C & V Industrias E.I.R.L del	76	28	0.655	0.842
El periodo de gracia del Régimen Laboral MYPE es conveniente para la empresa	78	28	0.655	0.842
C & V Industrias E.I.R.L. cumple con respetar la jornada máxima de trabajo	75.33	32.333	0	0.86
La empresa cumple con respetar la remuneración básica conforme a ley	76	31	0.156	0.863
El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es rentable para la	75.33	32.333	0	0.86
La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado	75.67	26.333	0.956	0.828
La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado	75.67	26.333	0.956	0.828
C & V Industrias E.I.R.L. cumple con el pago de horas extras al personal que realiza	76	31	0.156	0.863
El pago del descanso vacacional con el régimen laboral MYPE es conveniente para	76	31	0.156	0.863
El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE se ajusta a las	76.33	32.333	0	0.86
El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir costos laborales a la	76.67	26.333	0.956	0.828
El pago de indemnización por despido arbitrario es más conveniente con el	77.67	17.333	0.996	0.832
El régimen laboral MYPE contempla el pago participación de utilidades	76	28	0.655	0.842
El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la empresa	75.33	32.333	0	0.86
La empresa realiza el pago de seguro vida ley de sus trabajadores	76.33	32.333	0	0.86
Las empresas acogidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones al SENATI	78.33	32.333	0	0.86
C & V industrias E.I.R.L. cumple con el pago del SCTR	78.33	32.333	0	0.86

Análisis:

Tabla 1: Se procesaron 3 muestras correspondientes al mismo número de encuestados (100%), las cuales están conformadas por 20 elementos. Para este análisis no se excluyeron muestras.

Tabla 2: El coeficiente de alfa de Cronbach obtenido es de 0.857, lo cual indica que el instrumento es confiable con un grado de evaluación muy bueno.

Tabla 3: Para la evaluación realizada del instrumento no se tuvo que excluir elementos, debido a que al realizar este proceso no afectaría significativamente al coeficiente obtenido con la consideración del total de elementos.

Pruebas de Normalidad de la Hipótesis

Portal support (2018)

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Esta prueba compara la función de distribución acumulada empírica (ECDF) de los datos proporcionados con la distribución esperada si los datos fueran normales. Si esta diferencia observada es evidentemente grande, la prueba rechazará la hipótesis nula de normalidad de la población. Si el valor p de esta prueba es menor que el nivel de significancia (α) elegido, usted puede rechazar la hipótesis nula y concluir que se trata de una población no normal.

Tabla 4
Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
COSTOS LABORAL ES	3	100.00%	0	0.00%	3	100.00%

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro- Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COSTOS LABORAL ES	,385	3		,750	3	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Para el presente trabajo se aplicó la prueba paramétrica de Shapiro Wilk a la variable cuantitativa costos laborales, el resultado que se obtuvo es una significancia menor a 0.5 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General:

H A:

- El régimen laboral MYPE incide favorablemente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias Los Olivos 2019.

Ho:

- El régimen laboral MYPE incide negativamente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias Los Olivos 2019.

Hipótesis específica 1:

H A:

- El régimen laboral MYPE incide significativamente sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias Los Olivos 2019.

Ho:

- El régimen laboral MYPE no incide significativamente sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias Los Olivos 2019

Hipótesis específica 2:

H A:

- El régimen laboral MYPE incide favorablemente sobre las aportaciones de la empresa & V Industrias Los Olivos 2019.

Ho:

- El régimen laboral MYPE incide negativamente sobre las aportaciones de la empresa & V Industrias Los Olivos 2019.

Asimismo, dado que una de las variables es cualitativa y la otra es cuantitativa el resultado de la significancia de la prueba de normalidad es cero, por ello corresponde realizar pruebas no paramétricas, en este caso el Rho de Spearman para determinar la correlación existente entre las variables.

Tabla 6

Correlaciones no paramétricas

			Régimen laboral MYPE	Costos laborales
Rho de Spearman	Régimen laboral MYPE	Coefficiente de correlación	1,000	,866
		Sig. (bilateral) N	. 3	,333 3
	Costos laborales	Coefficiente de correlación	,866	1,000
		Sig. (bilateral) N	,333 3	. 3

Grado de correlación de las variables

En la tabla N° 6 se observa los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman, la cual se aplica para medir el grado de correlación de las variables cuando se tiene una variable cualitativa y una variable cuantitativa, el resultado de la prueba es que el coeficiente de correlación entre las variables es entre 0,5-1 lo cual indica una correlación positiva muy alta, como indica Barreto (2011), “El coeficiente de correlación de Spearman es un tipo de prueba no paramétrica que se utiliza cuando se desea quiere medir el índice de relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de dichos valores”.

2.6. Aspectos Éticos

Para la presente investigación se solicitó la autorización de la Gerencia de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. y del área de contabilidad y finanzas asumiendo el compromiso de mantener la confidencialidad de los datos de planillas y estados financieros de empresa, los cuales serán utilizados con el propósito de aportar con esta investigación algo favorable para la empresa.

Por lo tanto, se solicitó los permisos para acceder a la información financiera y contable de la empresa (Estados Financieros del 01.01.2019 y al 31.12.2019) las planillas de trabajadores del 01.01.19 al 31.12.20. entre otros documentos de esa naturaleza.

Asimismo, para el desarrollo de la investigación se tiene en cuenta y respeta el principio legal de derecho de autoría, citando y referenciando las fuentes utilizadas, actuando con total transparencia en los datos mostrados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Datos De La Empresa

3.1.1. Empresa C & V Industrias E.I.R.L.

Misión:

Somos una empresa con 20 años de experiencia en sistemas de aplicación de pintura en polvo electrostático y ponemos a su disposición servicios de pintura de alta calidad para todo tipo de estructuras y piezas metálicas, brindando a usted soluciones de recubrimiento con pintura en polvo, que garantizan acabados de excelente calidad, gran variedad de colores y una excelente resistencia a la corrosión y durabilidad sobre todo tipo de superficies metálicas (ferrosas y no ferrosas).

3.1.2. Costos Laborales De La Empresa C & V Industrias E.I.R.L. En Cuanto A La Planilla De Remuneraciones Dentro Del Régimen General.

La empresa C & V Industrias E.I.R.L tenía en el año 2018 una planilla conformada por 3 trabajadores, bajo el Régimen Laboral General y 4 trabajadores fuera de planilla.

Posteriormente, ante la necesidad de crecimiento de la empresa se realiza un estudio económico en miras de una expansión a corto plazo, es entonces que se analiza la situación financiera y económica y lo que implicaría la expansión empresarial, teniendo en cuenta la inversión inicial en activos y capital de trabajo, sin bien los niveles de ventas se han elevado y la empresa se encuentra en un buen momento financiero, debe evaluar la reducción de costos ya la vez requiere mayor inversión y disposición de liquidez. Es por ello que la gerencia evalúa tomar medidas eficientes para los objetivos planteados y con la debida asesoría se evalúa la afiliación al régimen laboral MYPE que se ajusta a sus necesidades en dicho momento pues también habrá requerimiento de personal y los costos laborales son muy elevados

Las remuneraciones de los trabajadores están compuestas por el sueldo, horas extras, asignación familiar y todos los beneficios sociales correspondientes.

Se incluyen los descuentos de Ley por el pago a AFP u ONP según el caso. Además, las aportaciones a Es salud.

Planilla anual de remuneraciones C & V Industrias EIRL bajo el Régimen General

PLANILLA ANUAL 2019																			
COD.	NOMBRES	APELLIDOS	CUSPP	CARGO	SUELDO	ASIGNACION FAMILIAR	GRATIFICACION	VACACIONES	C.T.S.	TOTAL INGRESOS	AFP	DESCUENTOS TRABAJADOR					SALDO PAGAR	APORT. EMPLEADOR	
												AFP	ONP	STA CATEGORIA	ADELANTO 1RA 15NA	TOTAL DSCTS		ESSALUD	TOTAL APORTES
1111	ERICK	SANCHEZ ALCANTARA	210321AVSOI7	OPERARIO	14,300.00	-	2,834.00	1,300.00	1,516.67	19,950.67	INTEGRA	2,013.96	-	-	6,786.00	8,799.96	11,150.71	1,404.00	1,404.00
1112	ENRIQUE	MERINO CORDOVA	583031PVDMR9	GERENTE GENERAL	36,000.00	1,116.00	6,725.30	-	3,500.00	47,341.30	PROFUTURO	4,831.20	-	1,008.00	15,660.00	21,499.20	25,842.10	3,240.00	3,331.80
1113	JOHANA	RODRIGUEZ SANCHEZ	-	ADMINISTRADOR	18,700.00	-	3,706.00	1,700.00	1,983.33	26,089.33	ONP	-	2,652.00	-	8,874.00	11,526.00	14,563.33	1,836.00	1,836.00
1114	ALEXANDER	CARRION ALVARADO	14851ACODR1	VENTAS	20,350.00	-	4,033.00	1,850.00	2,158.33	28,391.33	PRIMA	2,561.88	-	-	9,657.00	12,218.88	16,172.45	1,998.00	1,998.00
1115	JHINSON	DURAN FLORES	652451JODR4	OPERARIO	13,200.00	-	2,616.00	1,200.00	200.00	17,216.00	INTEGRA	1,765.44	-	-	6,264.00	8,029.44	9,186.56	1,296.00	1,296.00
1116	NESTOR	HERRERA ERAZO	558781JHRR5	OPERARIO	13,200.00	-	2,616.00	1,200.00	1,400.00	18,416.00	PROFUTURO	1,789.92	-	-	6,264.00	8,053.92	10,362.08	1,296.00	1,296.00
1117	DAVID	CABALLERO NARANJO	-	OPERARIO	13,200.00	-	2,616.00	1,200.00	1,400.00	18,416.00	ONP	-	1,872.00	-	6,264.00	8,136.00	10,280.00	1,296.00	1,296.00
1118	JOSE MARIA	CALUNA RODRY	447551MTODR9	OPERARIO	11,000.00	-	2,180.00	1,000.00	1,166.67	15,346.67	PRIMA	1,384.80	-	-	5,220.00	6,604.80	8,741.87	1,080.00	1,080.00
1119	CARLOS	LOGROÑO SANTA	645851MTODR9	OPERARIO	13,750.00	-	2,725.00	1,250.00	1,458.33	19,183.33	PRIMA	1,731.00	-	-	6,525.00	8,256.00	10,927.33	1,350.00	1,350.00
1120	NOE	PANCHI UMAGINGA	141251MTODR9	OPERARIO	10,230.00	-	2,027.40	930.00	1,085.00	14,272.40	INTEGRA	1,368.24	-	-	4,854.60	6,222.84	8,049.56	1,004.40	1,004.40
1121	MARIO	LLANOS GRADOS	474751MTODR9	OPERARIO	13,200.00	-	2,616.00	1,200.00	1,400.00	18,416.00	INTEGRA	1,765.44	-	-	6,264.00	8,029.44	10,386.56	1,296.00	1,296.00
1122	MARCO POOL	MOLINA MOLINA	669551MTODR9	OPERARIO	13,200.00	-	2,616.00	1,200.00	1,400.00	18,416.00	PROFUTURO	1,789.92	-	-	6,264.00	8,053.92	10,362.08	1,296.00	1,296.00
1123	PAOLO	ESCOBAR PASTER	-	OPERARIO	10,230.00	-	2,027.40	930.00	1,085.00	14,272.40	ONP	-	1,450.80	-	4,854.60	6,305.40	7,967.00	1,004.40	1,004.40
					200,560.00	1,116.00	39,338.10	14,960.00	19,753.33	275,727.43	-	21,001.80	5,974.80	1,008.00	93,751.20	121,735.80	153,991.63	19,396.80	19,488.60

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°8

Planilla anual de remuneraciones C & V Industrias EIRL bajo el Régimen Laboral MYPE

PLANILLA ANUAL 2019																			
COD.	NOMBRES	APELLIDOS	CUSPP	CARGO	SUELDO	ASIGNACION	GRATIFICACION	VACACIONES	C.T.S.	TOTAL INGRESOS		AFP	ONP	5TA CATEGORI	ADELANTO IRA 15NA	TOTAL DSCTS	SALDO PAGAR	APORT. EMPLEADOR	
																		ESSALUD	TOTAL APORTES
1111	ERICK	SANCHEZ ALCANTARA	210321AVSOI7	OPERARIO	14,300.00	-	1,417.00	650.00	758.33	17,775.33	INTEGRA	2,013.96	-	-	6,786.00	8,799.96	8,975.37	1,345.50	1,404.00
1112	ENRIQUE	MERINO CORDOVA	583031PVDMR9	GERENTE GEN	36,000.00	1,116.00	6,725.30	-	3,599.17	47,440.47	PROFUTURO	4,831.20	-	1,008.00	15,660.00	21,499.20	25,941.27	3,240.00	3,331.80
1113	JOHANA	RODRIGUEZ SANCHEZ	-	ADMINISTRAD	18,700.00	-	1,853.00	850.00	991.67	23,244.67	ONP	-	2,652.00	-	8,874.00	11,526.00	11,718.67	1,759.50	1,836.00
1114	ALEXANDER	CARRION ALVARADO	14851ACODR1	VENTAS	20,350.00	-	2,016.50	925.00	1,079.17	25,295.67	PRIMA	2,561.88	-	-	9,657.00	12,218.88	13,076.79	1,914.75	1,998.00
1115	JHINSON	DURAN FLORES	652451JDODR4	OPERARIO	13,200.00	-	1,308.00	600.00	700.00	16,408.00	INTEGRA	1,765.44	-	-	6,264.00	8,029.44	8,378.56	1,242.00	1,296.00
1116	NESTOR	HERRERA ERAZO	558781JHERR5	OPERARIO	13,200.00	-	1,308.00	600.00	700.00	16,408.00	PROFUTURO	1,789.92	-	-	6,264.00	8,053.92	8,354.08	1,242.00	1,296.00
1117	DAVID	CABALLERO NARANJO	-	OPERARIO	13,200.00	-	1,308.00	600.00	700.00	16,408.00	ONP	-	1,872.00	-	6,264.00	8,136.00	8,272.00	1,242.00	1,296.00
1118	JOSE MARIA	CALUNA RODRY	447551MTODR9	OPERARIO	11,000.00	-	1,090.00	500.00	583.33	13,673.33	PRIMA	1,384.80	-	-	5,220.00	6,604.80	7,068.53	1,035.00	1,080.00
1119	CARLOS	LOGROÑO SANTA	645851MTODR9	OPERARIO	13,750.00	-	1,362.50	625.00	729.17	17,091.67	PRIMA	1,731.00	-	-	6,525.00	8,256.00	8,835.67	1,293.75	1,350.00
1120	NOE	PANCHI UMAGINGA	141251MTODR9	OPERARIO	10,230.00	-	1,013.70	465.00	542.50	12,716.20	INTEGRA	1,368.24	-	-	4,854.60	6,222.84	6,493.36	962.55	1,004.40
1121	MARIO	LLANOS GRADOS	474751MTODR9	OPERARIO	13,200.00	-	1,308.00	600.00	700.00	16,408.00	INTEGRA	1,765.44	-	-	6,264.00	8,029.44	8,378.56	1,242.00	1,296.00
1122	MARCO POOL	MOLINA MOLINA	669551MTODR9	OPERARIO	13,200.00	-	1,308.00	600.00	700.00	16,408.00	PROFUTURO	1,789.92	-	-	6,264.00	8,053.92	8,354.08	1,242.00	1,296.00
1123	PAOLO	ESCOBAR PASTER	-	OPERARIO	10,230.00	-	1,013.70	465.00	542.50	12,716.20	ONP	-	1,450.80	-	4,854.60	6,305.40	6,410.80	962.55	1,004.40
					200,560.00	1,116.00	23,031.70	7,480.00	12,325.83	251,993.53	-	21,001.80	5,974.80	1,008.00	93,751.20	121,735.80	130,257.73	18,723.60	19,488.60

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°9

Comparativo de costos laborales entre régimen general y régimen MYPE

Cálculo mensual de costos laborales en Perú comparativo por régimen

Conceptos	Regimen General	Micro Empresa	Pequeña Empresa
Gratificación	1/6 por mes		1/12 por mes
CTS	1/12 por mes		1/24 por mes
Vacaciones	1/12 por mes	1/24 por mes	1/24 por mes
Essalud	9.00%	2.00%	9.00%
Bonificación Gratificación	1.50%		0.75%

Cálculo mensual de costos laborales en Perú comparativo por régimen

Remuneración			
	1,200		
Conceptos	Regimen General	Micro Empresa	Pequeña Empresa
Gratificación	200.00	-	100.00
CTS - Base sueldo + 1/6 gratificación	102.78	-	50.69
Vacaciones	100.00	50.00	50.00
Essalud - Base sueldo + vacaciones	117.00	25.00	112.50
Bonificación Gratificación	18.00	-	9.00

% mensual de costos laborales en Perú comparativo por régimen

Conceptos	Regimen General	Micro Empresa	Pequeña Empresa
Gratificación	16.67%	0.00%	8.33%
CTS	8.56%	0.00%	4.22%
Vacaciones	8.33%	4.17%	4.17%
Essalud	9.75%	2.08%	9.38%
Bonificación Gratificación	1.50%	0.00%	0.75%
Total Costos Laborales	44.81%	6.25%	26.85%

Fuente: Elaboración propia

En las comparaciones de los beneficios de CTS (Compensación por tiempo de servicio) la empresa como Régimen MYPE tiene un porcentaje de 6% de costo laboral sobre las remuneraciones frente a un porcentaje de 10% de costo laboral que

corresponde al Régimen General, generando una diferencia de 4% de ahorro en costo laboral sobre dicho beneficio.

En las comparaciones de los beneficios de las vacaciones se puede observar que la empresa como Régimen MYPE, genera un costo laboral de 4% sobre las remuneraciones frente al 7% de costo laboral que genera en Régimen General, obteniendo una diferencia del 3% de ahorro en el costo laboral de dicho beneficio.

Podemos concluir que la empresa C&V Industrias, obtiene un ahorro en costos laborales del 23%, sobre los costos laborales que con llevan pertenecer al régimen general, donde dicho beneficio se ve reflejado en los resultados financieros, generando una rentabilidad que es crucial para la salud financiera de la empresa.

Tabla N°10

Comparativo de costos laborales entre régimen general y régimen MYPE en C & V
Industrias E.I.R.L

REGIMEN	SUELDO	ASIG. FAM	GRATIFI	VACACIONES	C.T.S.	TOTAL
REG. MYPE	200,560.00	1,116.00	23,031.70	7,480.00	12,325.83	244,513.53
REG. GENERAL	200,560.00	1,116.00	39,338.10	14,960.00	19,753.33	275,727.43
DIFERENCIA	-	-	16,306.40	7,480.00	7,427.50	31,213.90

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los beneficios laborales por cada régimen laboral, podemos observar que en las gratificaciones la empresa en Régimen MYPE genera un ahorro de S/16,306.40 anual de costo laboral, asimismo, en vacaciones y cts la reducción total es de S/ 31,213.90 lo cual resulta muy significativo para la empresa y se ajusta a los costos laborales que puede asumir, además esto le garantiza una mayor liquidez

a corto plazo para poder financiar sus inversiones para expandir sus operaciones y también podrá garantizar que en adelante el personal que se contrate será de forma regular y con los derechos laborales que le corresponde bajo el régimen MYPE evitando así seguir bajo la informalidad que conlleva a sanciones y perjuicios al trabajador.

Estados Financieros de C & V industrias 2019 bajo el Régimen General y régimen MYPE

FORMATO 3.1 : "LIBRO DE INVENTARIOS Y BALANCES - BALANCE GENERAL"					
EJERCICIO:		2019			
RUC:		20252824007			
RAZÓN SOCIAL:		C&V INDUSTRIAS EIRL			
ACTIVO	REG. LAB. MYPE	REG. LAB. GENERAL	PASIVO Y PATRIMONIO	REG. LAB. MYPE	REG. LAB. GENERAL
ACTIVO CORRIENTE			PASIVO CORRIENTE		
Caja y Bancos	117,456	85,137	Sobregiros y Pagars Bancarios		-
Valores Negociables		-	Trib y apor sis pen y salud p pagar	26,332	26,332
Cuentas por Cobrar Comerciales	238,906	238,906	Remuneraciones y Part. Por Pagar	6,132	11,448
Cuentas por Cobrar Vinculadas		-	Cuentas por Pagar Comerciales	66,753	66,753
Otras Cuentas por Cobrar		-	Cuentas por Pagar a Vinculadas	-	-
Existencias	370,375	370,375	Otras Cuentas por Pagar	-	-
Gastos Pagados por Anticipado		-			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	726,737	694,417	TOTAL PASIVO CORRIENTE	99,818	105,134
ACTIVO NO CORRIENTE			PASIVO NO CORRIENTE		
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo		-	Deudas a Largo Plazo		-
Cuentas por Cobrar Vinculadas a L.P.		-	Cuentas por Pagar a Vinculadas		-
Otras Cuentas por Cobrar a Largo Plazo		-	Ingresos Diferidos		-
Inversiones Permanentes		-	Impuesto a la Renta y Partic. Dif. Pasivo		-
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (N.D.A.)	234,015	234,015	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	-	-
Activos Intangibles (Neto Amort. Acumul)	1,529	1,529			
Impuesto a la Renta y Partic. Dif. Activo		-	TOTAL PASIVO	99,818	105,134
Otros Activos	16,335	16,335			
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	251,880	251,880	PATRIMONIO NETO		
			Capital	50,493	50,493
			Capital Adicional		-
			Acciones de Inversión		-
			Excedentes de Revaluación		-
			Reservas Legales	3,220	3,220
			Utilidad de ejercicio	64,773	27,138
			Resultados Acumulados	760,313	760,313
			TOTAL PATRIMONIO NETO	878,799	841,164
TOTAL ACTIVO	978,616	946,297	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	978,616	946,297

Fuente : Elaboración Propia

Chontay Cristóbal J.; Falcón Cabrera C

Tabla N°12

Análisis de los EE FF de C & V Industrias periodo 2019

FORMATO 3.1: BALANCE GENERAL		
EJERCICIO:	2019	
RUC:	20252824007	
RAZÓN SOCIAL:	C&V INDUSTRIAS EIRL	
ACTIVO	REG. LAB. MYPE	%
ACTIVO CORRIENTE	726,737	74.26%
Caja y Bancos	117,456	12.00%
Cuentas por Cobrar Comerciales	238,906	24.41%
Existencias	370,375	37.85%
Gastos Pagados por Anticipado	-	-
ACTIVO NO CORRIENTE	251,880	25.74%
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	-	-
Inmuebles, Maquinaria y Equipo (N.D.A.)	234,015	23.91%
Activos Intangibles (Neto Amort. Acumul.)	1,529	0.16%
Otros Activos	16,335	1.67%
TOTAL ACTIVO	978,616	100.00%
PASIVO Y PATRIMONIO	REG. LAB. MYPE	
PASIVO CORRIENTE	99,818	10.20%
Sobregiros y Pagarés Bancarios	-	-
Trib y apor sis pen y salud p pagar	26,932	2.75%
Remuneraciones y Part. Por Pagar	6,132	0.63%
Cuentas por Pagar Comerciales	66,753	6.82%
Otras Cuentas por Pagar	-	-
PASIVO NO CORRIENTE	0	-
Deudas a Largo Plazo	-	-
Ingresos Diferidos	-	-
Impuesto a la Renta y Partic. Dif. Pasivo	-	-
TOTAL PASIVO	99,818	
PATRIMONIO NETO	878,799	89.80%
Capital	50,493	5.16%
Capital Adicional	-	-
Acciones de Inversión	-	-
Excedentes de Revaluación	-	-
Reservas Legales	3,220	0.33%
Utilidad de ejercicio	64,773	6.62%
Resultados Acumulados	760,313	77.69%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	978,616	100.00%

Interpretación de balance general

- De cada sol equivalente al valor de la empresa, tiene 74.26% invertido en capital de trabajo 23.91% en activo fijo y menos del 1% en intangibles.
- El 37.85% del valor total de la empresa está representado por los inventarios, ello significa que se cuenta con insumos en almacén para procesar y productos terminados para vender.
- Un 24.41% del valor de la empresa lo componen las cuentas por cobrar a los clientes, lo que significa que se está realizando las ventas al crédito con la finalidad de incrementar las ventas.
- El 12% del valor de la empresa lo compone caja y bancos lo cual para una empresa del rubro industrial puede ser muy alto y al mismo tiempo poco productivo.
- Los recursos que obtuvo la empresa como financiamiento 89.80% son propios y un 10.20% lo financian terceros, una situación bastante óptima para la empresa.
- De las deudas que representan 10.20%, el 2.75 representa a tributos y 6.82% cuentas por pagar, por lo que la empresa no tiene que liquidar compromisos en los próximos 12 meses, por lo que se deduce que es totalmente manejable en la operación de la empresa.
- De los recursos propios que representan 89.80%, casi la totalidad pertenece al accionista y solo 6.62% a la propia empresa, situación normal en periodo.

Tabla N°13

Estados Financieros de C & V industrias 2019 bajo el Régimen General y régimen
MYPE

FORMATO 3.20: "LIBRO DE INVENTARIOS Y BALANCES - ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS POR FUNCIÓN DEL 01.01 AL 31.12"			
EJERCICIO:	2019		
RUC:	20252824007		
RAZÓN SOCIAL:	C&V INDUSTRIAS EIRL		
		REG. LAB. MYPE	REG. LAB. GENERAL
Ventas Netas o ingresos por servicios		1,486,417	1,486,417
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas		0	0
Ventas Netas		1,486,417	1,486,417
(-) Costo de Ventas		(395,110)	(1,017,631)
Resultado Bruto		491,307	468,726
(-) Gastos de venta		(142,153)	(147,804)
(-) Gastos de administración		(284,317)	(293,726)
Resultado de operación		64,831	27,196
(-) Gastos financieros		(61)	(61)
(+) Ingresos financieros gravados		3	3
(+) Otros ingresos gravados		0	0
(+) Otros ingresos no gravados		0	0
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo		0	0
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo		0	0
(-) Gastos diversos		0	0
REI Positivo		0	0
REI Negativo		0	0
Resultado antes de participaciones		64,773	27,138
(-) Distribución legal de la renta		0	0
Resultado antes del impuesto	Utilidad	64,773	27,138
(-) Impuesto a la Renta		(6,823)	(4,104)
Resultado del ejercicio	Utilidad	57,950	23,034

Fuente: Elaboración propia

Analisis

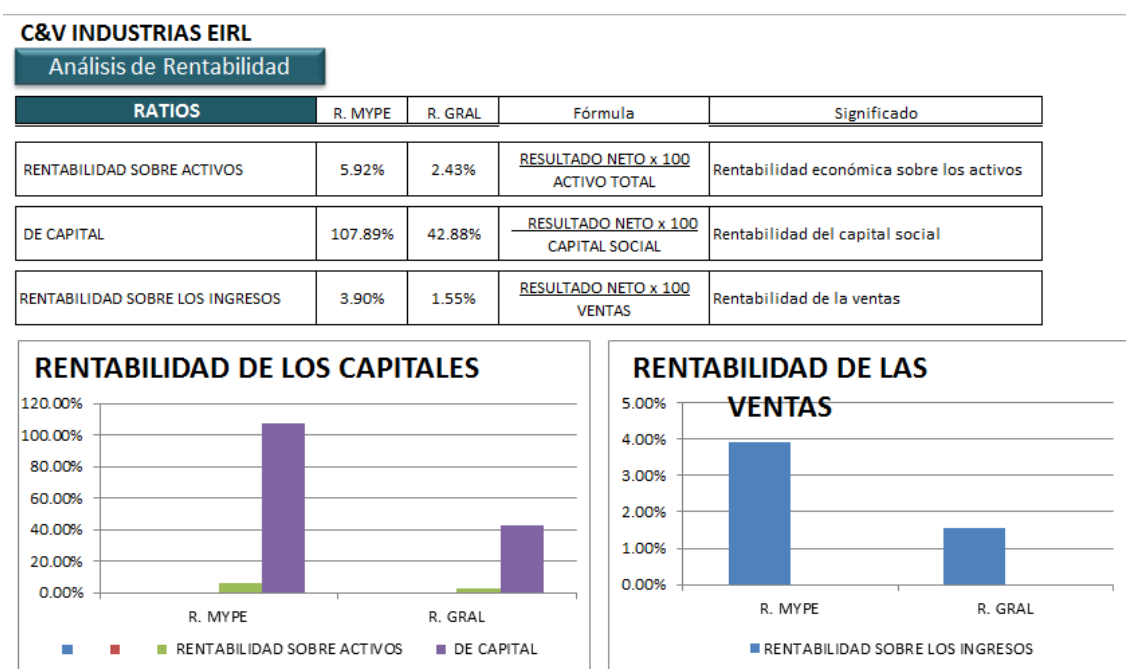
Como podemos observar en las tablas N° 07 y N° 08 respectivamente, los estados financieros de C & V industrias bajo el régimen general generan un considerable incremento en las utilidades obtenidas tras el acogimiento al régimen laboral MYPE, pues bajo el

régimen general la utilidad obtenida fue S/36, 935 y bajo el régimen MYPE fue S/57950, lo cual favorece considerablemente a la empresa.

Ratios de rentabilidad

Es aquello que mide el desempeño de la empresa en cuanto a la obtención de beneficios sobre lo invertido.

Gráfico N° 01 Rentabilidad



Fuente: Elaboración propia

Rentabilidad sobre los ingresos:

Este ratio nos indica que la rentabilidad de la empresa C&V Industrias EIRL en el año 2019 como Régimen MYPE es de 3.90% y la rentabilidad como Régimen General es de 1.55% esto significa que por cada sol que ingresa a la empresa como Régimen MYPE los accionistas obtienen una rentabilidad de S/ 0.0390 y por cada sol que ingresa a la empresa como Régimen General los accionistas obtienen una rentabilidad

del S/ 0.0155, concluyendo que el régimen adecuado para los accionista es el Régimen MYPE ya que resulta mucho más rentable.

Rentabilidad sobre activos:

Este ratio nos indica que la empresa C&V Industrias EIRL en el año 2019 tuvo una rentabilidad de sus activos como Régimen MYPE de 5.92% mientras que, como Régimen General obtuvo una rentabilidad de sus activos de 2.43%, concluyendo que los activos del Régimen MYPE contribuyeron para la rentabilidad de la empresa.

Ratio de capital - roe (Return on Equity):

Este ratio nos indica que la empresa C&V Industrias EIRL en el año 2019 como Régimen MYPE obtuvo una rentabilidad sobre el patrimonio de 107.89% y como Régimen General obtuvo una rentabilidad sobre el patrimonio de 42.88%, concluyendo que en el Régimen MYPE se obtiene un retorno favorable y conveniente para los inversionistas.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El acogimiento al Régimen Laboral MYPE para una pequeña empresa viene a ser la mejor opción, pues es el que mejor se ajusta a sus necesidades, es por ello que C & V Industrias E.I.R.L. debe aplicar dicha medida a la empresa. Esto le permitirá a la organización mejorar su situación económica y financiera que es el mayor problema que presenta, esta mejora en algunos aspectos se reflejará de manera inmediata, pero la mayoría de resultados se verán en el transcurso del tiempo.

Conforme a lo mencionado, los resultados obtenidos se someten a discusión en comparación con los antecedentes utilizados para el presente trabajo de investigación:

- De acuerdo a los resultados de la presente investigación podemos indicar lo siguiente: “El régimen laboral MYPE incide positivamente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.”, los resultados obtenidos al analizar las planillas y los estados financieros nos muestran una importante reducción de costos general tras el acogimiento al régimen laboral MYPE, el porcentaje de costos laboral bajo el régimen MYPE es el 23.85% sobre la remuneración en comparación con el régimen general que es el 44.81%. Asimismo, al analizar el gráfico 1 de rentabilidad muestra que la rentabilidad sobre los ingresos como régimen MYPE se incrementó a 3.90% , lo cual es muy favorable para la empresa; datos que al ser comparados con lo concluido por Gordillo & Vílchez (2016), En su trabajo de investigación titulado “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”, quienes concluyen

que “El impacto en los costos laborales de la empresa FORTALEZA S.A.C. a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral” , con estos resultados se afirma que el acogimiento al régimen laboral MYPE orientado al cumplimiento oportuno de las obligaciones como empleador y la formalización permite a las empresas cumplir con tales objetivos sin afectar seriamente sus índices de liquidez para también cumplir con sus obligaciones con proveedores, ya que la falta de solvencia es principal inconveniente que presentan las pequeñas empresas, pues no cuentan con un adecuado respaldo económico como un gran capital o de las entidades financieras, por ello resulta de suma importancia tomar medidas que aporten a disminuir los costos laborales y que favorezcan al incremento de liquidez. Como lo manifiesta Iriarte (2010) “La adecuada determinación del costo laboral es necesaria para la toma de decisiones, el control de Gestión y los sistemas de Presupuestos”. Es importante tener en cuenta que “El costo laboral un componente esencial del costo total de producción, una rebaja del mismo provocará una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, tornando, por esta vía, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política” Zavaleta (200). Es por ello que la empresa C & V Industrias E.I.R.L. espera que el acogimiento al Régimen Laboral MYPE en el año 2019, los resultados económicos y financieros sean los esperados.

- Asimismo, otro de los importantes resultados de la investigación nos dice: “El régimen laboral MYPE incide significativamente sobre los beneficios sociales de los

trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019.”, los resultados obtenidos en la tabla 9 muestran que los costos laborales por beneficios sociales disminuyeron considerablemente en comparación con el régimen general, con el cual el costo anual por beneficios sociales asciende a S/ 74051.43, en comparación con el régimen laboral MYPE con un costo anual de S/ 42837.53, lo cual repercute en un ahorro anual de S/ 31213.90; datos que al ser comparados con lo concluido por Rosales (2017) en su tesis titulada: “Régimen Laboral Especial de las MYPES y Su Incidencia En La Liquidez De La Empresa Comercial Walter EIRL, Huánuco 2016”, quien concluye que “Los beneficios del acogimiento al Régimen Laboral Especial pues le confiere a las micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE beneficios que es aprovechada por el empresario, en tres aspectos muy importantes para disminuir los costos laborales, tales como la reducción del 50% del pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones en comparación con el Régimen Laboral General que realiza el pago al 100%, lo cual tiene una incidencia positiva en la liquidez. Se establece que la permanencia en el Régimen Laboral Especial luego de haber superado el nivel de ventas anuales incide sobre la liquidez de la empresa”, el resultado de dicha investigación también es un considerable ahorro en el pago de beneficios sociales, asimismo, esto contribuye favorablemente a la formalización laboral de las pequeñas empresas y con ello también se beneficia el trabajador, pues debemos tener en cuenta que uno de los principales problemas es el alto índice de informalidad laboral que existe en el país como indica Gonzales (2016) “La informalidad es un problema que afecta a gran escala el desarrollo empresarial y el crecimiento económico, de modo que quienes son encargados de elaborar políticas públicas a lo largo del mundo han implementado

novedosos marcos legislativos incentivando la actividad empresarial formal; de ello surge la motivación de analizar el impacto de dichas modificaciones del marco tributario peruano, con la finalidad de Evaluar la eficiencia de éstas en el índice de formalización empresarial”. Es evidente que la informalidad en nuestro país es uno de los mayores problemas, que además se suma al elevado índice de desempleo, generando grandes problemas sociales, es por ello que todas las medidas que se puedan tomar para bajar estos elevados índices de informalidad contribuyen positivamente al desarrollo del país.

-Por último, debemos mencionar que acuerdo a los resultados de estudio se determinó que: “El régimen laboral MYPE incide favorablemente sobre las aportaciones de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019”, los resultados obtenidos en la tablas 6 y 7 se evidencia una notable disminución en las aportaciones por seguro social de los trabajadores, pues el costo anual por aportaciones a Essalud con el régimen general es de S/19396.80 y con la afiliación al régimen laboral MYPE este costo disminuyo a S/18723.60, esto debido a que el régimen MYPE reduce el importe de vacaciones por pagar al 50%, asimismo al no contemplar el pago de asignación familiar permite un importante ahorro, que si bien no es muy significativo por la cantidad de trabajadores que tiene la empresa, a futuro cuando se incremente el personal en planilla será una suma importante en reducción de costos laborales. Asimismo, este ahorro se ve reflejado en el importe

la bonificación extraordinaria otorgada con la gratificación ya que al reducir la gratificación al 50% el bono extraordinario también la bonificación se reduce al 50% es importante recalcar que anteriormente este importe iba a las aportaciones a Essalud y en actualidad se otorga directamente al trabajador. Estos resultados al ser

comparados con lo concluido por Aliaga y Ducos, (2019) En su trabajo de investigación titulado “El Remype Y Los Costos Laborales En La Empresa Disrep Import S.R. Ltda., Periodo 2018”., quien concluyo que “EL acogimiento al Remype influye en la reducción de los Costos Laborales Indirectos en la empresa Disrep Import S.R. Ltda reduciéndose en S/ 373.68 que representa un 5%. Desde el punto de vista de la estadística descriptiva, el resultado de acogerse al Remype demuestra una reducción en los costos laborales indirectos que está conformado por el seguro de salud”. Por lo tanto, podemos decir que al igual que en el presente trabajo de investigación, la reducción de costos laborales por concepto de aportaciones también evidencia una favorable disminución pues los costos laborales son los que mayor carga generan y limitan un crecimiento empresarial, es por ello que es ahorro de costos laborales resulta de vital importancia como indica Cornejo (2009), “ Un dato objetivo a tener en cuenta que a pesar de en nuestro país tiene los más bajos salarios, los costos que se generan como consecuencia inmediata y directa del pago de los mismos son bastante altos, quizás podemos decir sin temor a equivocarnos que son los más altos de la región”, resulta irónico pero efectivamente en contraste con las bandas salariales más bajas de la región como indica Zavala (2016), “las vacaciones, en el Perú el descanso es de 30 días, en los demás países es de 12 a 15 días por año; gratificaciones, en el Perú son dos remuneraciones al año, en los demás países es un sueldo por año o se conceden incentivos por productividad; CTS, en el Perú se otorga más de un sueldo por año, en los demás países no existe tal beneficio o se sustituye por el seguro de desempleo; utilidades, excepto Ecuador, Perú concede como utilidades hasta el 10% de la renta neta, en los demás países no existe tal beneficio”, coincidimos con ello pues los costos

laborales son de los más elevados en el régimen laboral común y para las pequeñas empresas se terminan convirtiendo en sobre costos que difícilmente pueden asumir, .

4.2 Conclusiones

- En la presente tesis se demostró que el acogimiento al régimen laboral MYPE incide positivamente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L., durante el año 2019, pues los indicadores financieros resultantes tras el proceso de análisis de la información recopilada arrojan resultados positivos; al observar la reducción de costos laborales, beneficios sociales y aportaciones, los cuales repercuten sobre los estados financieros y los ratios de rentabilidad, tras el acogimiento al régimen laboral MYPE hay una respuesta favorable.

- Así también podemos concluir que, se analizó la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los beneficios de los trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L en el año 2019, porque el régimen laboral MYPE permite la reducción de costos laborales a comparación del régimen general y hace posible que la empresa pueda cumplir con el pago oportuno de los beneficios laborales de los trabajadores pues. Asimismo, esto conlleva a la par un incremento de liquidez para poder cumplir con las obligaciones con terceros.

- También podemos concluir que, en esta tesis se determinó la incidencia del régimen laboral MYPE sobre las aportaciones de la empresa C&V Industrias E.I.R.L en el año 2019. Debido a la reducción de los importes a pagar de las aportaciones por concepto Essalud también presentan una reducción, pues el pago por concepto de

vacaciones se redujo y la asignación familiar ya no se otorgó al personal que ingresó a la planilla después de la afiliación al régimen laboral MYPE, lo cual es un ahorro significativo para la empresa que sobre todo se verá reflejado cuando el personal en planilla se incremente. Sin embargo, cabe resaltar que esta reducción de costos le da a la empresa una considerable mejora financiera pues le permite cumplir con sus obligaciones como empleador y a la vez puede cubrir sus obligaciones con terceros.

REFERENCIAS

- Arce, E. (2004). Informalidad y derecho. *Derecho PUCP*, 0(57), 139-159. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10330/10779>.
- Ari, M. (2017). *Gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas empresas del Mercado Internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú
- Arias F. (2012). *El Proyecto de Investigación 6° Edición*. Editorial Episteme.
- Asesor Empresarial. (2015). *Régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. Entrelíneas S.R.L.
- Atahumán C. (2014). *Manual de los regímenes laborales especiales*. Lima: Instituto Pacífico.
- Benigno. (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*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Benjamín Martínez Isuiza, Fernando Effio Pereda (2011). *Regímenes Laborales Especiales*. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Bernuy A. H. (2009). *Manual laboral teoría y práctica*. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú.
- Calderón, L., & Guerra, M. (2016). *Análisis de las ventajas del Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en comparación con el Régimen Laboral General*.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Primera Edición.

Editorial San Marcos. Lima, Perú.

Cárdenas, M. (2016). El período vacacional de los trabajadores part time. Tesis de

pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa

Académico de Derecho. Piura, Perú.

Castillo, G. (2015) *Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.*

Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N°

30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo

N° 013-2013-PRODUCE. Blog sobre Temas de Derecho Tributario y

Contabilidad.

Castillo J.; Bueno A.; Benites J. Manual de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE,

Caballero Bustamante, Lima, 2008.

Cataldo, R. (1992), *Metodología de la investigación científica.* Lima. Editorial

Universo SA.

Cornejo, C. (2009). Costos y/ o sobrecostos laborales: Un reto para la creatividad

empresarial.

Chacaltana Janampa, J. F. (2016). Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a

inicios del siglo 21.

Chávez (2015), “Infracciones y sanciones y su efecto en las PYME bajo los regímenes

tributarios”, para optar el título de contador público, Universidad Nacional de

Trujillo.

Decreto legislativo N° 854. Ley de Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en

Sobretiempo, (1996). Poder Ejecutivo del Perú. Recuperado de:

http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE - Texto Único Ordenado de la Ley de
Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

De la Cruz, L. (2016). Caracterización De Formalización Y Gestión De Calidad De
Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Comercio-Rubro Zapaterías En La
Ciudad De Tarapoto, Provincia De San Martín, Período 2016. Tingo María,
Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Díaz, R. (2019). Influencia de las cargas tributarias y cargas laborales en la informalidad
de las MYPEs y PYMEs (Trabajo de investigación de bachiller en Contabilidad y
Auditoría). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales. Programa Académico de Contabilidad y Auditoría. Piura, Perú.

Flores, A. A. (2004). Metodología de Gestión para las Micro, Pequeñas y Medianas
empresas en Lima Metropolitana. LIMA-PERÚ: UNMS. Obtenido de UNMS.

Gonzales, E. P. (agosto de 2010). *El impacto que producen los beneficios en la
formalización de las microempresas El caso de Lima Cercado. Lima, Perú.*

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 Contabilidad). Universidad Privada del Norte.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.
Edición 4.

Herrera, M. (2014). El flujo de caja y la toma de decisiones en la microempresa -Minse
de Huacho.

Loayza, Norman (2008) “Causas y consecuencias de la Informalidad en el Perú”.

Recuperado de: [http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-
EstudiosEconomicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf](http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-EstudiosEconomicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf).

Manosalva, J. M. (2019). Incidencia diferencial del régimen laboral MYPE y el régimen laboral común en el estado de resultados de las empresas pollería El Buen Sabor del Norte S.A.C. y pollería Medileny Chicken E.I.R.L, Cajamarca, año 2018 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/21051>.

Mesones, A., & Roca, E. (2011). Factores que limitan el Crecimiento de las MYPES en el Perú. Lima: Centrum Católica.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007). Programa de estadísticas y estudios laborales (PEEL). Lima, Perú: Dirección de la Micro y Pequeña Empresa.

Navarrete, C. (2018). Acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa y su impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS SA en el año 2017 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/22532>.

Pachamango N. (2014). *La Ley De Formalización Laboral N°30056 Beneficios En Los Trabajadores De Las MYPES Del Sector Calzado Distrito Del Porvenir*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Pasco, M., & Neves, J. (2009). Régimen legal de las MYPES: ¿acierto o falla? THEMIS Revista De Derecho, (57), 91-102. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9146> Quispe Carlos, M. M. (2015). Régimen laboral de las MYPES. Actualidad Empresarial Nro. 326 - Primera quincena de mayo.

Rengifo, C., & Vigo, A. (2013). Incidencia de las Infracciones Tributarias en la Situación Económica y Financiera de las MYPES del Sector Calzado. Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

Rodríguez, A. (2014). Estrategias de planificación financiera aplicada. (2da ed.). Chile - Santiago: Editora SL. Código Dewey: 658.15 R69 2014 EJ.3.

Román, S (2011). Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia. (Tesis de Economía). Universidad de Chile.

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 Contabilidad). Universidad Nacional de Huánuco.

Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F: Impresiones Comerciales S.A.C.

Sánchez B. (2006). LAS MYPES EN PERÚ. SU IMPORTANCIA Y PROPUESTA TRIBUTARIA. Quipukamayoc, 13(25), 127-131.
<https://doi.org/10.15381/quipu.v13i25.5433>

Sánchez Reyes, C. (2012). Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta de «Ley de la Nueva Empresa». Derecho PUCP.

Segura, R. (2019). Cultura tributaria y su relación con la formalización de las MYPES del sector abarrotes de la Ciudad de Huánuco 2019 (Universidad de Huánuco).

Tamayo y Tamayo (2008). El proceso de la Investigación Científica. Editorial: Limusa, 440 pág.

Tobacia, F. (2011), *Formalización Laboral como Estrategia de Desarrollo y Contribución a los procesos de Cohesión social en Bogotá*. Trabajo de Grado

para obtener el título de Magister en Política Social, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Urquiza, J (2015). Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes san pedro de mala S.A.C. (Tesis de Contabilidad). Universidad Autónoma del Perú.

Ventura, H. (2013).). Incidencia del costo de capital en la generación de valor de las micro y pequeñas empresas de Casma.

Vilela, A., & Valverde, I. (2015). Costos Laborales. Aele Ediciones - Primera edición.

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGIA
General:	General	Hipótesis general:	El régimen laboral MYPE	Afilación al Régimen Laboral MYPE	Base Legal del Régimen Laboral MYPE Cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley. Proceso de afiliación Ámbito de aplicación del RLM Empresas excluidas Periodo de gracia	TIPO DE INVESTIGACION Cuantitativo DISEÑO DE INVESTACION No experimental Transversal TIPO DE ESTUDIO Correlacional - Causal POBLACION Trabajadores de la empresa C & V industrias E.I.R.L 3 personas MUESTRA AREA ADMINISTRATIVA DE C & V INDUSTRIAS 3 personas Muestra censal TECNICA Análisis documental Encuestas INSTRUMENTO Cuestionario Documentos Fichas de investigación
¿Cuál es la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L en el año 2019?	Evaluar cuál es la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019	El régimen laboral MYPE incide positivamente sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias Los Olivos 2019				
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	Costos Laborales	Beneficios sociales de los trabajadores	Descanso vacacional CTS Gratificaciones Indemnización por despido arbitrario Participación de utilidades	
¿Cuál es la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019?	Analizar la incidencia del régimen laboral MYPE sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019?	El régimen laboral MYPE incide significativamente sobre los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa C & V Industrias Los Olivos 2019.				
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS				
¿Cuál es la incidencia del régimen laboral MYPE sobre las aportaciones de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019?	Determinar la incidencia del régimen laboral MYPE sobre las aportaciones de la empresa C & V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019	El régimen laboral MYPE incide favorablemente sobre las aportaciones de la empresa & V Industrias Los Olivos 2019		Aportaciones del empleador	Seguro de Salud, Vida ley Senati SCTR	

Anexo N° 2 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE EL RÉGIMEN LABORAL MYPE	Sunat (2016) El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores. Asimismo, que los trabajadores contratados al amparo de la legislación anterior continuarán regíndose por las normas vigentes al momento de su celebración, es decir si la empresa tenía un trabajador en planilla antes del acogimiento al Régimen Laboral MYPE este trabajador continuará gozando de los beneficios laborales del régimen al cual la empresa pertenecía anterior a la afiliación.	Rosado (2019) El régimen laboral especial desde sus inicios ha perseguido el propósito de fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. (p. 11). Asimismo, el RLM obedece a un proceso de afiliación, en el cual solicita el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley de acuerdo a la base legal y las normativas vigentes y ver en qué casos las empresas quedan excluidas de este régimen.	Afiliación al Régimen Laboral MYPE	Base legal del RLM Cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley. Proceso de afiliación Ámbito de aplicación del RLM Empresas excluidas Periodo de gracia
			Cumplimiento de los derechos laborales	Jornada de trabajo Remuneración básica Asignación familiar Descanso semanal Horas extras
VARIABLE DEPENDIENTE LOS COSTOS LABORALES	Querevalú, Wilson (2019) todos aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación del vínculo laboral, relacionados entre sí, por efectos de las legislaciones laborales, independientemente de los gastos administrativos. Están comprendidos entonces por el salario, los beneficios sociales, contribuciones y cualquier otro gasto relacionado con la contratación o retiro del personal	Román (2011) Se entienden por costos laborales a todos los costos establecidos por Ley distintos al salario. Entre estos costos se encuentran: los aportes a la seguridad social, los impuestos sobre los ingresos laboral, las indemnizaciones, etc. (p. 5)	Beneficios sociales de los trabajadores	Descanso vacacional CTS Gratificaciones Indemnización por despido arbitrario Participación de utilidades
			Aportaciones del empleador	Seguro de Salud, Vida ley Senati SCTR

Anexo N° 3 Carta de Autorización de la Empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA			
YoVILLENALOAYZA CARLOS JUSTOS..... <small>(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>			
identificado con DNI ...07742030, en mi calidad de GERENTE GENERAL..... <small>(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>			
..... del área de <small>(Nombre del área de la empresa)</small>			
..... de la empresa/institución C&V INDUSTRIAS E.I.R.L..... <small>(Nombre de la empresa)</small>			
con R.U.C N° 20252824007....., ubicada en la ciudad de en la ciudad de Lima, los Olivos, Urb. Las Infantas Jr. El Hierro 163.			
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,			
Al señorCARMEN ROSA FALCON CABRERA..... <small>(Nombre completo del Egresado/Bachiller)</small>			
identificado con DNI N° 44563127, egresado de la (X)Carrera profesional o () Programa de Postgrado deCONTABILIDAD Y FINANZAS..... para <small>(Nombre de la carrera o programa)</small>			
que utilice la siguiente información de la empresa:			
.....INFORMACION CONTABLE Y COMPLETA DE LA EMPRESA..... <small>(Detallar la información a entregar)</small>			
con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o (X) Título Profesional.			
Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación: () Ficha RUC () *Vigencia de Poder (Para Informes de suficiencia profesional) () Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).			
* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.			
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada. () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o () Mencionar el nombre de la empresa.			
		 Firma y sello del Representante Legal DNI: C&V INDUSTRIAS E.I.R.L. <small>Gerente General</small>	
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.			
		 Firma del Egresado DNI: 44563127	
CÓDIGO DE DOCUMENTO	CDR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	05
FECHA DE VIGENCIA	20/05/2020	PÁGINA	Página 1 de 1

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo VILLENA LOAYZA CARLOS JUSTOS
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI ... 07742030, en mi calidad de GERENTE GENERAL
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución C&V INDUSTRIAS EIRL
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20252824007, ubicada en la ciudad de en la ciudad de Lima, los Olivos, Urb. Las Infantas Jr, El Hierro 163.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor JOEL JOHN CHONTAY CRISTOBAL
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N° 40907914, egresado de la (X) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de CONTABILIDAD Y FINANZAS para
(Nombre de la carrera o programa)

que utilice la siguiente información de la empresa:

..... INFORMACION CONTABLE Y COMPLETA DE LA EMPRESA
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o (X) Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- () Ficha RUC
- () *Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
- () Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o
- () Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
 DNI: C&V INDUSTRIAS E.I.R.L.
 Gerente General

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado
 DNI: 40907914

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	05	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	20/05/2020				

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario usted encontrará enunciados relacionados con los costos laborales de la empresa C & V Industrias; lea detenidamente cada uno de las preguntas y marque con una “X” en la respuesta que considere adecuada, de acuerdo las indicaciones mencionadas.

Opciones de respuesta:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable Independiente: El Régimen Laboral MYPE					
	Dimensión 1: Afiliación al Régimen Laboral MYPE					
1	Las necesidades de la empresa son acordes a la base legal del Régimen Laboral MYPE					
2	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con los requisitos exigidos por ley para acogerse al Régimen Laboral MYPE					
3	La empresa realizo un adecuado proceso de afiliación al régimen laboral MYPE					
4	El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE no incluye a los trabajadores que laboraban antes de la afiliación					
5	El crecimiento empresarial y económico excluiría a C & V Industrias E.I.R.L del Régimen Laboral MYPE					
	Dimensión 2: Cumplimiento de los derechos laborales					
6	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con respetar la jornada máxima de trabajo					
7	La empresa cumple con respetar la remuneración básica conforme a ley					
8	El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					
9	La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado					
10	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con el pago de horas extras al personal que realiza sobretiempo					

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable Dependiente: Los Costos Laborales					
	Dimensión 1: Beneficios Sociales de los trabajadores					
11	El pago de pago del descanso vacacional con el régimen laboral MYPE es conveniente para C & V Industrias E.I.R.L.					
12	El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE se ajusta a las necesidades de la empresa					
13	El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir costos laborales a la empresa					
14	El pago de indemnización por despido arbitrario es más conveniente con el régimen laboral MYPE					
15	El régimen laboral MYPE contempla el pago participación de utilidades					
	Dimensión 2: Aportaciones del empleador					
16	El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					
17	La afiliación al SIS de los trabajadores resulta conveniente para C & V industrias E.I.R.L.					
18	La empresa realiza el pago de seguro vida ley de sus trabajadores					
19	Las empresas acogidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones al SENATI					
20	C & V industrias E.I.R.L. cumple con el pago del SCTR					

Anexo N° 5 Validación del Instrumento Empleado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL REGIMEN LABORAL MYPE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Afiliación al Régimen Laboral MYPE								
1	Las necesidades de la empresa son acordes a la base legal del Régimen Laboral MYPE							
2	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con los requisitos exigidos por ley para acogerse al Régimen Laboral MYPE							
3	La empresa realizó un adecuado proceso de afiliación al régimen laboral MYPE							
4	El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE no incluye a los trabajadores que laboraban antes de la afiliación							
5	El crecimiento empresarial y económico excluiría a C & V Industrias E.I.R.L del Régimen Laboral MYPE							
6	El periodo de gracia del régimen laboral MYPE es conveniente para la empresa							
Dimensión 2: Cumplimiento de los derechos laborales								
7	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con respetar la jornada máxima de trabajo							
8	La empresa cumple con respetar la remuneración básica conforme a ley							
9	El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es rentable para la empresa							
10	La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado							
11	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con el pago de horas extras al personal que realiza sobretiempo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:
DNI:

Especialidad del
validador:

...08.....de ..11.....del 2020.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COSTES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Beneficios Sociales de los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El pago de pago del descanso vacacional con el régimen laboral MYPE es conveniente para C & V Industrias E.I.R.L.							
13	El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE se ajusta a las necesidades de la empresa							
14	El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir costes laborales a la empresa							
15	El pago de indemnización por despido arbitrario es más conveniente con el régimen laboral MYPE							
16	El régimen laboral MYPE contempla el pago participación de utilidades							
	Dimensión 2: Aportaciones del empleador	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la empresa							
18	La empresa realiza el pago de seguro vida ley de sus trabajadores							
19	Las empresas acosidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones al SENATI							
20	C & V industrias E.I.R.L. cumple con el pago del SCTR.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg:

DNI:

Especialidad del validador:

.....08.....de.....11.....del 2020.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 6 Aplicación del Instrumento

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario usted encontrará enunciados relacionados con los costes laborales de la empresa C & V Industrias; lea detenidamente cada uno de las preguntas y marque con una “X” en la respuesta que considere adecuada, de acuerdo las indicaciones mencionadas.

Opciones de respuesta:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable Independiente: El Régimen Laboral MYPE						
Dimensión 1: Afiliación al Régimen Laboral MYPE						
1	Las necesidades de la empresa son acordes a la base legal del Régimen Laboral MYPE					X
2	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con los requisitos exigidos por ley para acogerse al Régimen Laboral MYPE					X
3	La empresa realizó un adecuado proceso de afiliación al régimen laboral MYPE				X	
4	El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE no incluye a los trabajadores que laboraban antes de la afiliación				X	
5	El crecimiento empresarial y económico excluiría a C & V Industrias E.I.R.L del Régimen Laboral MYPE				X	
6	El periodo de gracia del Régimen Laboral MYPE es conveniente para la empresa		X			
Dimensión 2: Cumplimiento de los derechos laborales						
7	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con respetar la jornada máxima de trabajo					X
8	La empresa cumple con respetar la remuneración básica conforme a ley					X
9	El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					X
10	La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado					X

11	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con el pago de horas extras al personal que realiza sobretiempo						X
----	--	--	--	--	--	--	---

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable Dependiente: Los Costes Laborales						
Dimensión 1: Beneficios Sociales de los trabajadores						
12	El pago de pago del descanso vacacional con el régimen laboral MYPE es conveniente para C & V Industrias E.I.R.L.					X
13	El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE se ajusta a las necesidades de la empresa				X	
14	El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir costes laborales a la empresa				X	
15	El pago de indemnización por despido arbitrario es mas conveniente con el régimen laboral MYPE			X		
16	El régimen laboral MYPE contempla el pago participación de utilidades				X	
Dimensión 2: Aportaciones del empleador						
17	El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					X
18	La empresa realiza el pago de seguro vida ley de sus trabajadores				X	
19	Las empresas acogidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones al SENATI		X			
20	C & V industrias E.I.R.L. cumple con el pago del SCTR		X			

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario usted encontrará enunciados relacionados con los costes laborales de la empresa C & V Industrias; lea detenidamente cada uno de las preguntas y marque con una “X” en la respuesta que considere adecuada, de acuerdo las indicaciones mencionadas.

Opciones de respuesta:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable Independiente: El Régimen Laboral MYPE					
	Dimensión 1: Afiliación al Régimen Laboral MYPE					
1	Las necesidades de la empresa son acordes a la base legal del Régimen Laboral MYPE				X	
2	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con los requisitos exigidos por ley para acogerse al Régimen Laboral MYPE					X
3	La empresa realizó un adecuado proceso de afiliación al régimen laboral MYPE				X	
4	El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE no incluye a los trabajadores que laboraban antes de la afiliación				X	
5	El crecimiento empresarial y económico excluiría a C & V Industrias E.I.R.L del Régimen Laboral MYPE				X	
6	El periodo de gracia del Régimen Laboral MYPE es conveniente para la empresa		X			
	Dimensión 2: Cumplimiento de los derechos laborales					
7	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con respetar la jornada máxima de trabajo					X
8	La empresa cumple con respetar la remuneración básica conforme a ley				X	
9	El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					X
10	La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado				X	

11	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con el pago de horas extras al personal que realiza sobretiempo				X	
----	--	--	--	--	---	--

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable Dependiente: Los Costes Laborales						
Dimensión 1: Beneficios Sociales de los trabajadores						
12	El pago de pago del descanso vacacional con el régimen laboral MYPE es conveniente para C & V Industrias E.I.R.L.				X	
13	El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE se ajusta a las necesidades de la empresa				X	
14	El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir costes laborales a la empresa			X		
15	El pago de indemnización por despido arbitrario es mas conveniente con el régimen laboral MYPE	X				
16	El régimen laboral MYPE contempla el pago participación de utilidades				X	
Dimensión 2: Aportaciones del empleador						
17	El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					X
18	La empresa realiza el pago de seguro vida ley de sus trabajadores				X	
19	Las empresas acogidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones al SENATI		X			
20	C & V industrias E.I.R.L. cumple con el pago del SCTR		X			

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario usted encontrará enunciados relacionados con los costes laborales de la empresa C & V Industrias; lea detenidamente cada uno de las preguntas y marque con una “X” en la respuesta que considere adecuada, de acuerdo las indicaciones mencionadas.

Opciones de respuesta:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable Independiente: El Régimen Laboral MYPE					
	Dimensión 1: Afiliación al Régimen Laboral MYPE					
1	Las necesidades de la empresa son acordes a la base legal del Régimen Laboral MYPE					X
2	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con los requisitos exigidos por ley para acogerse al Régimen Laboral MYPE					X
3	La empresa realizó un adecuado proceso de afiliación al régimen laboral MYPE					X
4	El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE no incluye a los trabajadores que laboraban antes de la afiliación					X
5	El crecimiento empresarial y económico excluiría a C & V Industrias E.I.R.L del Régimen Laboral MYPE					X
6	El periodo de gracia del Régimen Laboral MYPE es conveniente para la empresa			X		
	Dimensión 2: Cumplimiento de los derechos laborales					
7	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con respetar la jornada máxima de trabajo					X
8	La empresa cumple con respetar la remuneración básica conforme a ley				X	
9	El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					X
10	La empresa cumple con el pago del descanso semanal remunerado					X

11	C & V Industrias E.I.R.L. cumple con el pago de horas extras al personal que realiza sobretiempo				X	
----	--	--	--	--	---	--

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable Dependiente: Los Costes Laborales						
Dimensión 1: Beneficios Sociales de los trabajadores						
12	El pago de pago del descanso vacacional con el régimen laboral MYPE es conveniente para C & V Industrias E.I.R.L.				X	
13	El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE se ajusta a las necesidades de la empresa				X	
14	El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir costes laborales a la empresa				X	
15	El pago de indemnización por despido arbitrario es mas conveniente con el régimen laboral MYPE				X	
16	El régimen laboral MYPE contempla el pago participación de utilidades					X
Dimensión 2: Aportaciones del empleador						
17	El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la empresa					X
18	La empresa realiza el pago de seguro vida ley de sus trabajadores				X	
19	Las empresas acogidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones al SENATI		X			
20	C & V industrias E.I.R.L. cumple con el pago del SCTR		X			

Anexo 7 Análisis de fiabilidad

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Advertencia

La escala tiene elementos con varianza cero

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	3	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Las necesidades de la empresa son acordadas al base legal del Régimen Laboral MYPE	75,667	26,333	,956	,828
Cumplimiento de las condiciones de los requisitos exigidos	75,333	32,333	,000	,860
La empresa realiza un adecuado proceso de afiliación al régimen	76,000	28,000	,655	,842
El ámbito de aplicación del Régimen Laboral MYPE incluye a los	76,000	28,000	,655	,842
El crecimiento empresarial y económico excluye a las empresas	76,000	28,000	,655	,842
El período de gracia del Régimen Laboral MYPE es conveniente para	78,000	28,000	,655	,842
Cumplimiento de las condiciones de la jornada máxima	75,333	32,333	,000	,860
La empresa cumple con respecto a la remuneración básica conforme a	76,000	31,000	,156	,863
El pago de asignación familiar con el régimen laboral MYPE es	75,333	32,333	,000	,860
La empresa cumple con el pago de descansos semanales remunerados	75,667	26,333	,956	,828
Cumplimiento de las condiciones de pago de horas extras	76,000	31,000	,156	,863
El pago de descansos vacacionales con el régimen laboral MYPE es	76,000	31,000	,156	,863
El pago de la CTS de los trabajadores con el régimen laboral MYPE	76,333	32,333	,000	,860

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El pago de gratificaciones como MYPE permite reducir los costos laborales	76,667	26,333	,956	,828
El pago de indemnización por despido arbitrario es conveniente	77,667	17,333	,996	,832
El régimen laboral MYPE contempla el pago de participación de utilidades	76,000	28,000	,655	,842
El pago de ESSALUD como régimen laboral MYPE es rentable para la	75,333	32,333	,000	,860
La empresa realiza el pago de seguro de vida y de sus trabajadores	76,333	32,333	,000	,860
Las empresas acogidas al régimen laboral MYPE realizan contribuciones	78,333	32,333	,000	,860
Cumplimiento de las condiciones de pago del SCTR	78,333	32,333	,000	,860

Anexo 8 Prueba de normalidad de la hipótesis

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Costos laborales	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Costos laborales	,385	3	.	,750	3	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo 9 Análisis de correlación de las variables Rho de Spearman

→ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos4]

Correlaciones

			REGIMENLAB ORALMYPE	COSTESLAB ORALES
Rho de Spearman	REGIMENLABORALMYPE	Coefficiente de correlación	1,000	,866
		Sig. (bilateral)	.	,333
		N	3	3
	COSTESLABORALES	Coefficiente de correlación	,866	1,000
		Sig. (bilateral)	,333	.
		N	3	3