



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

Y FINANCIERAS

TESIS

**“COSTOS LABORALES Y RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA
MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA, EN SERVICIOS GENERALES
GADENN E.I.R.L. TRUJILLO 2016”**

PRESENTADO POR:

BACH. LUIS ENRIQUE RONCAL ARIAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

Lima, octubre 2018

Dedicatoria

A Dios, a mi familia, a mis padres, a mis hermanos, a mis hijos, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores y motivación constante para mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Alas Peruanas, por ser la institución de educación universitaria que me permitió realizar mi sueño de obtener un título profesional. A mis profesores, compañeros y a mis amigos. A mi asesor, por el constante apoyo, durante el proceso del desarrollo del trabajo de investigación.

Índice

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I: Problema	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema principal	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación	17
Capítulo II: Marco teórico	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Hipótesis	36
2.3.1 Hipótesis general	36
2.3.2 Hipótesis específicas	36
2.4 Variables de estudio	37
2.4.1 Identificación de variables	37
2.4.2 Operacionalización de variables	38
Capítulo III: Metodología de la investigación	39
3.1 Ámbito de estudio	39
3.2 Tipo de investigación	39
3.3 Nivel de investigación	39
3.4 Método de investigación	40
	iv

3.5	Diseño de investigación	40
3.6	Población, muestra y muestreo	40
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.8	Procedimiento de recolección de datos	44
3.9	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
3.10	Validación y confiabilidad del Instrumento	44
Capítulo IV: Resultados		46
4.1	Presentación de resultados	46
4.2	Discusión	98
Conclusiones		101
Recomendaciones.		103
Referencias bibliográficas		104
Anexos		107
Anexo A.	Matriz de consistencia	107
Anexo B.	Encuesta aplicada a la muestra de estudio: Variable 1	108
Anexo C.	Encuesta aplicada a la muestra de estudio: Variable 2	109

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Operacionalización de la variable Costos laborales	37
Cuadro 2. Operacionalización de la variable Régimen Especial Laboral de la Mype	38
Cuadro 3. Confiabilidad de la variable Costos laborales	45
Cuadro 4. Confiabilidad de la variable Régimen Especial Laboral de la Mype	45
Cuadro 5. Ingreso mensual mayor que la Remuneración Mínima Vital	46
Cuadro 6. Remuneración percibida el último día del mes a pagar	47
Cuadro 7. Pago de horas extras	48
Cuadro 8. Las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios	49
Cuadro 9. Le pagan alguna bonificación de ley	50
Cuadro 10. Pago de bonificaciones por labores diferentes a las habituales	51
Cuadro 11. Compensación por Tiempo de Servicios	52
Cuadro 12. Le depositan su CTS en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo	53
Cuadro 13. Pago de gratificación en los meses de julio y diciembre	54
Cuadro 14. Gratificación equivalente a una remuneración mensual	55
Cuadro 15. Vacaciones por cada año de trabajo	56
Cuadro 16. Pago de vacaciones equivalente a una remuneración mensual	57
Cuadro 17. Su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud	58
Cuadro 18. Su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud	59
Cuadro 19. Conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones	60
Cuadro 20. Información sobre el aporte a Essalud no retenido por disposición legal	61
Cuadro 21. Le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones	62
Cuadro 22. Conoce sobre las cargas tributarias por el pago de sus vacaciones	63
Cuadro 23. Conoce sobre el pago de vacaciones truncas	64
Cuadro 24. El descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario	65
Cuadro 25. Le informan sobre el lugar de depósito de su CTS	66
Cuadro 26. Su empleador considera que tiene derecho a CTS	67
Cuadro 27. En su trabajo realizan el pago de gratificaciones	68

	Pág.
Cuadro 28. En su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual	69
Cuadro 29. Cuenta con alguno tipo de seguro para su atención médica	70
Cuadro 30. En su trabajo le han registrado en el Seguro Integral de Salud	70
Cuadro 31. Realiza labores de riesgo para su integridad física	70
Cuadro 32. Registro en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	71
Cuadro 33. Tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores	72
Cuadro 34. Cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador	73
Cuadro 35. Conoce los sistemas pensionarios	74
Cuadro 36. Le realizan retenciones para la ONP	75
Cuadro 37. Cumplimiento de pago de retenciones realizadas	76
Cuadro 38. Ha sido informado sobre el sistema pensionario privado	77
Cuadro 39. Aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador	78
Cuadro 55. Correlación entre Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de las Mypes	94
Cuadro 56. Correlación entre Costos Laborales y beneficios sociales	95
Cuadro 57. Correlación entre Costos Laborales y seguro de salud	96
Cuadro 58. Correlación entre Costos Laborales y sistema pensionario	97

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Diferencias entre las micro, pequeñas y medianas empresas	36
Gráfico 2. Ingreso mensual mayor que la Remuneración Mínima Vital	47
Gráfico 3. Remuneración percibida el último día del mes a pagar	48
Gráfico 4. Pago de horas extras	49
Gráfico 5. Las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios	50
Gráfico 6. Le pagan alguna bonificación de ley	51
Gráfico 7. Pago de bonificaciones por labores diferentes a las habituales	52
Gráfico 8. Compensación por Tiempo de Servicios	53
Gráfico 9. Le depositan su CTS en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo	54
Gráfico 10. Pago de gratificación en los meses de julio y diciembre	55
Gráfico 11. Gratificación equivalente a una remuneración mensual	56
Gráfico 12. Vacaciones por cada año de trabajo	57
Gráfico 13. Pago de vacaciones equivalente a una remuneración mensual	58
Gráfico 14. Su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud	59
Gráfico 15. Su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud	60
Gráfico 16. Conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones	61
Gráfico 17. Información sobre el aporte a Essalud no retenido por disposición legal	62
Gráfico 18. Le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones	63
Gráfico 19. Conoce sobre las cargas tributarias por el pago de sus vacaciones	64
Gráfico 20. Conoce sobre el pago de vacaciones truncas	65
Gráfico 21. El descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario	66
Gráfico 22. Le informan sobre el lugar de depósito de su CTS	67
Gráfico 23. Su empleador considera que tiene derecho a CTS	68
Gráfico 24. En su trabajo realizan el pago de gratificaciones	69
Gráfico 25. En su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual	70
Gráfico 26. Cuenta con alguno tipo de seguro para su atención médica	71
Gráfico 27. En su trabajo le han registrado en el Seguro Integral de Salud	72
Gráfico 28. Realiza labores de riesgo para su integridad física	73
Gráfico 29. Registro en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	74
Gráfico 30. Tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores	75

Gráfico 31. Cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador	76
Gráfico 32. Conoce los sistemas pensionarios	77
Gráfico 33. Le realizan retenciones para la ONP	78
Gráfico 34. Cumplimiento de pago de retenciones realizadas	79
Gráfico 35. Ha sido informado sobre el sistema pensionario privado	80
Gráfico 36. Aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador	81
Gráfico 37. Importe retenido y abonado a la AFP	82

Resumen

La presente investigación titulada “Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L., Trujillo 2016.

La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 52 trabajadores de las empresas Mypes de la zona de Trujillo y alrededores. El muestreo fue no probabilístico de tipo censal y quedó constituida por la totalidad de la población en estudio. La muestra estuvo conformada por 52 trabajadores de las empresas Mypes de la zona de Trujillo. El instrumento de investigación tuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.854, por lo que resultó apropiado para usarlo en la encuesta.

De los resultados se ha logrado establecer que existe una relación significativa positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,826$ entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Palabras Clave: Costos Laborales. Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, Beneficios Sociales, Seguro de Salud, Sistema Pensionario.

Abstract

The present investigation entitled "Labor Costs and Special Labor Regime of the Micro and Small Business, in General Services Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016 ", had as main objective to determine the relationship that exists between the Labor Costs and the Special Labor Regime of the Micro and Small Business, in General Services Gadenn E.I.R.L., Trujillo 2016.

The research was of a basic type, descriptive level correlational, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 52 workers from Mypes companies in the Trujillo area and surrounding areas. The sampling was non-probabilistic census type and was constituted by the entire population under study. The sample consisted of 52 workers from Mypes companies in the Trujillo area. The research instrument had a reliability coefficient of 0.854, so it was appropriate for use in the survey.

From the results it has been established that there is a significant positive relationship with a Pearson correlation coefficient of $r = 0.826$ between the Labor Costs and the Special Labor Regime of the Micro and Small Business, in General Services Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Keywords: Labor costs. Special Labor Regime of the Micro and Small Company, Social Benefits, Health Insurance, Pension System.

Introducción

La presente investigación “Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016”, tuvo como propósito determinar la relación entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

El presente trabajo de investigación se dividió en las siguientes partes:

El Capítulo I se refirió al problema de investigación y dentro del mismo se consideró el planteamiento del problema. Además se realizó la formulación del problema general y específicos. A continuación se establecieron los objetivos de investigación; general y específicos. Y finalmente se realizó la justificación de la investigación.

Capítulo II: Contiene el marco teórico de la investigación. En primer lugar los antecedentes internacionales y nacionales. A continuación las bases teóricas de las variables de estudio: Gestión empresarial y Contabilidad y Finanzas. Luego se formularon la hipótesis general y las específicas y finalmente se presentan las variables de investigación: Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.

Capítulo III: Se refiere a la presentación de la metodología de la investigación y dentro de ello se presenta el ámbito de estudio, tipo, nivel, método y diseño de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Se refiere a los resultados de la investigación; específicamente la presentación y discusión de resultados después de la contrastación de la hipótesis.

A continuación se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Finalmente, se presentan los anexos correspondientes, dentro del mismo se consideró la matriz de consistencia y el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Capítulo I: Problema

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, los costos laborales que utilizan las empresas para afrontar los precios de ventas de los productos que comercializan, generan una carga económica insostenible que implica posibles incumplimientos de obligaciones contractuales, coyunturales y tributarias. Es preciso que las empresas consideradas pequeñas, puedan adoptar una nueva regulación laboral que les permita cumplir con todas sus obligaciones empresariales.

Se debe señalar que las empresas en general, tienen altos costos de producción, reflejados en el cumplimiento de las obligaciones laborales y la exigencia de la legislación respectiva; lo que les genera inconvenientes económicos, ajenos a su voluntad. Existe la posibilidad, en algunas empresas, de acogerse al régimen adecuado que les permita cumplir con sus obligaciones laborales y tributarias.

La Organización Internacional del Trabajo (1999) precisó que “las modificaciones más importantes que se han dado, se han orientado a reducir los costos laborales; con la finalidad de provocar una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado”

Para las empresas, en cumplimiento a las normas emitidas que buscan beneficiar a las Micro y Pequeñas empresas de los diferentes sectores productivos y de servicios, resulta necesario acogerse de manera formal a los regímenes en esta materia que los favorezcan. Por tal razón se requiere tomar dicha decisión y someterse a tales medidas.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2008) indicó que los costos laborales para las empresas, no son sólo el sueldo neto que perciben los trabajadores. Existen costos adicionales que las empresas tienen que pagar, estas tienen que pensar dos veces antes de contratar más trabajadores. Aparte de eso, los trabajadores sienten su situación y su satisfacción con lo que cobran en base al sueldo neto que se llevan a casa para gastar. (p. 16)

La presente investigación, pretende encontrar la relación de los costos laborales y la adecuación a un régimen especial laboral, que flexibilice los mismos y que se refleje en una cultura de cumplimiento de las obligaciones sustanciales del empleador.

En el Perú, los cambios orientados a flexibilizar la legislación laboral están vigentes, además regulan las relaciones de trabajo y crean apropiados ambientes de tarea. Este marco normativo, asegura la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores estén a la altura de los actuales tiempos y la globalización.

La empresa Servicios Generales Gadenn E.I.R.L cuenta con trabajadores que son remunerados dentro de la legislación de las empresas formales del Régimen General. Sin embargo, ha visto afectado su resultado en los últimos años debido a la gran carga laboral que afronta actualmente.

Antes estas dificultades que se presentan, es necesario realizar una investigación para conocer la relación de los costos laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre los costos laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?

¿Qué relación existe entre los costos laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?

¿Qué relación existe entre los costos laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre los costos laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Determinar la relación que existe entre los costos laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Determinar la relación que existe entre los costos laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación técnica

El presente trabajo de investigación se justifica técnicamente porque permite ejecutar procedimientos establecidos para el tema de estudio, lo que involucra el uso de técnicas apropiadas para la formalización.

1.4.2. Justificación metodología

La justificación metodológica se sustenta mediante la aplicación de los diversos contenidos relacionados con la metodología de la investigación y que han servido para analizar los resultados obtenidos. La descripción metodológica de variables y la explicación de cada uno de los capítulos contenidos en la investigación, estuvieron acorde con la metodología elegida de diseño correlacional.

1.4.3. Justificación practica

Este trabajo de investigación va a generar valor en la empresa, ya que del resultado obtenido dependerá la decisión de la empresa que optar por acogerse al régimen especial laboral y así tener una opción de reducir la carga laboral actual.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes internacionales

2.1.1. A Nivel Internacional

Tobacia Forero (2011), en su tesis “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá” de la Pontificia Universidad Javeriana –Bogotá; tuvo como objetivo valorizar la importancia de la formalización laboral como estrategia de desarrollo y crecimiento económico en Bogotá. Se arribó a la conclusión de que las reformas laborales implementadas no han tenido el efecto esperado y se considera que la misma reglamentación ha promovido que se mantenga la informalidad en el empleo, sobre todo en las pequeñas empresas. Sin embargo, se considera que las reformas continúan siendo necesarias para la generación de empleo formal, ya que se está demostrado que el mayor crecimiento económico por sí sólo no garantiza que mejore el mercado de trabajo. Por esta razón, se promueven los principios de cohesión social en donde se procura una relación directamente proporcional entre crecimiento económico, distribución equitativa y desarrollo social.

2.1.2. A Nivel Nacional

Rojas y Portocarrero (2017), en su tesis titulada “Factores que causan el comercio informal en las Micro, Pequeñas y Mediana Empresa en el sector de comercialización de calzados del Distrito de Belén – Iquitos 2016”, presentada para optar el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos; tuvo como objetivo conocer los principales factores que causan la informalidad de las micro, pequeñas y medianas

empresas del Distrito de Belén, en el sector comercio de zapatos y así poder cambiar esta situación y a la vez disminuir o mejorar la realidad por la que atraviesa nuestra región. Del mismo modo darles a conocer tanto a los micros, pequeños y medianos empresarios como al Estado, cuáles son los factores que están obstaculizando el proceso de formalización y así puedan tomar decisiones pertinentes sobre esta situación. El tipo de investigación que se desarrolló en el presente trabajo de investigación es: Descriptiva, porque va a diagnosticar y analizar las causas o factores que influyen dentro del comercio informal., considerándose la investigación de tipo: Transversal o Transaccional. Se justificó porque la precaria situación sobre la que se ha cimentado nuestra sociedad y ha llevado a una gran parte de la población a valerse de actividades ilícitas como, por ejemplo, la comercialización informal como medio de subsistencia es un tema que necesita solución.

Beltran y Ramos (2016), en su tesis titulada “Influencia de Beneficios Laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015”, presentada para optar el título profesional de Contador Público, en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno, Perú; se analizó cómo influyen los beneficios laborales otorgados por el estado en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, años 2014-2015. La metodología de investigación estuvo basada en una investigación básica de enfoque descriptivo y explicativo, diseño no experimental-transversal, la muestra estuvo conformada por 87 Micro y Pequeñas Empresas, las cuales fueron seleccionadas mediante el método probabilístico, la técnica de la investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; así mismo, se realizó la contrastación de hipótesis que está fundamentada en el método estadístico Chi cuadrada, porque las variables son cualitativas y la muestra es mayor a 30. Se trabajó con un Nivel de Confianza del 95% lo cual equivale a un Nivel de Significancia del $\alpha = 0,05$ en la cual los valores resultantes dan certeza a la investigación. Además, se analizó las hipótesis específicas no tienen mucho conocimiento de los beneficios que otorga el estado y se formalizaron solamente por algunos beneficios que conocían. Por ello las Micro y Pequeñas empresas necesitan ser capacitadas para aprovechar dichos beneficios laborales que otorga el Estado y así poder impulsar la formalización.

Vega (2016), en su tesis titulada “Incidencia del Régimen Laboral de las Mypes en el crecimiento empresarial en el Distrito de Huaraz Periodo 2013 – 2014”, presentada para optar el título profesional de Contador Público, en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo,

Huaraz, Perú; se analizó la situación del sector micro empresarial de Huaraz, determinándose que el sector comercial es el de mayor concentración, evidenciado por las bodegas y boticas quienes producto de sus ahorros dieron inicio a sus pequeños negocios, pero con el afán de desarrollarse y obtener un crecimiento en el tiempo decidieron optar inscribirse en el Remype de la ciudad de Huaraz. Con ello se pudo determinar que una proporción considerable de Mypes han sabido obtener provecho de incluir a sus trabajadores e inclusive los propios conductores de las Mypes al Régimen Laboral Mype y ello se ve reflejado en la reducción de los costos labores, la productividad de los colaboradores y el incremento en el nivel de las ganancias entre otros beneficios que los empleadores manifiestan. Por otro lado, las conclusiones demostraron que el régimen laboral Mype incide positivamente, puesto que su aplicación significa grandes beneficios laborales y crecimiento económicos al empleador sin embargo queda demostrado que la falta de difusión y conocimientos de sus beneficios incide en que los conductores Mypes no realicen el registro de sus trabajadores en la Remype; la carencia de la difusión del marco laboral Mype y a la falta de un reconocimiento al microempresario que cumple con sus obligaciones laborales, por parte del estado y las razones que determinan que el contribuyente desconozca los grandes beneficios que esta Ley Mype le ofrece.

Urquiza (2015), en su tesis titulada “Formalización del Régimen Laboral y Tributario para mejorar la rentabilidad de la Empresa de Transportes San Pedro de Mala S.A.C.”, presentada para optar el título profesional de contador público, en la Universidad Autónoma del Perú, de Lima, Perú; tuvo como objetivo principal la informalidad en el régimen laboral y tributario debido a su gran demanda que tiene esta empresa de transporte San Pedro de Mala, se tuvo que hacer un diagnóstico y evaluación teniendo como principal variable la rentabilidad que desea saber para alcanzar una mayor demanda, en el Perú es una constante que las empresas de transporte tengan estos problemas. Esta informalidad se expresó en el desorden, la inseguridad, en el hecho que se permita el ingreso indiscriminado de vehículos de cualquier tipo sin revisión técnica, para que operen en cualquier ruta, y sin establecer además de los requerimientos mínimos en la idoneidad del servicio que ofrecen. Este problema se constató aún más cuando nos encontramos en provincia y verificamos por ejemplo, que el ticket o el boleto de viaje que emiten las empresas de transporte muchas veces no consignan un número de ruc activo o verdadero y que los choferes son personas que de seguro han sobrepasado los 65 o 70 años de edad.

Santander (2013), en su tesis titulada “Estrategias para inducir la formalidad de la Mype de la industria gráfica- offset por medio de gestión competitiva”, presentada para optar el grado de magíster en Gestión de la Empresa, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, La informalidad empresarial ha ido evolucionando con el tiempo, sin que se definan criterios exactos que determinen la formalidad de una empresa, se tiene que esta puede actuar en informalidad siendo aparentemente formal. En un modelo económico como el que posee Perú, mantenerse dentro de la informalidad garantiza desaprovechar ventajas competitivas que solo se obtienen con la formalidad. Hoy en día los costos de acceso a la formalidad ya no se consideran una barrera burocrática, pues es el Estado quien asumió otorgar a los empresarios las facilidades necesarias para acogerse a las líneas de la formalidad. Podemos aproximar el concepto de competitividad empresarial a la Mype y convertir una Micro Empresa de subsistencia en una de acumulación ampliada, creando una relación entre el Empresario, el Estado y la sociedad. Para determinar una estrategia coherente de mejora competitiva de la Mype de la industria gráfica y orientar sus conductas a la formalidad, se buscó analizar las diferentes alternativas provenientes del sector público, privado y las aplicadas en otros países; así se determinó que por medio de capacitación y acompañamiento, se puede alejar al empresario de comportamientos informales. La formalidad y competitividad de un micro y pequeño empresario, pueden reducir problemas sociales como el subempleo y la evasión tributaria.

Carbajal (2012), en su tesis titulada “Efectos tributarios y financieros por acogimiento al Régimen Laboral Especial de una microempresa textil del distrito de Chepén, año 2012”, presentada para optar el título de contador público, en la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como propósito la formalización de la microempresa a través de una reducción en el pago por derecho laboral a sus trabajadores. La población de estudio fueron todas las microempresas del sector textil del distrito de Chepén y la muestra fue la microempresa textil Confecciones Chepén E.I.R.L., año 2012. El método que se utilizó fue el descriptivo explicativo y las técnicas utilizadas fueron la entrevista a través de una encuesta a los trabajadores y funcionarios de la mi microempresa textil en estudio. Tuvo como conclusión que el régimen Laboral Especial de las Microempresas es un régimen transitorio que da lugar a la informalidad en contratar trabajadores e impedir sus beneficios sociales.

Sandoval, Posso y Quispe (2012), en su tesis titulada “El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su impacto en el desarrollo nacional”, Lima, Perú, indican que las

Microempresas y Pequeñas Empresas cumplen un importante rol en el desarrollo económico y social del país, conformado por el 98.5% de las empresas a nivel nacional, aportando el 42.1% al Producto Bruto Interno, y ofreciendo el 77% de puestos laborales en el país. Los resultados de la investigación indican que el principal problema que afronta el país en relación al tema de las Microempresas y pequeñas empresas, es su formalización. Por ello, se ha dispuesto un régimen especial comprendido por beneficios societarios, laborales, financieros entre otros, que incentiven la formalización. Este régimen para las Microempresas y Pequeñas empresas, otorga los siguientes beneficios societarios: Dispensa de la minuta de constitución de empresas, duración de 72 horas en los trámites de constitución, además incluye un pago mínimo del capital social suscrito, y reducción de costos notariales y registrales. El Ministerio de la Producción y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encarga de supervisar las políticas nacionales en materia de Micro y Pequeña Empresa. El primero tiene por objeto la promoción del desarrollo sostenible de dichas unidades económicas; y, el segundo, acreditar que una unidad económica califique como micro o pequeña empresa; autorizar el acogimiento de las mismas a los beneficios legales; así como registrarlas y darles la publicidad de tal condición.

Chahuara y Baldeón (2011) presentaron la investigación "La Informalidad en el microempresario peruano: Determinantes, Costos e implicancias de Política 2007-2009*" cuyo objetivo fue identificar y cuantificar los determinantes y consecuencias de la informalidad en el microempresario peruano. En esta investigación, se buscó establecer si el microempresario decide pertenecer al sector informal por motivos de escape o por razones de exclusión. Las conclusiones en cuanto a las razones de exclusión señalan que la actividad económica estaría segmentada en un sector formal y otro informal, esto podría dar lugar a un racionamiento en el mercado laboral y a la existencia de una economía que no responde a las elecciones óptimas de las empresas y los trabajadores, dentro de este contexto, el sector informal juega el papel de un sector secundario de la economía, en donde los niveles de bienestar que obtendrían los agentes económicos serían inferiores a las que se pueden obtener en el mercado formal. Por lo tanto, agentes con características similares tendrían niveles de beneficios menores en el sector informal que en el formal, es decir, existiría un beneficio para los agentes insertados formalmente. Por otro parte, se argumenta que el sector informal es el resultado de decisiones tomadas por los agente económicos, que se desempeñan voluntariamente en el sector informal de la economía debido a que éste ofrece algunas ventajas, como costos menores en los servicios públicos (muchas microempresas informales usan el agua potable o la luz sin pagar por

ella), la capacidad de evadir el pago de impuestos, el no pagar permisos municipales, no cumplir con el pago de beneficios sociales a sus trabajadores o una mayor flexibilidad en el horario de trabajo (ganancias no pecuniarias). Una de las acciones de política más provechosas para poder acelerar el proceso de formalización de las Mypes informales es desarrollar más profundamente los programas de capacitación técnica. Estas capacitaciones deben incentivar la innovación tecnológica y los encadenamientos productivos entre empresas con el fin de aumentar su productividad futura.

2.1.3. Antecedentes locales

Vílchez y Gordillo (2016), en su tesis titulada “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016”, presentada para optar el título profesional de contador público, en la Universidad Privada del Norte, Trujillo; tuvo como objetivo describir 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. Para realizar la investigación se tomó en cuenta la investigación descriptiva propositiva con dos variables: una variable independiente que es oportunidad de la empresa de aperturar un nuevo punto de venta y realizar un análisis de los costos laborales comparando el contrato de nuevos trabajadores tanto dentro del Régimen Laboral General como el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa. Se analizó la ley y se realizó la comparación en ambos regímenes, con la propuesta de incluir a estos nuevos trabajadores en la planilla con el Régimen Especial. Realizado el cálculo y contrastado en cuanto a los conceptos remunerativos como asignación familiar, beneficios sociales, y el desembolso por registrar los contratos laborales, se obtiene un impacto significativo en la reducción de los costos laborales, esto permite a la empresa iniciar operaciones en otro punto de venta, dentro de la formalidad laboral y no sacrificando su rentabilidad.

Alvarez y Cerna (2013), en su tesis “La formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la Provincia de Trujillo”, (Universidad Privada Antenor Orrego), establecieron como objetivo general, determinar la contribución del proceso de formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros para dinamizar la economía de dicha ciudad, estableciendo el nivel de informalidad laboral - tributaria y sugiriendo recomendaciones específicas. Los resultados

obtenidos demuestran que la formalización contribuye positivamente, puesto que significa grandes beneficios laborales para sus trabajadores y un aumento importante de recaudación para el Estado por las aportaciones a instituciones públicas. Sin embargo, queda demostrado que la falta de atención por parte del gobierno local y gobierno central hacia las empresas del servicio público de transporte de pasajeros influyen para estos negocios sigan evadiendo la declaración de todos sus ingresos netos, quedando en la informalidad laboral y tributaria. La informalidad existente de los propietarios de los microbuses no permite a los trabajadores acceder a los beneficios sociales que por ley tienen derecho a percibir. El proceso de formalización permitió un mayor bienestar para los trabajadores y sus familias. Sin duda que estos resultados fueron un aporte significativo a la presente investigación debido al enfoque social que enmarca el hecho de que diversas empresas no cumplen con las principales obligaciones laborales con sus trabajadores, debido a los altos costos que implica dicho cumplimiento, pero cuentan con leyes especiales como el Régimen especial laboral que intenta ser una opción viable para iniciar el proceso de formalidad en las empresas de nuestro país.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Costos laborales

2.2.2.1. Definición

Chienda (2009) definió los costos laborales son un conjunto de egresos del empleador que están vinculados o relacionados al mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas.

La Organización Internacional del Trabajo (1999) consideró que el concepto del costo laboral incluye la remuneración por el trabajo desarrollado, la remuneración por tiempo no trabajado pero dentro del horario establecido, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de alimentación y otros pagos en especie, los costos de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social a cargo de los empleadores, los gastos de formación profesional que asumen los empleadores, el costo de los servicios de bienestar con el

transporte asumido por el empleador, el uniforme de trabajo y algunos impuestos considerados como costos de mano de obra. (p. 16)

2.2.2.2. Conceptos Remunerativos

Sueldo o Salario

Es el íntegro de pago que recibe el trabajador dependiente, por la prestación de sus servicios, ya sean estos en dinero o en especie; siempre que sea de libre disposición. También se considera remuneración al pago que se entrega directamente al trabajador en calidad de alimentación principal. Como desayuno almuerzo o refrigerio que sustituya o cena. Se considera conceptos remunerativos si cumplen con ser: Contraprestación, de libre disposición, incremento patrimonial. (Nunes, 2015, p. 12)

Jornada de Trabajo y Horario Nocturno

Jornada de trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

La jornada de trabajo se rige de acuerdo a la Constitución política de 1993: Artículo 25°, D.S N° 007-2002-TR: Art. 1, D.S N° 008-2002-TR: Artículo 3°.

Horario nocturno

Horario Nocturno se refiere a las labores desarrollados en el horarios de 10: pm a 6:00 am .En el Régimen Laboral General los trabajadores que laboran en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco (35%) , este beneficio también es aplicable para los trabajadores de la Pequeña Empresa, para los trabajadores de la Micro que su labor sea desarrolle habitualmente en horario nocturno no es aplicable este beneficio el D.S N°007-2002-TR y el D.S. N° 008-2002-TR.

Cabe señalar que Mejía (2012) mencionó que el Trabajo Nocturno, a pesar del impacto en la seguridad , salud y la productividad de los trabajadores que puede tener el trabajo nocturno , no existe en la legislación actual regulación alguna respecto a sus posibles límites. La única

regulación sobre el trabajo nocturno se refiere al tiempo es considerado como tal , que es el realizado dentro del horario nocturno definido, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Bonificaciones

a) Bonificación por cierre de pliego

Se conoce como bonificación por cierre de pliego a aquella suma otorgada por un empleador principalmente a aquellos trabajadores sindicalizados, al final de un procedimiento de negociación colectiva, cuyos puntos acordados quedan plasmados en un convenio colectivo.

El inciso a) del artículo 19° del T.U.O. de la Ley de CTS incluye a la bonificación por cierre de pliego dentro del concepto de gratificaciones extraordinarias, porque su pago cumple con las siguientes dos características: (i) Es extraordinario y (ii) Es a título de liberalidad.

Calificación legal: Concepto no remunerativo.

Incidencia en la remuneración computable: No forma parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones. (Según el artículo 2° de la Ley de gratificaciones).

b) Bonificaciones regulares

Están referidas a aquellas bonificaciones que algunos empleadores otorgan regularmente a sus trabajadores como una forma de compensación por la realización de actividades bajo determinadas circunstancias o condiciones.

Calificación legal: Remuneraciones complementarias variables e imprecisas (según lo establecen el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el artículo 9° del T.U.O. de la Ley de CTS y el artículo 2° de la Ley de gratificaciones).

Incidencia en la remuneración computable: Las bonificaciones regulares forman parte de la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones (según los artículos 2° y 3° de la Ley de gratificaciones).

Para su inclusión en la remuneración computable, los montos percibidos mensualmente durante el semestre correspondiente se suman y el resultado obtenido se divide entre seis.

Los semestres a considerarse serán aquellos comprendidos por los seis (6) meses anteriores al 15 de Julio y al 15 de Diciembre. (Según el artículo 3° de la Ley de gratificaciones)

2.2.2.3. Cargas laborales

Son las retribuciones que todo trabajador de la actividad privada percibe por la prestación de servicios en la calidad de trabajador dependiente, y que es diferente a su remuneración, entre estos beneficios se encuentran:

Compensación por Tiempo de Servicios

El Ministerio de Trabajo (1997) precisó que es un beneficio laboral que tiene los trabajadores de la actividad privada, el cual que les permite afrontar sus necesidades económicas cuando estos están sin trabajo. Este beneficio está en función al tiempo de laborado; y es obligatorio para todos los trabajadores que laboran más de 4 horas diarias. El depósito por ley que le corresponde a todo trabajador del Régimen Laboral General es de una remuneración mensual por año de servicio. Los trabajadores del régimen laboral de la Pequeña Empresa tienen derecho a quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Los plazos son el 15 de Mayo y el 15 de Noviembre.

La CTS, es un beneficio social que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación Laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

La CTS, es un beneficio social y una parte es de libre disposición del trabajador si ser necesario el cese del mismo.

Gratificaciones

El Ministerio de Trabajo (2002) precisó que son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración,

con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso; como son las Fiestas Patrias y Navidad. Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a percibir el 50% de su remuneración, los trabajadores que pertenecen al Régimen Laboral General perciben una remuneración; esta retribución está en función al número de meses laborados.

Cabe indicar que los trabajadores de la Micro Empresa no perciben este beneficio. Se rige por la Ley N° 27735 (28/05/2002), Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. Ley N° 29351 de 01 de mayo de 2009, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Las gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad, constituyen un beneficio social cuyo otorgamiento por ley data del año 1989 (Ley N°25139), en dicha norma se plasmó lo que venía ocurriendo en muchas empresas; el pago de una remuneración adicional con la finalidad de que el trabajador pudiera afrontar los gastos adicionales inherentes a la celebración del aniversario patrio y de la Navidad.

Este beneficio según Puntriano (2016) constituye un ingreso de carácter remunerativo, pues se abona con ocasión de la relación laboral y genera una ventaja patrimonial a quien lo percibe.

Cada una de las gratificaciones de Julio y Diciembre son equivalentes a un sueldo completo que tuviera el trabajador en dinero o en especie, bajo cualquier denominación de modo regular, accidente o con descanso por maternidad.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, el trabajador percibirá la gratificación en función de los meses laborados (un sexto por mes laborado completo).

Vacaciones

El Ministerio de Trabajo (1991) precisó que es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado

de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios .La remuneración vacacional se abona antes del inicio del descanso del trabajador, lo cual constara en la Planilla y de Pago.

El trabajador de las Mypes que cumplan el record establecido en el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá como derecho mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

Para los trabajadores que del Régimen Laboral General el descanso es de 30 días calendarios. Los requisitos de años de servicios y record vacacional son conjuntivos, por lo que si el trabajador no cumple los dos de manera simultánea, simplemente no tendrá derecho al descanso vacacional.

Todo trabajador tiene derecho a salir de vacaciones 30 y 15 días dependiendo del régimen laboral. Es posible vender la mitad de las vacaciones por acuerdo entre las partes con el pago correspondiente de los días vendidos.

2.2.2.4. Cargas tributarias

Aporte a Essalud

El seguro regular, es el seguro en el cual todos los trabajadores que laboran en relación de dependencia, están afiliados obligatoriamente.

El pago por dicho concepto es realizado por el empleador y es equivalente al 9% de la Remuneración del empleador, no pudiendo ser la remuneración menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV). Los trabajadores del Régimen Laboral General y de la Pequeña empresa obligatoriamente aportan a este seguro.

Vega (1995) señala que esta ley permite que la seguridad social en nuestro país se dedique en forma exclusiva a orientar servicios íntegrales de salud, subsidios económicos y beneficios sociales a más de 6 millones de asegurados regulares, así como en el futuro a quienes adquirirán este derecho.

Cabe resaltar que esta contribución no puede ser menor al 9 % de la RMV, si se da el caso que el trabajador recibe una remuneración inferior a la RMV, el empleador deberá recibir el aporte en función a la RMV.

Tributos sobre gratificaciones legales

Las gratificaciones estarán exoneradas de la contribución de Essalud, la cual será pagada al trabajador como una Bonificación Extraordinaria equivalente al 9%, tal como vino sucediendo hasta finales de 2014.

Tributos sobre vacaciones

Puntriano (2016), detalló que para el pago de vacaciones, se deben considerar los descuentos siguientes:

Impuesto a la Renta: Este es un descuento de índole tributaria, el Impuesto a la Renta (IR) de Quinta Categoría (por trabajo dependiente), que se aplica a todos los ingresos del trabajador que se pagan en la Liquidación de Beneficios Sociales salvo la Compensación por Tiempo de Servicios trunca. Sin embargo, están exentos del descuento los trabajadores cuyo ingreso anual no excede de 7 Unidades de Imposición Tributarias (UIT).

Aportes a los sistemas de pensiones: Este descuento se realiza en relación a la afiliación obligatoria del trabajador a la ONP u AFP (13%). También se aplica a las vacaciones truncas, salvo la gratificación trunca y la Compensación por Tiempo de Servicios.

Sistema Integral de Salud (SIS)

El componente contributivo del SIS es un seguro que está dirigido a la población con limitada capacidad de pago, que no cuenta con un seguro de salud y que cubre solo determinadas prestaciones médicas y no las económicas. Este seguro comprende a los trabajadores, los conductores de la Micro Empresa y sus derechohabientes.

El costo de dicho seguro es de S/. 30 soles por cada trabajador y su familia, este monto será parcialmente subsidiado por el estado; es decir el Estado asume el ciento (50%) equivalente a S/.15 soles de la aportación mensual, y el otro cincuenta por ciento (50%) equivalente a S/ 15 soles, es asumido por el empleador. D.S N° 008-2008-TR: art. 44.

Actualmente es la única respuesta de cobertura financiera para casos que van desde atenciones preventivas hasta operaciones muy complejas .Va a quienes hasta ahora no tenían nada, especialmente en las zonas más alejadas donde la posta médica es lo único cercano.

Los trabajadores como los conductores de la microempresa, son afiliados al Componente Semisubordinario del SIS, con acceso al listado priorizado de intervenciones sanitarias. La afiliación de los trabajadores y conductores comprende a sus derechohabientes: hijo (menos de edad o mayor de edad incapacitado) y al cónyuge. Instituto Pacífico, Régimen Previsional de las Micro Empresas, Junio 2013.

Seguro de Vida de Ley

Es un beneficio que la Ley otorga al trabajador que ha laborado por un periodo de 4 años en una empresa, es de carácter obligatorio, y facultativo a partir de los tres meses de labor. Este seguro brinda cobertura ante fallecimiento e invalidez total y permanente.

Se ha establecido expresamente que los trabajadores de las empresas del Régimen General tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este beneficio.

2.2.2.5. Infracciones y Sanciones Laborales

El Decreto Supremo N°19-2006-TR denominado "Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo" de fecha 29 de Octubre del 2006, denomina como infracciones administrativas a los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivos, en materia socio laboral. En dicho decreto se clasifica a las infracciones en diferentes

aspectos como por ejemplo en: Las Relaciones Laborales, en Seguridad y Salud en el Trabajo, de Empleo y Colocación.

2.2.2.6 Infracciones

a) Infracciones Leves:

- No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.
- No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a disposición.
- Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya o registro de trabajadores o prestadores de servicios.
- No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.

b) Infracciones Graves:

- No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registro que las sustituya, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos.
- Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registros de trabajadores y prestadores de servicios, no encontrarse actualizado, no estar debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan con la realidad.
- Infracciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación; consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan.
- No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la Ley.
- No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

- No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo cuando sea exigible, así como no presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.
 - La modificación unilateral por el empleador del contrato de trabajo, en casos que no se encuentre facultado.
 - No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, de los trabajadores con derecho a éste, incurriendo en infracción por cada trabajador afectado, y otras.
- c) Infracciones Muy Graves:
- No pagar la remuneración mínima correspondiente.
 - El incumpliendo de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos y su uso fraudulento.
 - El incumpliendo de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
 - Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual .así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
 - No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar os actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
 - La discriminación del trabajador, directa o indirecta , en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución , jornada, formación , promoción y demás condiciones , por motivo de origen , raza , color ,sexo, edad , idioma , religión , opinión, origen social , condición económica ejercicio de la libertad sindical , discapacidad , portar el virus del VIH o de cualquier otra índole.
 - El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.
 - No contar con el registro de control de asistencia.
 - Otros.

2.2.2.7. Sanciones

Mediante Ley 29981 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). En el Art. 39° de la Primera Disposición Complementario se establece la cuantía de las multas:

- Cincuenta Unidades Impositivas Tributarias (50 UIT), en caso de infracciones leves.
- Cien Unidades Impositivas Tributarias (100 UIT), en caso de infracciones graves.
- Doscientas Unidades Impositivas Tributarias (200 UIT), en caso de infracciones muy graves.

También se indica que las sanciones que imponga por las infracciones que se detecten a las Mypes conforme a ley se reducen en 50%.

Estas multas máximas han sido flexibilizadas, de acuerdo al número de trabajadores afectados, el régimen laboral al que pertenece la empresa y por subsanación voluntaria de la empresa que incurrió en la infracción laboral

Mediante el Decreto Supremo N° 012-2013-TR, "Decreto Supremo que modifica el reglamento de la ley general de inspección del trabajador", el cual entra en vigencia a partir del 1° Marzo del 2014, el Ministerio de Trabajo aprueba nuevas escalas de multas por infracciones laborales.

En el Artículo 48° se aprueban tres escalas de multas diferenciadas, la primera para la Microempresa, la segunda para la Pequeña empresa y la tercera para la Mediana y Gran Empresa, estas multas están en función a la UIT y al número de trabajadores.

En el Artículo 48.1.A de dicho reglamento establece que las multas impuestas las Mypes, inscritas en el Remype antes de generación de la orden de inspección, no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibidos dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección.

En el Artículo 17.3 se indica que cuando en el proceso de investigación o comprobatorias, la autoridad inspectiva detecta infracciones, las multas serán rebajadas en 90%, si la empresa subsana voluntariamente las infracciones detectadas.

Con fecha 11 de Julio del 2014, el estado publicó la Ley N° 30222 "Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", en la Única Disposición Complementaria Transitoria se indica que, por un periodo de 3 años contados desde la entrada en vigencia de la

presente Ley, durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

Por lo tanto; si durante la etapa de inspección de trabajo se determina la existencia de infracciones, el inspector encargado emite un acta de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción. En caso que la subsanación se de en la etapa que corresponde, se dará por concluido el procedimiento sancionador, en caso contrario continuará la inspección.

En el plazo establecido de 3 años, la multa que se imponga no será mayor al 35% de que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso, sobre la base del principio de razonabilidad, proporcionalidad. Cabe mencionar que lo antes indicado no es aplicable en los siguientes supuestos:

- Infracciones muy graves que afecten a: La libertad de asociación y libertad sindical y las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo.
- La norma vigente obre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquier sea su forma de contratación y la prohibición del trabajo forzoso.
- Infracciones que afecten las normas sobre seguridad en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- Actos de obstrucción a la inspección, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.
- Actos de reincidencia, entendiéndose ser por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firmada la resolución de sanción a la primera.

2.2.2. Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

Castillo (2015) señaló que la Micro y Pequeña Empresa tienen un papel preponderante en el desarrollo social y económico de nuestro país, ya que se considera la mayor fuente generadora de empleo y un importante agente que permite el dinamismo del mercado. Por ello es muy importante analizar el rol del Estado en materia de promoción de las Micro y Pequeñas Empresas.

La legislación laboral es uno de los instrumentos de promoción del empleo y de la Mype que tiene el Estado. Por ello, dentro del marco normativo promotor de la Mype se ha establecido un Régimen Laboral Especial para este sector económico, a fin de que los sobrecostos laborales, los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento.

El régimen laboral, es el marco normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en un contrato de trabajo (Empleador-Trabajador). La finalidad de dicha normatividad es buscar y garantizar los derechos laborales al trabajador.

El régimen laboral especial de la Micro y Pequeña Empresa, fue creado con la finalidad de establecer un marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas (Mype) estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción e incentivando la inversión privada , la producción , el acceso a los mercados internos y externos, así como, otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan mejorar la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas.

Este régimen especial está destinado a las micro y pequeñas empresas; independientemente de su forma societaria constituida es decir como persona jurídica, o pudiendo ser constituida por su propietario en forma individual (Persona Natural con Negocio).

Isea (2015), señaló que el Régimen laboral aplicable a las Micro y pequeñas empresas se encuentra regulado por Decreto Legislativo N° 1086 y los Decretos Supremos N° 007-2008-TR y 008-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo Decente – Ley Mype y sus respectivo reglamento, los cuales se encuentran vigentes.

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales, como por ejemplo garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan con la normatividad legal y asegurar un ambiente seguro y saludable en el trabajo.

La Ley de las Mypes, aprobada por D. L. N° 1086, es una norma integral que regula el aspecto laboral y también los problemas administrativos, tributarios y de seguridad social que por más de 30 años se habían convertido en barreras burocráticas que impedían la formalización de este importante sector de la economía nacional. (Cámara de Comercio de Lima, 2016)

2.2.2.1. Definición de la Micro y Pequeña Empresa

En el Perú, las Mypes nacen como una pauta decisiva para desarrollo del país, representando a los sectores más débiles y grupos económicos vulnerables cuyas actividades no requieren altos capitales, y que participan activamente en los procesos de descentralización del país.

Es decir, las Mypes han dado el creciente desempleo en el país pero, principalmente como consecuencia del emprendimiento de ese grupo de personas que toman la decisión de tener independencia laboral y gracias a su espíritu emprendedor y el deseo permanente de ser autogenerador de su propia economía. Su importancia como entes que generan empleo y desarrollo es decisiva para su crecimiento sostenible.

Según el Decreto Legislativo N° 1086, la Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o de servicios.

Gráfico N° 1

Diferencias entre las micro, pequeñas y medianas empresas

MICROEMPRESA	
VENTAS ANUALES	Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
PEQUEÑA EMPRESA	
VENTAS ANUALES	Superiores al monto de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) Hasta el monto máximo de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
MEDIANA EMPRESA	
VENTAS ANUALES	Superiores al monto de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) Hasta el monto máximo de 2,300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)

Fuente: *Revista Asesor Empresarial*

Los requisitos que señala la ley para pertenecer a las micro, pequeñas y mediana empresa están referidas a las ventas anuales obtenidas en el periodo.

2.2.2.2. Empresas excluidas

La ley contempla la exclusión de empresas que a pesar de cumplir con las características señaladas en tabla anterior, reúnen algunas de las siguientes condiciones:

- *Conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características.*- El grupo económico es aquel conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona ya sea natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.
- *Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacional o extranjeros que no cumplan con tales características.*-La Resolución Conasev N° 090-2005-EF/94.10 que aprueba el “Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos” define a la vinculación económica como la relación entre dos personas naturales o jurídicas que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado. El Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley Mype, en su artículo 4° dispone que se considerará que hay vinculación económica en los siguientes supuestos: (a) Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero; (b) Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero; (c) El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a estas; (d) Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común; (e) Las personas jurídicas o entidades que cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten; (f) Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes, y entre todos ellos entre sí; (g) Una empresa que venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas; (h) Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra y esta otra no es empresa del sistema financiero; y (i) Más del cincuenta por

ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero.

- *Falseen información.*- Referido al supuesto de inscribir una empresa en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa como tal, a pesar de no cumplir con los requisitos que la norma establece.
- *Dividan sus unidades empresariales.*- Esto con la finalidad de acceder a los beneficios que otorga la ley.
- *Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.*- Estas actividades afines, serán determinadas y clasificadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tomando en cuenta la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

2.2.2.3. Naturaleza del Régimen Laboral Especial

El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa es de naturaleza permanente, pero las empresas pueden perder dicha condición por diversos motivos:

En el caso de la microempresa, si supera durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas que indica la ley, podrá conservar por un año más el mismo régimen laboral. En el caso de la pequeña empresa, de superar dos (2) años consecutivos el nivel de ventas que la ley establece, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral.

2.2.2.4. Ámbito de aplicación del Régimen Laboral Especial

El Régimen Laboral Especial 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. Pueden acogerse también al Régimen Laboral Especial:

- Microempresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario: Las Microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, podrán acogerse al presente régimen laboral, de salud y de pensiones, en tanto se trate de trabajadores contratados con posterioridad a la vigencia del decreto Legislativo N° 1086.

- Juntas o Asociaciones de propietarios o de inquilinos o de vecinos.- Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o de inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores. (a) Asociación o Agrupación de Inquilinos.- Constituidos por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio; (b) Asociación o Agrupación de Vecinos.- Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes; y (c) Junta de Propietarios.- Constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27157 y el decreto Supremo N° 035-2006-Vivivenda.

No pueden acogerse al Régimen Laboral Especial:

- El régimen laboral especial no es aplicable a la Micro y Pequeña Empresa sujeta a otros regímenes laborales especiales, con excepción de la microempresa sujeta al Régimen Especial Agrario de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, la cual puede optar por acogerse al presente régimen laboral especial
- Unidades económicas del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.
- Las pequeñas empresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario.
- Los que no califican como empresa, por ser una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con fines de lucro.

2.2.2.5. Beneficios Laborales del Régimen Laboral Especial Mype

2.2.2.5.1. Derechos Laborales de los trabajadores:

En la Micro y Pequeña Empresa deben respetarse los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de las normas referidas a:

- Trabajo infantil: No debe permitirse el trabajo de personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código del Niño y Adolescente.

- Trabajo forzado: No aplicar trabajo forzado ni castigos corporales para la realización de determinadas laborales.
- Cumplimiento de normas sobre remuneraciones y beneficios sociales.
- No discriminar a los trabajadores por raza, credo, género, y cualquier otra característica personal, creencia o afiliación.
- Se respetarán los derechos de los trabajadores a formar sindicatos.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

2.2.2.5.2. Beneficios Laborales tanto para las Micro como las Pequeñas empresas

Ambos tipos de empresas presentan los siguientes beneficios para sus trabajadores:

- Remuneraciones: se encuentran regulados en lo referido al tema de remuneraciones, bajo las mismas normas previstas para el régimen laboral general.
- Jornada máxima de trabajo: Igualmente, se encuentra regulada bajo las normas del régimen laboral general.
- En cuanto a los descansos remunerados como el salario dominical y los feriados, estos están regulados por la ley del régimen laboral general. Tanto en la remuneración computable como la oportunidad de goce.
- Vacaciones: El descanso vacacional es de 15 días calendario. Se puede acordar reducir el descanso de 15 a 7 días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y por escrito.
- Protección contra el despido arbitrario: Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa se encuentran protegidos contra los actos que atentan la permanencia de la relación laboral, para lo cual es de aplicación sobre este punto lo previsto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

-

2.2.2.5.3. Beneficios Laborales solo para las Microempresas

De manera específica para las microempresas, solo se ha regulado el derecho a la remuneración mínima vital y a la indemnización por despido arbitrario a razón de diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.2.2.5.4. Beneficios Laborales solo para las Pequeñas Empresas

El Régimen Laboral Especial establece exclusivamente para las pequeñas empresas los siguientes derechos:

- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo regulado por la Ley N° 26790, según el giro de la empresa y nivel de riesgo.
- Seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688.
- Utilidades reguladas por el Decreto Legislativo N° 892.
- Derechos Colectivos regulados por las normas del régimen general.
- Compensación por Tiempo de Servicios: Se computa en razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media remuneración.
- Indemnización por Despido Arbitrario: Se da en razón a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.2.2.5.5. Beneficios de la Reducción de Tasas

Tanto las Micro como las Pequeñas Empresas están exonerados del 70% de las tasas previstas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Existe una significativa entre los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

2.4. Variables de Estudio

2.4.1 Identificación de variables

Variable 1: Costos laborales

Costos laborales: Desembolsos que realiza la empresa para cumplir con sus obligaciones laborales. (Cornejo, 2004)

Variable 2: Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa

Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa: Es un régimen laboral creado con la finalidad de promover la formalización desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, facilita el acceso de los derechos laborales y de seguridad social a los trabajadores y los empleadores. (Castillo, 2016)

2.4.2. Operacionalización de Variables

2.4.2.1. Operacionalización de la Variable Costos Laborales

Está determinado por el conjunto de procedimientos y actividades estratégicas que sirven para medir la variable "Costos laborales", considerando además sus dimensiones, Remuneraciones, Cargas laborales y Cargas tributarias, con un instrumento de escala Likert compuesto por 25 ítems y dirigido a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 1

Operacionalización de la variable Costos laborales

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Costos laborales	Desembolsos que realiza la empresa para cumplir con sus obligaciones laborales, tales como remunerativos, beneficios sociales, etc. Cornejo (2004)	La percepción que tienen los trabajadores sobre los costos laborales de la empresa Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, la cual se medirá a través de un cuestionario conformado por 25 ítems.	Remuneración	Sueldo o salario. Sobretiempo Bonificaciones
			Cargas laborales	CTS Gratificaciones legales Vacaciones
			Cargas tributarias	Aporte a Essalud Tributos a gratificaciones Tributos a vacaciones

Fuente: Elaboración propia.

2.4.2.2. Operacionalización de la Variable Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa

Está determinado por el conjunto de procedimientos y actividades estratégicas que sirven para medir la variable “Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa”, considerando además sus dimensiones, Beneficios sociales, Seguro de salud y Sistema pensionario, con un instrumento de escala Likert compuesto por 25 ítems y dirigido a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 2

Operacionalización de la variable Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa	Es un régimen laboral creado con la finalidad de promover la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, facilita el acceso de los derechos laborales y de seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores. Castillo (2016)	La percepción que tienen los trabajadores sobre el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, la cual se medirá a través de un cuestionario conformado por 25 ítems.	Beneficios sociales	Vacaciones
				CTS
				Gratificaciones
			Seguro de salud	Seguro integral
				SCTR
			Sistema pensionario	Seguro de vida
				ONP
			Sistema pensionario	AFP

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Ámbito de Estudio

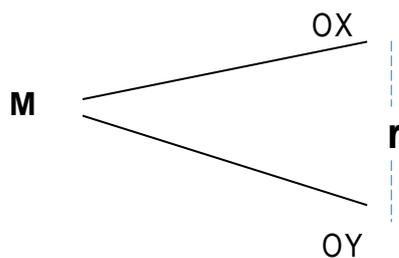
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el ámbito de estudio según el nivel de medición, es Cuantitativa: La investigación cuantitativa se refiere a la investigación empírica sistemática de los fenómenos sociales a través de técnicas estadísticas, matemáticas o informáticas. (p. 205)

3.2 Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo básica, que según Hernández, et al. (2014) un trabajo de Investigación del Tipo Básica o Pura, presenta la teorización integral a través de principios, normas, conceptos, procesos y procedimientos, elementos, componentes y otros aspectos que se aplican en la investigación. (p. 207)

3.3 Nivel de Investigación

La investigación fue de nivel Descriptiva Correlacional, que según Hernández, et al. (2014) un estudio de investigación es Descriptiva-Correlacional, porque presenta lo referido a la descripción y relación de las variables en estudio como son los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. (p. 207)



En donde:

M : Es la muestra

Ox, : Costos Laborales

Oy, : Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

R : Relación entre las variables

3.4. Método de Investigación

En el presente estudio se utilizó el método deductivo. Según Hernández, et al. (2014) el método deductivo consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los teoremas, leyes, postulados y principios de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (p. 218)

3.5. Diseño de Investigación

La investigación tuvo un diseño No Experimental transeccional, considerando los objetivos de estudio. Fue no experimental puesto que no se realizará la manipulación de las variables de estudio y fue transeccional puesto que la encuesta fue aplicada en un solo momento en el año 2018. (Hernández et al, 2014, p. 208)

3.6. Población, Muestra, Muestreo

3.6.1. Población

Hernández et al. (2014) definieron a la población como el valor agregado que coincide con

algunas de sus descripciones y suele estar conformada por personas, organizaciones, eventos o situaciones entre otros que constituyen el foco de la investigación y la muestra en un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido como población. (p. 174)

La población del estudio está constituida por todos los trabajadores de las empresas Mypes de la zona de Trujillo y alrededores. Con un total de 52 encuestados.

3.6.2. Muestra

La muestra es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que pone de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad. (Hernández et al, 2014, p. 208)

La muestra es parte de la población, las muestras pueden ser probabilísticas y no probabilísticas, dependiendo de la forma en que sean elegidos los elementos de la muestra. (Hernández et al, 2014, p. 208).

Para la muestra se seleccionó al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Tamayo y Tamayo (2004) establecieron que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

La muestra fue de 52 trabajadores de las Mypes de la zona de Trujillo y alrededores.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnicas de Recolección de Datos

La Encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se aplicó una encuesta de opinión dirigida a las unidades de análisis de la muestra elegida. (Hernández et al, 2014, p. 212)

La presente investigación utilizó la técnica de la encuesta, la que fue aplicada a los trabajadores de las Mypes de la zona de Trujillo y alrededores.

3.7.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

Es una técnica recogida de información que supone un interrogatorio en el que las preguntas establecidas de antemano se plantean siempre en el mismo orden y se formulan con los mismos términos. (Hernández et al, 2014, p.214)

El instrumento utilizado en el presente trabajo de investigación fue el cuestionario; éste consistió en varias preguntas cerradas, utilizando la escala de Likert, tomando las variables Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa y todas sus dimensiones para su respectiva medición.

3.8. Procedimiento de Recolección de Datos

Luego de la recolección de datos, se procedió a realizar el conteo de información e ingresarla inicialmente al Software Estadístico SPSS V. 23, en el cual se procesó la información y se generaron las tablas estadísticas y los Figuras seleccionados. Para posteriormente realizar el análisis e interpretación de la información.

3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Técnicas de Procesamiento de Datos

El trabajo de investigación se procesó con los datos conseguidos de las diferentes fuentes, por intermedio de las siguientes técnicas:

- a) Ordenamiento y clasificación
- b) Registro manual
- c) Proceso computarizado con el software IBM SPSS Statistics.

Técnicas de Análisis de Datos

Se aplicaron las siguientes técnicas:

- a) Análisis documental
- b) Tabulación de Tablas
- c) Comprensión de Figuras
- d) Conciliación de datos

3.10. Validación y confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad

El instrumento fue validado en forma estadística utilizando el Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtuvo es confiable. Ante ello se realizó la prueba para la variable 1, Costos Laborales, con los 35 encuestados considerando 18 elementos (preguntas) obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,827 para la encuesta de la mencionada variable.

Cuadro 3

Confiabilidad de la encuesta de la Variable 1 Costos Laborales

Estadísticos de fiabilidad:

Costos Laborales

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.827	18

En relación a la variable 2 Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, éste presenta un Alfa de Cronbach de 0.854, con una población de 35 encuestados considerando 18 elementos (preguntas). Cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtuvo con este instrumento es confiable, es decir, en su uso repetido se obtendrá resultados similares.

Cuadro 4

Confiabilidad de la encuesta de la Variable 2 Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

Estadísticos de fiabilidad:

Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.854	18

De lo anterior, se observó que el grado de confiabilidad de los instrumentos de las variables Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, determinado por la técnica estadística de Alfa de Cronbach es de 0.827 y 0.854 respectivamente, lo que significa que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) presenta alto grado de confiabilidad, por lo que se determinó su aplicación para la presentación de los resultados.

Validez

La validez del cuestionario fue sometido al criterio del juicio de experto, integrado por revisores con grado de Magíster y Doctor, quienes determinaron si el instrumento de investigación es viable para su aplicación a la muestra seleccionada.

Capítulo IV: Resultados

4.1 Presentación de Resultados

Cuadro 5

Ingreso mensual mayor que la Remuneración Mínima Vital

El ingreso mensual que percibe es mayor que la Remuneración Mínima Vital					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	25	25,0	25,0
	Casi nunca	36	69	69,2	94,2
	A veces	3	6	5,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

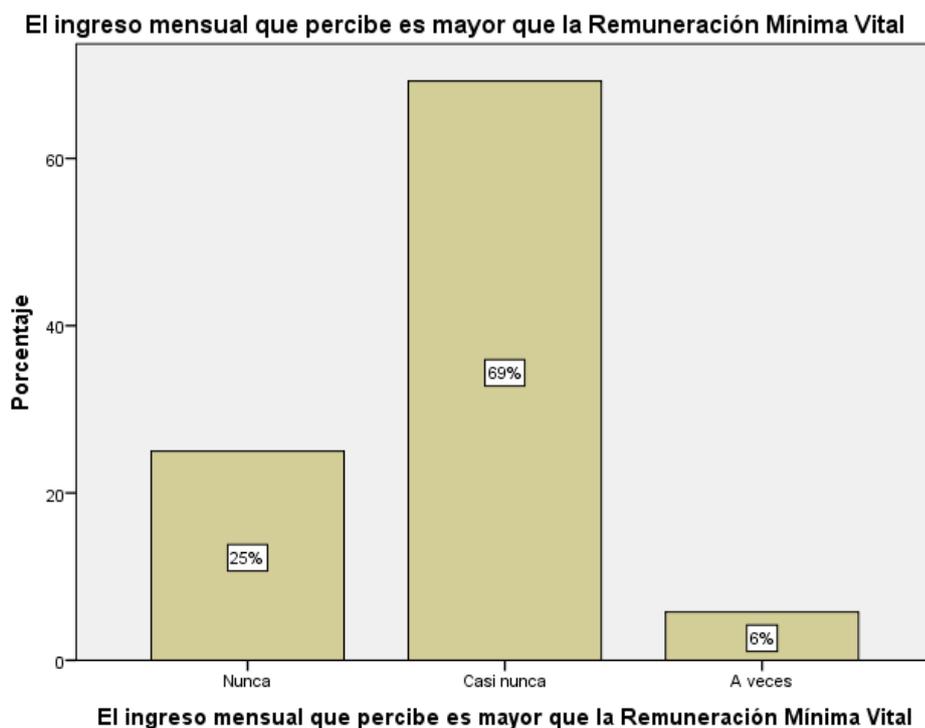


Gráfico 2: Ingreso mensual mayor que la Remuneración Mínima Vital

Interpretación

Los encuestados respondieron un 69%, Casi nunca, el 25%, Nunca y 6%, a Veces el ingreso mensual que percibe es mayor que la Remuneración Mínima Vital, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016. Esto indica que la remuneración percibida por los encuestados es la mínima o menos que ella.

Cuadro 6

Remuneración percibida el último día del mes a pagar

		Percibe su remuneración el último día del mes a pagar			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2	1,9	1,9
	Casi nunca	6	11	11,5	13,5
	A veces	41	79	78,8	92,3
	Casi siempre	4	8	7,7	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

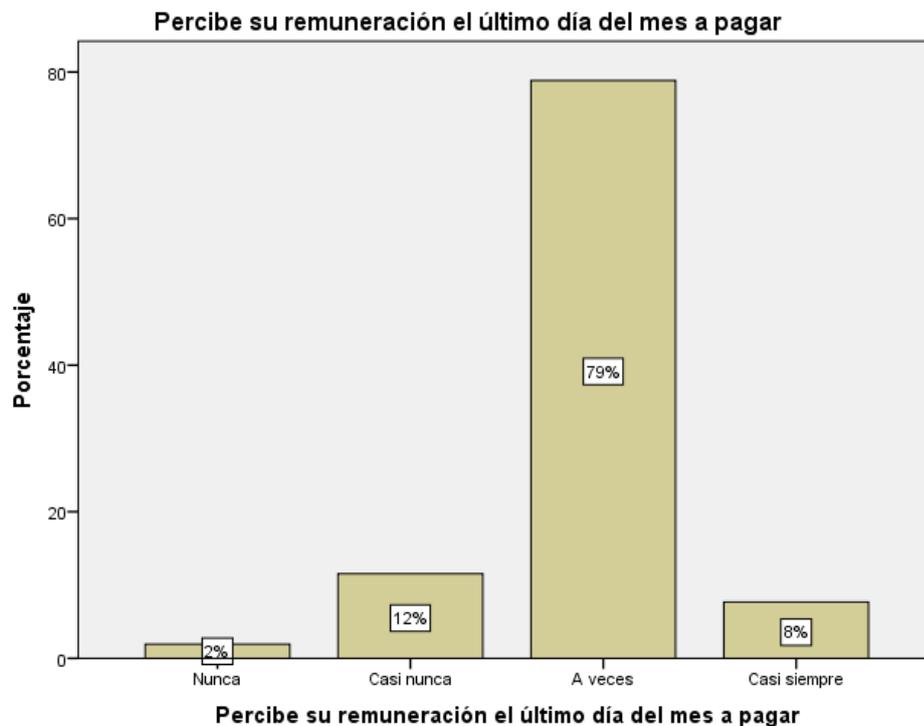


Gráfico 3: Remuneración percibida el último día del mes a pagar

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 6 y el Gráfico 3, demostraron que un 8% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 79% de los encuestados respondió que A Veces; un 12% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 2% de los encuestados respondió que Nunca, percibe su remuneración el último día del mes a pagar, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 7

Pago de horas extras

Se le reconoce el pago de horas extras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	19	19,2	19,2
	Casi nunca	29	56	55,8	75,0
	A veces	13	25	25,0	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

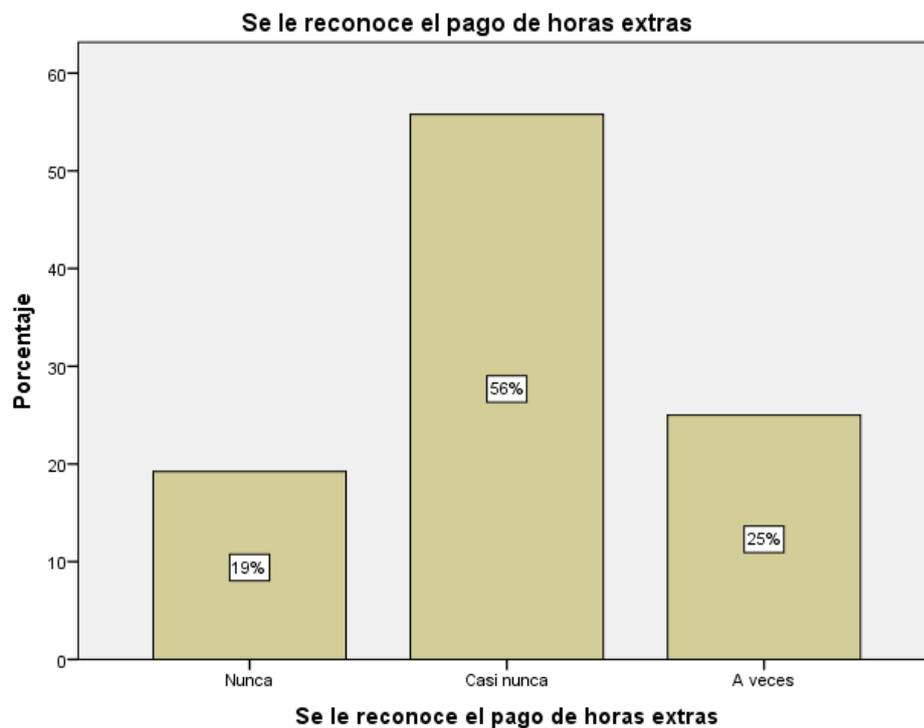


Gráfico 4: Pago de horas extras

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 7 y el Gráfico 4, demostraron que un 25% de los encuestados respondió que A Veces; un 56% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 19% de los encuestados respondió que Nunca, se le reconoce el pago de horas extras, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 8

Las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios

Las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	17	17,3	17,3
	Casi siempre	31	60	59,6	76,9
	Siempre	12	23	23,1	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

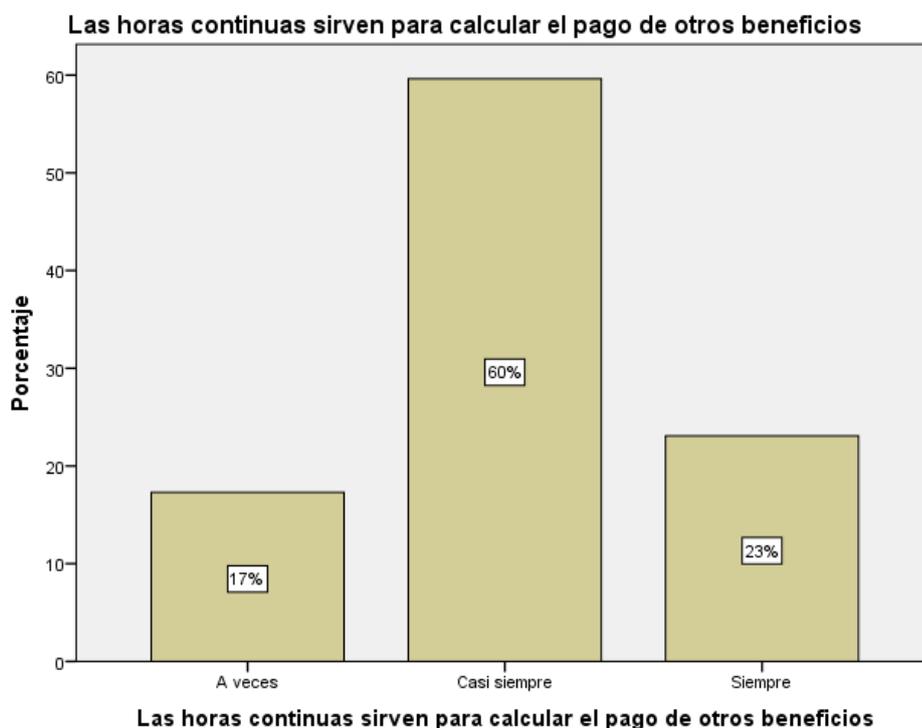


Gráfico 5: Las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 8 y el Gráfico 5, demostraron que un 23% de los encuestados respondió Siempre; un 60% de los encuestados respondió que Casi Siempre y un 17% de los encuestados respondió que A Veces, las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios sociales, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 9

Le pagan alguna bonificación de ley

		Le pagan alguna bonificación de ley			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12	11,5	11,5
	Casi nunca	9	17	17,3	28,8
	A veces	36	69	69,2	98,1
	Siempre	1	2	1,9	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

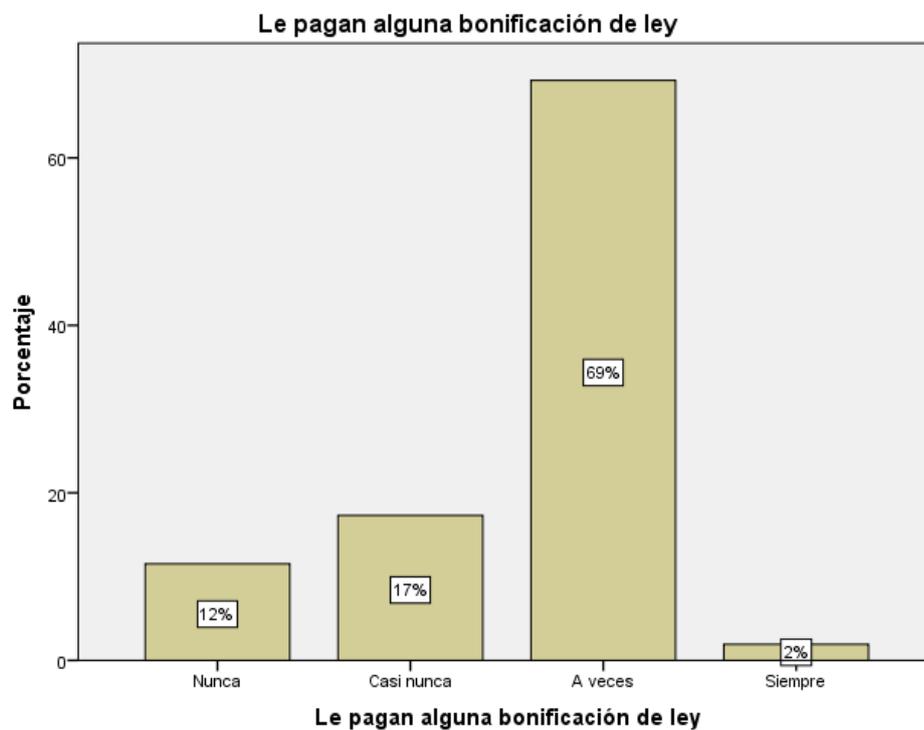


Gráfico 6: Le pagan alguna bonificación de ley

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 9 y el Gráfico 6, demostraron que un 2% de los encuestados respondió Siempre; un 69% de los encuestados respondió que A Veces; un 17% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 12% de los encuestados respondió que Nunca, le pagan alguna bonificación de ley, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 10

Pago de bonificaciones por labores diferentes a las habituales

Deben pagarle bonificaciones por labores diferentes a las habituales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6	5,8	5,8
	Casi siempre	46	88	88,5	94,2
	Siempre	3	6	5,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

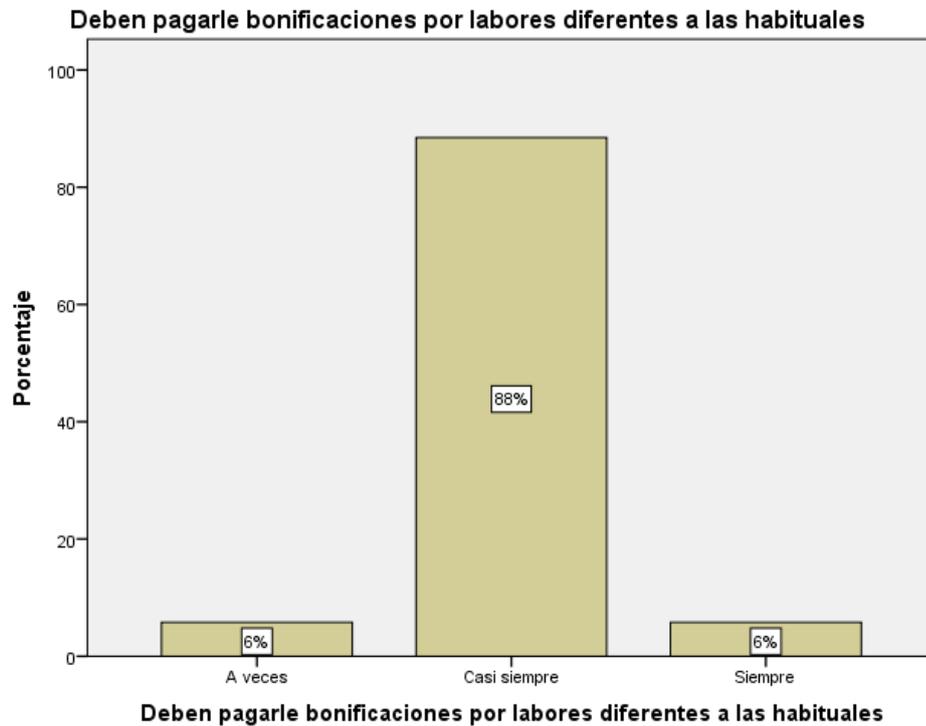


Gráfico 7: Pago de bonificaciones por labores diferentes a las habituales

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 10 y el Gráfico 7, demostraron que un 6% de los encuestados respondió Siempre; un 88% de los encuestados respondió que Casi Siempre y un 6% de los encuestados respondió que A Veces, le pagan bonificaciones por labores diferentes a las habituales, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 11

Compensación por Tiempo de Servicios

Le reconocen la Compensación por Tiempo de Servicios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15	15,4	15,4
	Casi nunca	13	25	25,0	40,4
	A veces	31	60	59,6	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

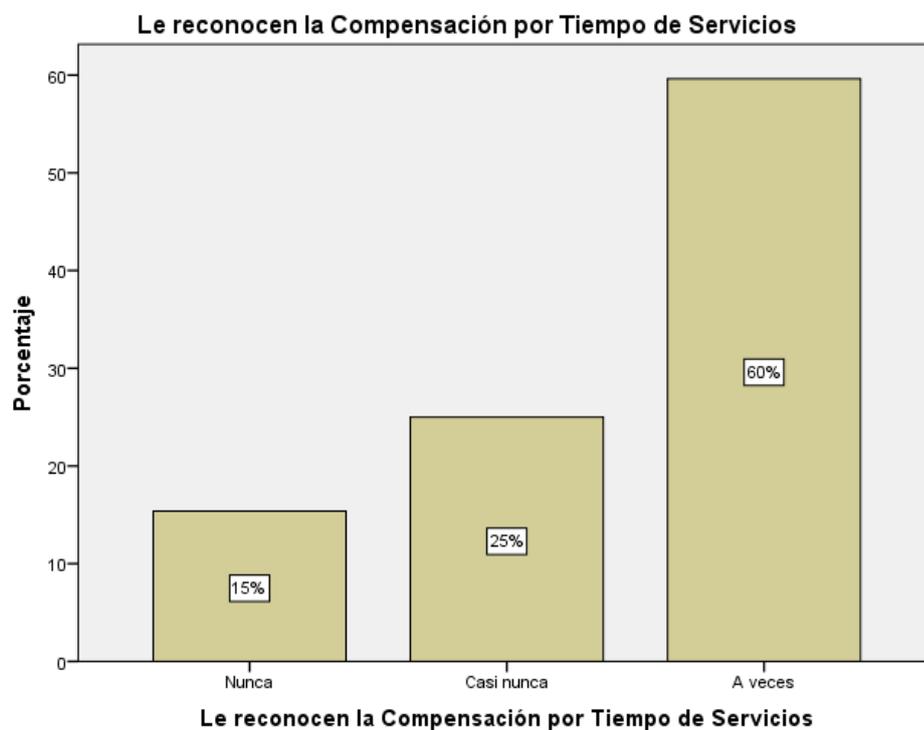


Gráfico 8: Compensación por Tiempo de Servicios

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 11 y el Gráfico 8, demostraron que un 60% de los encuestados respondió que A Veces; un 25% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 15% de los encuestados respondió que Nunca, le reconocen el derecho de la Compensación por Tiempo de Servicios, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 12

Le depositan su CTS en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo

Le depositan su CTS en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	33	32,7	32,7
	Siempre	35	67	67,3	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

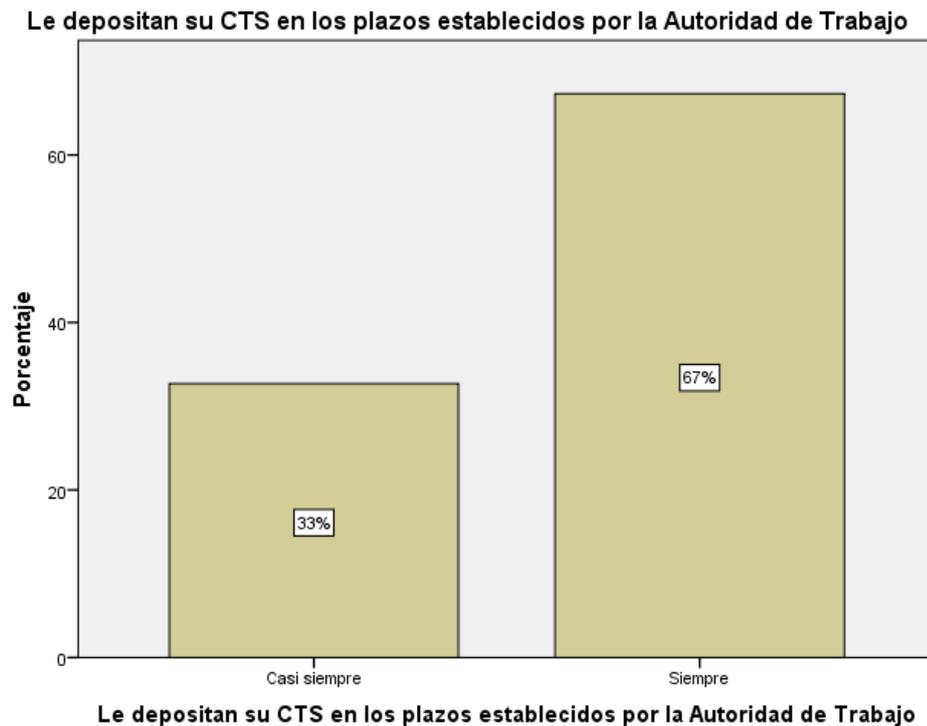


Gráfico 9: Le depositan su CTS en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 12 y el Gráfico 9, demostraron que un 67% de los encuestados respondió Siempre y un 33% de los encuestados respondió que Casi Siempre, le depositan su Compensación por Tiempo de Servicios en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 13

Pago de gratificación en los meses de julio y diciembre

Le pagan gratificación en los meses de julio y diciembre					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	27	26,9	26,9
	Casi nunca	28	54	53,8	80,8
	A veces	10	19	19,2	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS



Gráfico 10: Pago de gratificación en los meses de julio y diciembre

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 13 y el Gráfico 10, demostraron que un 19% de los encuestados respondió que A Veces; un 54% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 27% de los encuestados respondió que Nunca, le pagan gratificación en los meses de julio y diciembre, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 14

Gratificación equivalente a una remuneración mensual

Su gratificación es equivalente a una remuneración mensual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4	3,8	3,8
	Casi siempre	23	44	44,2	48,1
	Siempre	27	52	51,9	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

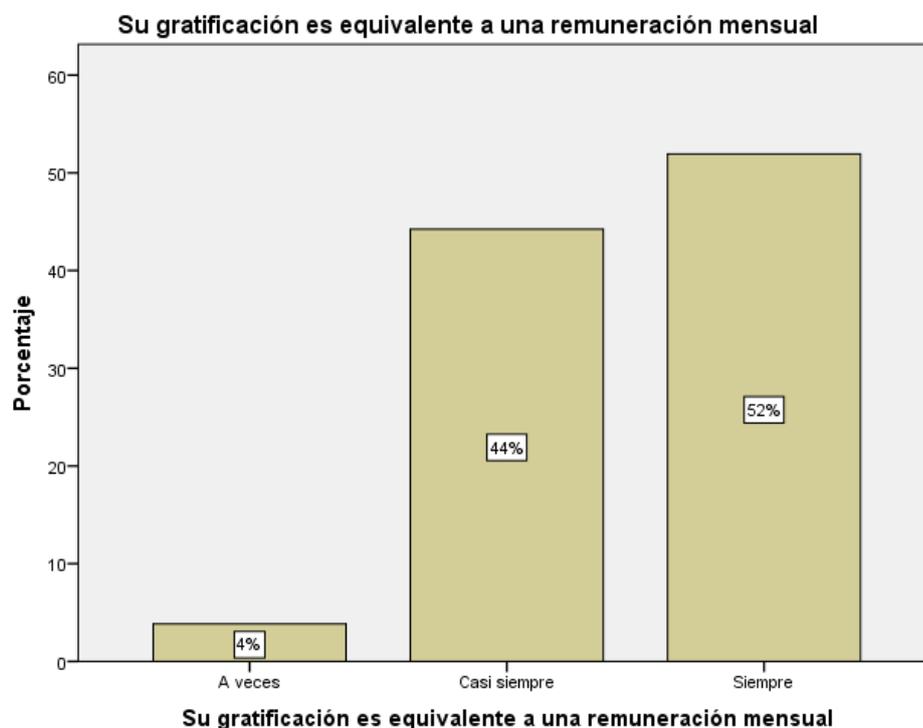


Gráfico 11: Gratificación equivalente a una remuneración mensual

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 14 y el Gráfico 11, demostraron que un 52% de los encuestados respondió Siempre; un 44% de los encuestados respondió que Casi Siempre y un 4% de los encuestados respondió que A Veces, su gratificación es equivalente a una remuneración mensual, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 15

Vacaciones por cada año de trabajo

Goza de vacaciones por cada año de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	8	7,7	7,7
	A veces	27	52	51,9	59,6
	Casi siempre	17	33	32,7	92,3
	Siempre	4	7	7,7	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS



Gráfico 12: Vacaciones por cada año de trabajo

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 15 y el Gráfico 12, demostraron que un 8% de los encuestados respondió Siempre; un 33% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 52% de los encuestados respondió que A Veces y un 8% de los encuestados respondió que Casi nunca, goza de vacaciones por cada año de trabajo, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 16

Pago de vacaciones equivalente a una remuneración mensual

Recibe como pago de vacaciones una remuneración mensual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	15	15,4	15,4
	A veces	30	58	57,7	73,1
	Casi siempre	13	25	25,0	98,1
	Siempre	1	2	1,9	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

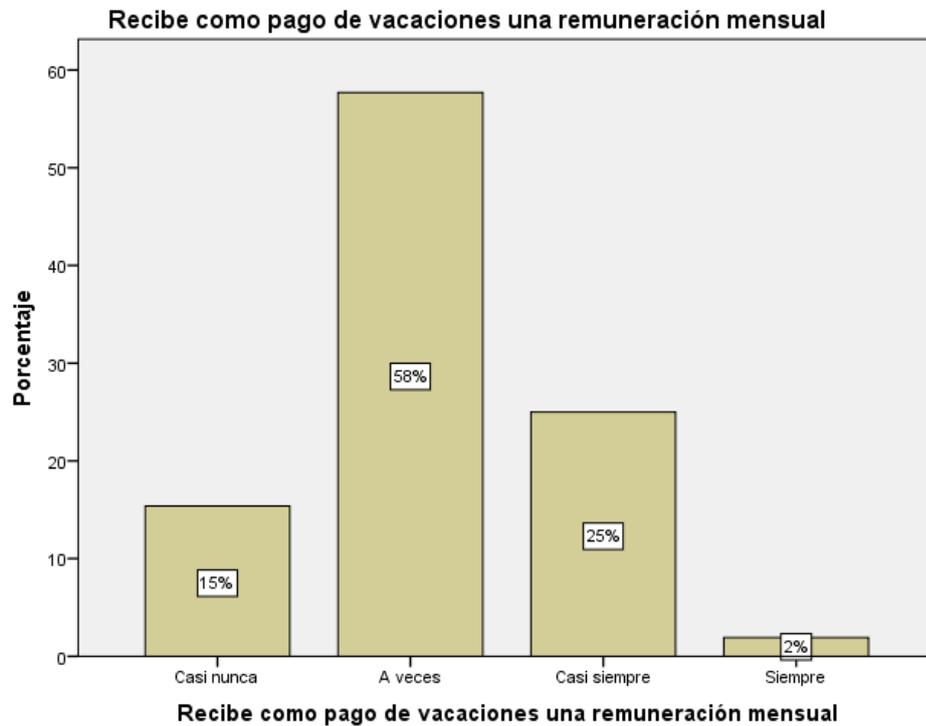


Gráfico 13: Pago de vacaciones equivalente a una remuneración mensual

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 16 y el Gráfico 13, demostraron que un 2% de los encuestados respondió Siempre; un 25% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 58% de los encuestados respondió que A Veces y un 15% de los encuestados respondió que Casi nunca, el pago de vacaciones es equivalente a una remuneración mensual, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 17

Su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud

Su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	21	40	40,4	40,4
	Siempre	31	60	59,6	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

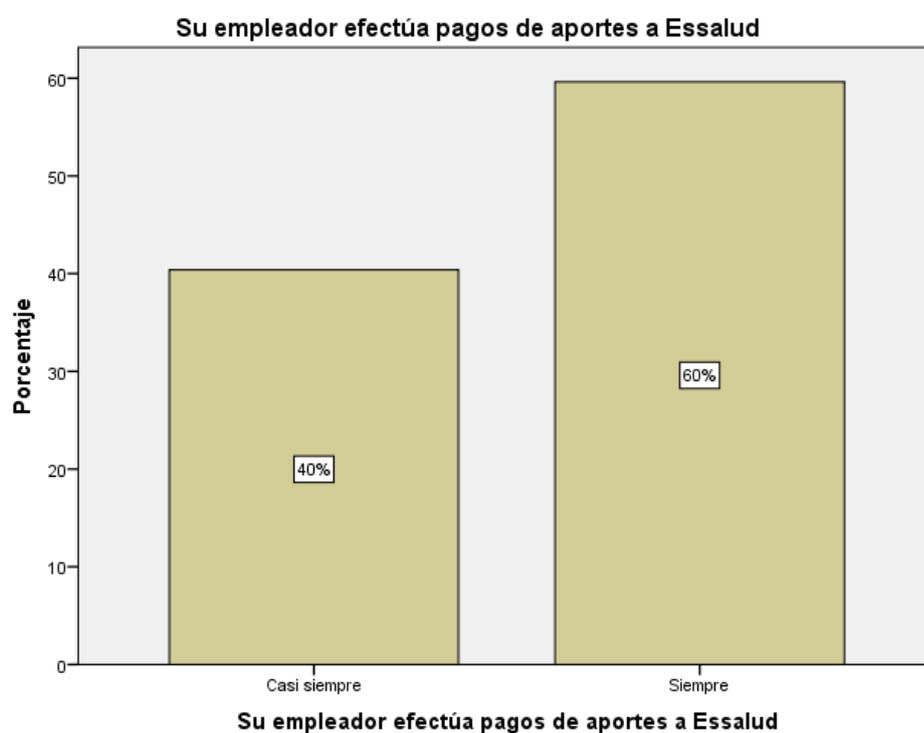


Gráfico 14: Su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 17 y el Gráfico 14, demostraron que un 60% de los encuestados respondió Siempre y un 40% de los encuestados respondió que Casi Siempre, su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 18

Su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud

Su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6	5,8	5,8
	Casi siempre	21	40	40,4	46,2
	Siempre	28	54	53,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

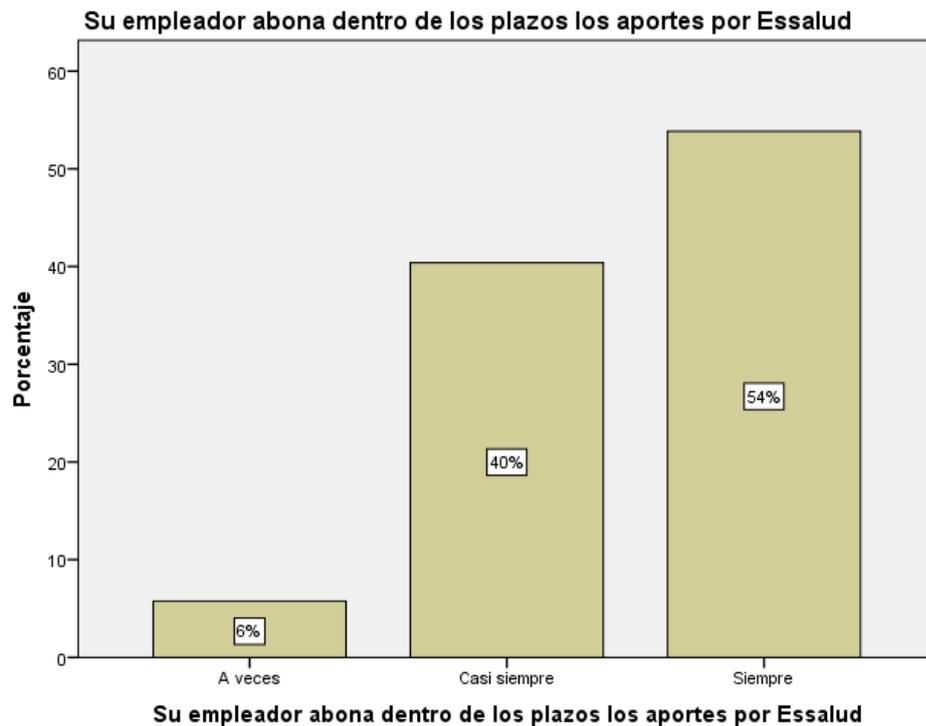


Gráfico 15: Su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 18 y el Gráfico 15, demostraron que un 54% de los encuestados respondió Siempre; un 40% de los encuestados respondió que Casi Siempre y un 6% de los encuestados respondió que A Veces, su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 19

Conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones

Conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	Casi nunca	18	35	34,6	38,5
	A veces	24	46	46,2	84,6
	Casi siempre	8	15	15,4	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

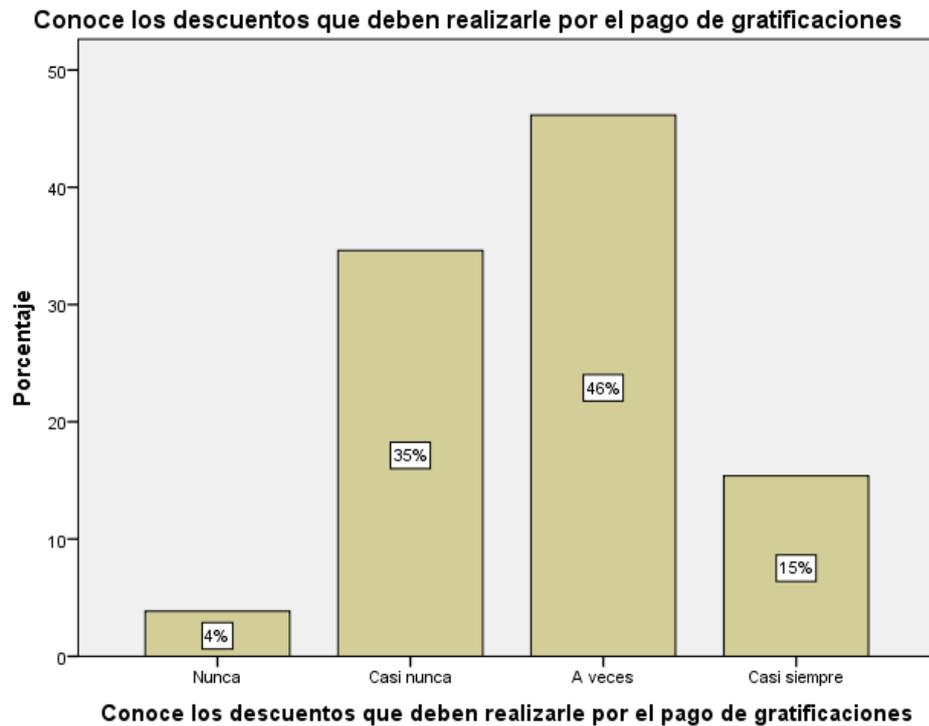


Gráfico 16: Conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones

Interpretación:

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 19 y el Gráfico 16, demostraron que un 15% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 46% de los encuestados respondió que A Veces; un 35% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 20

Información sobre el aporte a Essalud no retenido por disposición legal

Le informaron sobre el destino del aporte a Essalud no retenido por disposición legal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6	5,8	5,8
	A veces	31	60	59,6	65,4
	Casi siempre	8	15	15,4	80,8
	Siempre	10	19	19,2	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

Le informaron sobre el destino del aporte a Essalud no retenido por disposición legal

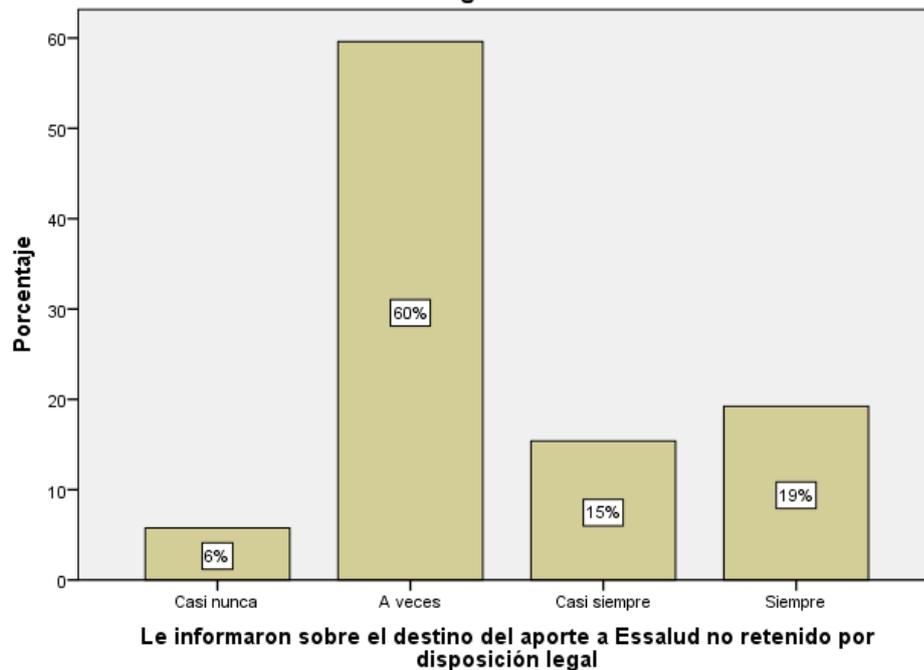


Gráfico 17: Información sobre el aporte a Essalud no retenido por disposición legal

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 20 y el Gráfico 17, demostraron que un 19% de los encuestados respondió Siempre; un 15% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 60% de los encuestados respondió que A Veces y un 6% de los encuestados respondió que Casi nunca, le informaron sobre el aporte a Essalud no retenido, en el pago de gratificaciones, por disposición legal, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 21

Le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones

Le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	44	85	84,6	84,6
	Siempre	8	15	15,4	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS



Gráfico 18: Le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 21 y el Gráfico 18, demostraron que un 15% de los encuestados respondió Siempre y un 85% de los encuestados respondió que Casi Siempre, le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 22

Conoce sobre las cargas tributarias por el pago de sus vacaciones

Conoce sobre las cargas tributarias por el pago de sus vacaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	25	25,0	25,0
	A veces	13	25	25,0	50,0
	Casi siempre	8	15	15,4	65,4
	Siempre	18	35	34,6	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

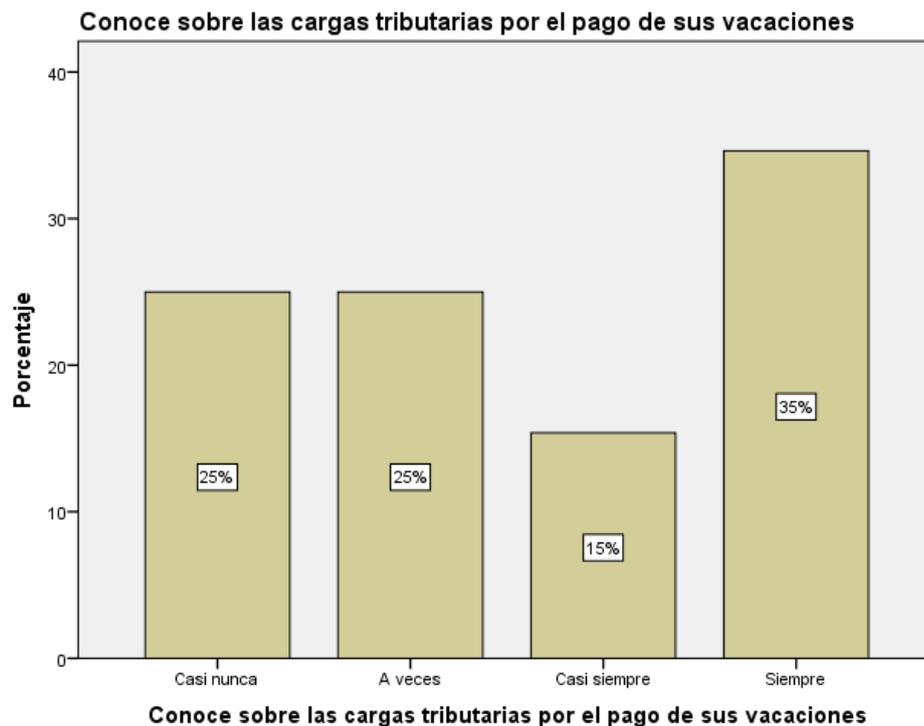


Gráfico 19: Conoce sobre las cargas tributarias por el pago de sus vacaciones

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 22 y el Gráfico 19, demostraron que un 35% de los encuestados respondió Siempre; un 15% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 25% de los encuestados respondió que A Veces y un 25% de los encuestados respondió que Casi nunca, conoce sobre las cargas tributarias, por el pago de sus vacaciones, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 23

Conoce sobre el pago de vacaciones trucas

		Conoce sobre el pago de vacaciones trucas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	Casi nunca	3	6	5,8	9,6
	A veces	7	13	13,5	23,1
	Casi siempre	28	54	53,8	76,9
	Siempre	12	23	23,1	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

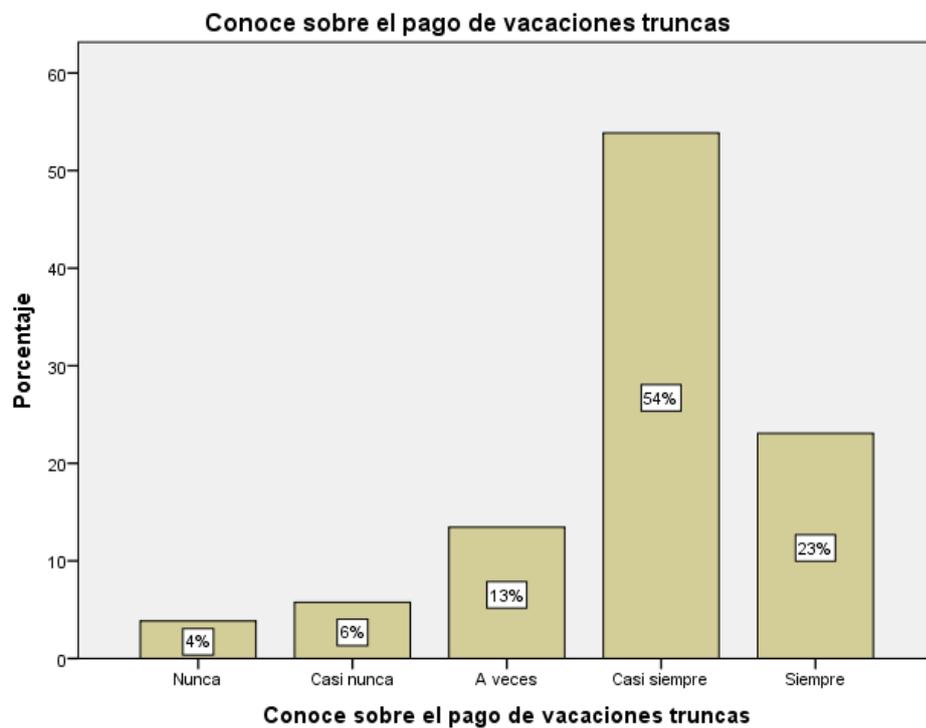


Gráfico 20: Conoce sobre el pago de vacaciones trucas

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 23 y el Gráfico 20, demostraron que un 23% de los encuestados respondió Siempre; un 54% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 13% de los encuestados respondió que A Veces; un 6% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, conoce sobre el pago de vacaciones trucas, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 24

El descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario

El descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	A veces	12	23	23,1	26,9
	Casi siempre	25	48	48,1	75,0
	Siempre	13	25	25,0	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

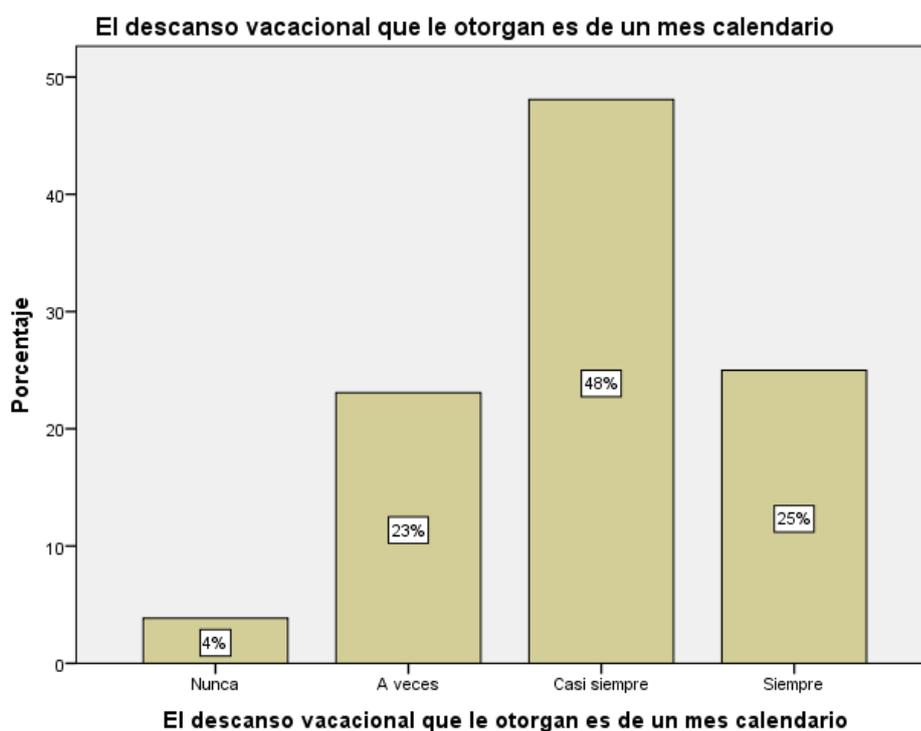


Gráfico 21: El descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 24 y el Gráfico 21, demostraron que un 25% de los encuestados respondió Siempre; un 48% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 23% de los encuestados respondió que A Veces y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, el descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 25

Le informan sobre el lugar de depósito de su CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2	1,9	1,9
	A veces	9	17	17,3	19,2
	Casi siempre	30	58	57,7	76,9
	Siempre	12	23	23,1	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

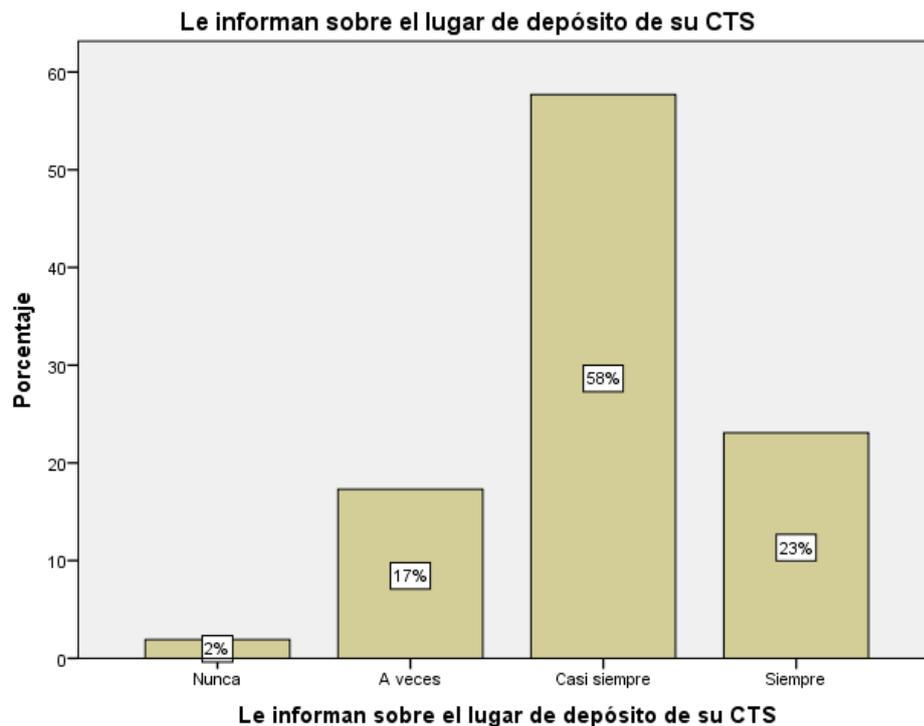


Gráfico 22: Le informan sobre el lugar de depósito de su CTS

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 25 y el Gráfico 22, demostraron que un 23% de los encuestados respondió Siempre; un 58% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 17% de los encuestados respondió que A Veces y un 2% de los encuestados respondió que Nunca, le informan sobre el lugar de depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 26

Su empleador considera que tiene derecho a CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2	1,9	1,9
	Casi nunca	10	19	19,2	21,2
	A veces	32	61	61,5	82,7
	Casi siempre	5	10	9,6	92,3
	Siempre	4	8	7,7	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

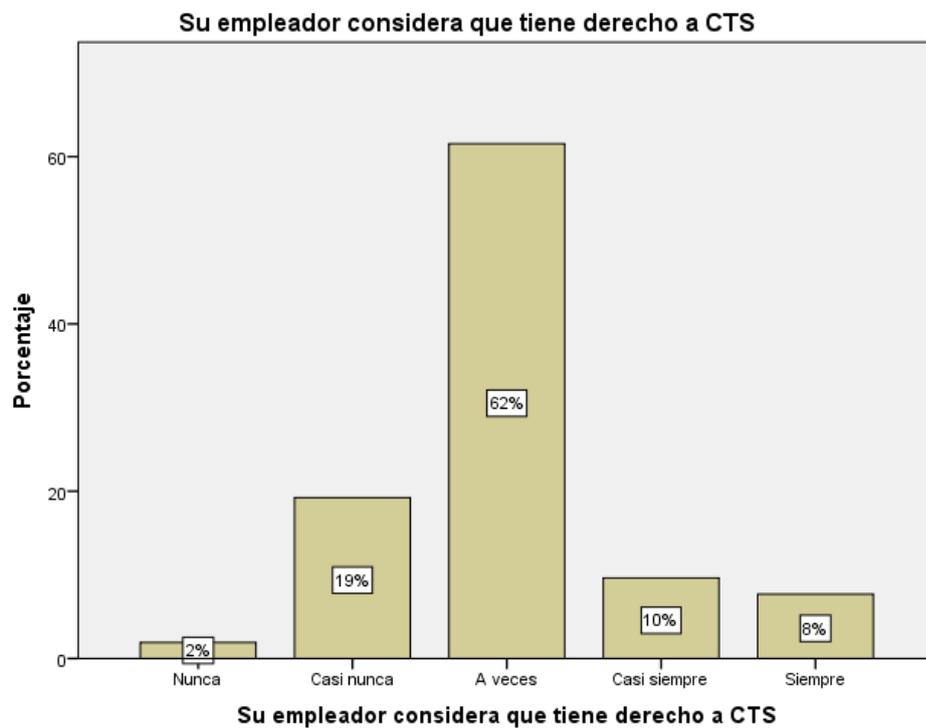


Gráfico 23: Su empleador considera que tiene derecho a CTS

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 26 y el Gráfico 23, demostraron que un 8% de los encuestados respondió Siempre; un 10% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 62% de los encuestados respondió que A Veces; un 10% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 2% de los encuestados respondió que Nunca, su empleador considera que tiene derecho a CTS, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 27

En su trabajo realizan el pago de gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6	5,8	5,8
	A veces	6	11	11,5	17,3
	Casi siempre	26	50	50,0	67,3
	Siempre	17	33	32,7	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

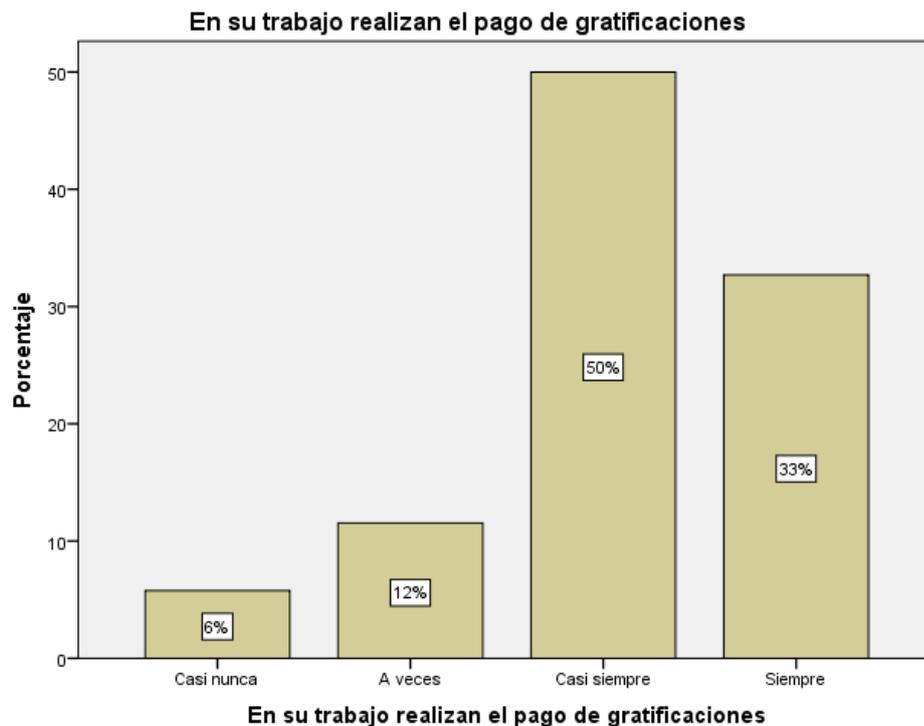


Gráfico 24: En su trabajo realizan el pago de gratificaciones

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 27 y el Gráfico 24, demostraron que un 33% de los encuestados respondió Siempre; un 50% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 12% de los encuestados respondió que A Veces y un 6% de los encuestados respondió que Casi nunca, en su trabajo realizan el pago de gratificaciones, es decir en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 28

En su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual

En su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2	1,9	1,9
	A veces	4	8	7,7	9,6
	Casi siempre	37	71	71,2	80,8
	Siempre	10	19	19,2	100,0
Total	52	100,0			

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

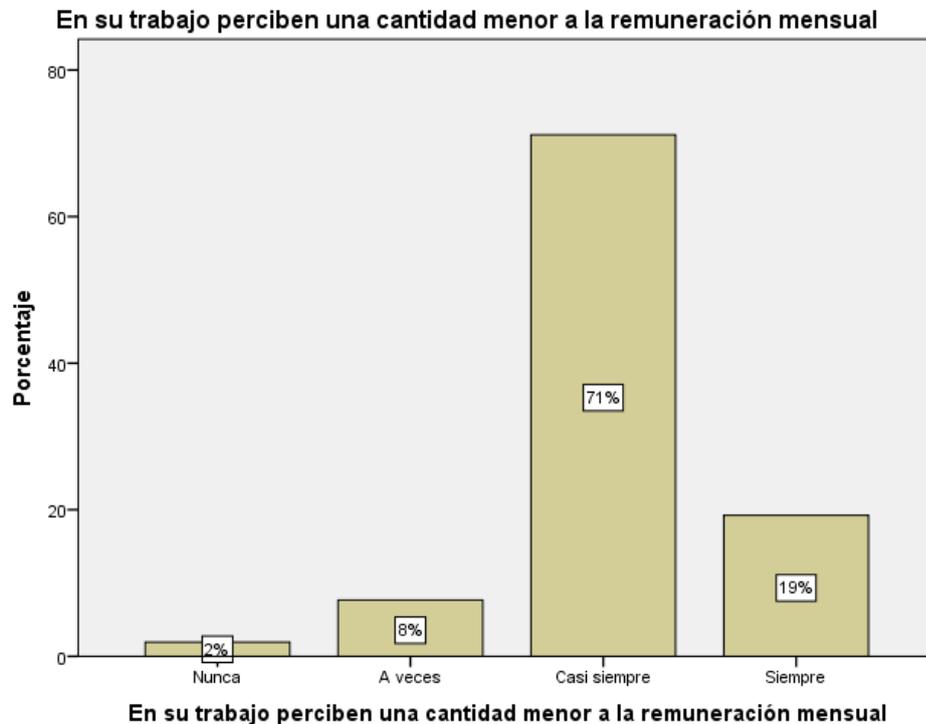


Gráfico 25: En su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 28 y el Gráfico 25, demostraron que un 19% de los encuestados respondió Siempre; un 71% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 8% de los encuestados respondió que A Veces y un 2% de los encuestados respondió que Nunca, en su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual, es decir en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 29

Cuenta con alguno tipo de seguro para su atención médica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	A veces	21	40	40,4	44,2
	Casi siempre	20	39	38,5	82,7
	Siempre	9	17	17,3	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

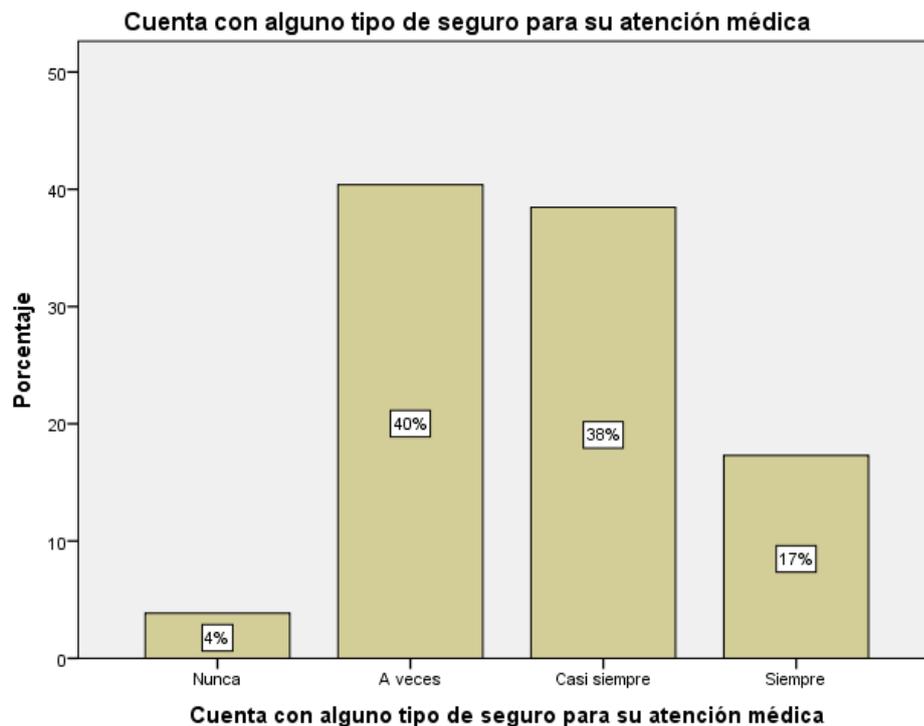


Gráfico 26: Cuenta con alguno tipo de seguro para su atención médica

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 29 y el Gráfico 26, demostraron que un 17% de los encuestados respondió Siempre; un 38% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 40% de los encuestados respondió que A Veces y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, cuenta con alguno tipo de seguro para su atención médica, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 30

En su trabajo le han registrado en el Seguro Integral de Salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	Casi nunca	1	2	1,9	5,8
	A veces	3	6	5,8	11,5
	Casi siempre	17	32	32,7	44,2
	Siempre	29	56	55,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

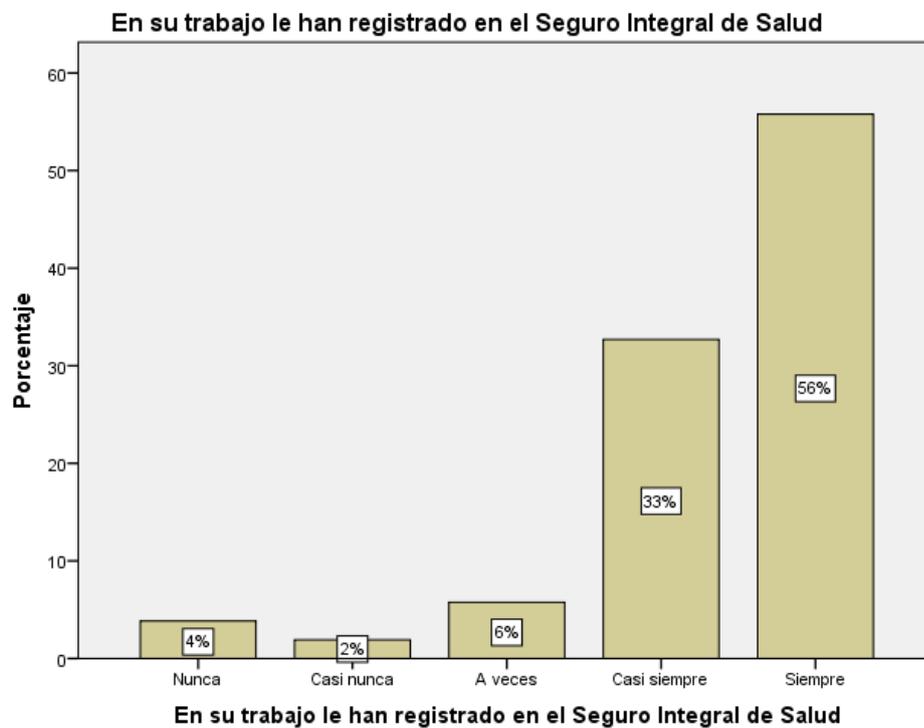


Gráfico 27: En su trabajo le han registrado en el Seguro Integral de Salud

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 30 y el Gráfico 27, demostraron que un 56% de los encuestados respondió Siempre; un 33% respondió que Casi Siempre; un 6% de los encuestados respondió que A Veces; un 2% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, en su trabajo le han registrado en el Seguro Integral de Salud, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 31

Realiza labores de riesgo para su integridad física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	Casi nunca	18	35	34,6	38,5
	A veces	24	46	46,2	84,6
	Casi siempre	8	15	15,4	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

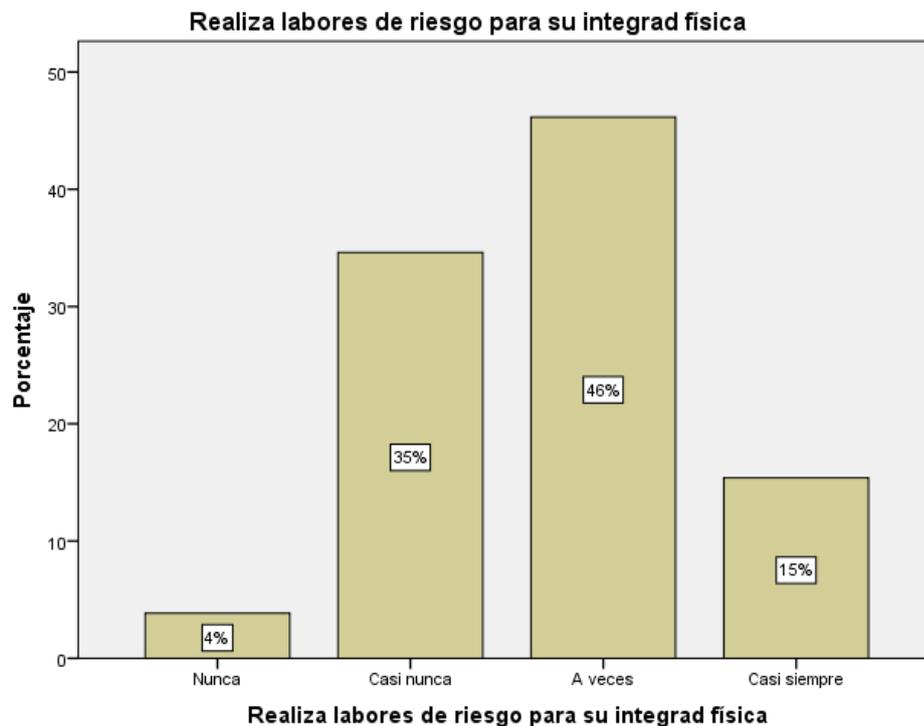


Gráfico 28: Realiza labores de riesgo para su integridad física

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 31 y el Gráfico 28, demostraron que un 15% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 46% de los encuestados respondió que A Veces, un 35% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, realiza labores de riesgo para su integridad física, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 32

Registro en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2	1,9	1,9
	Casi nunca	19	37	36,5	38,5
	A veces	20	38	38,5	76,9
	Casi siempre	9	17	17,3	94,2
	Siempre	3	6	5,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

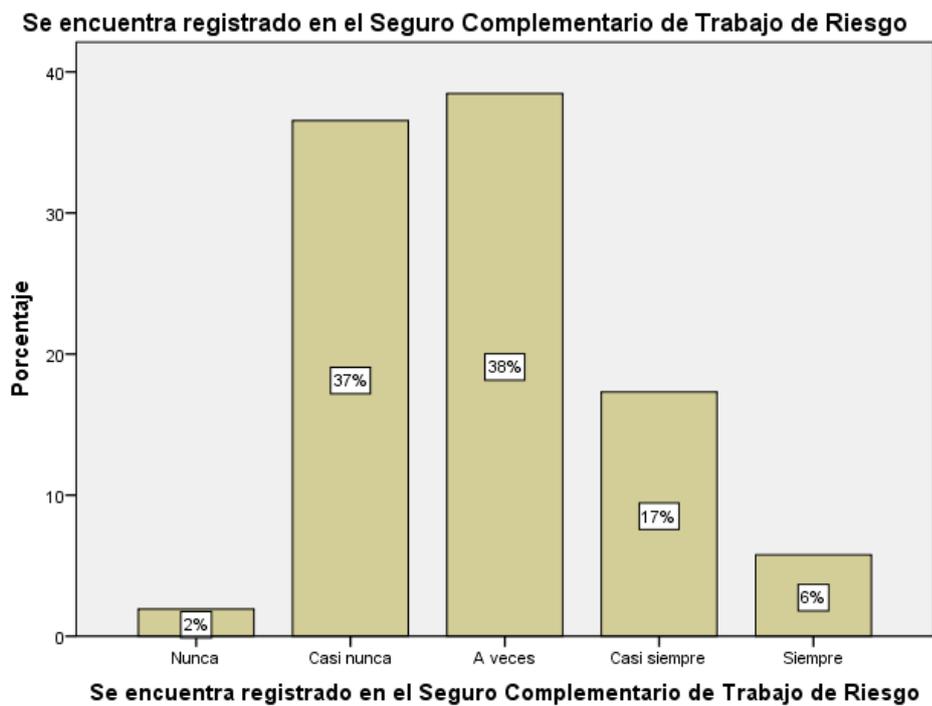


Gráfico 29: Registro en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 32 y el Gráfico 29, demostraron que un 6% de los encuestados respondió Siempre; un 17% respondió que Casi Siempre; un 38% de los encuestados respondió que A Veces; un 37% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 2% de los encuestados respondió que Nunca, se encuentra registrado en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 33

Tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores

Tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4	3,8	3,8
	A veces	4	7	7,7	11,5
	Casi siempre	17	33	32,7	44,2
	Siempre	29	56	55,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

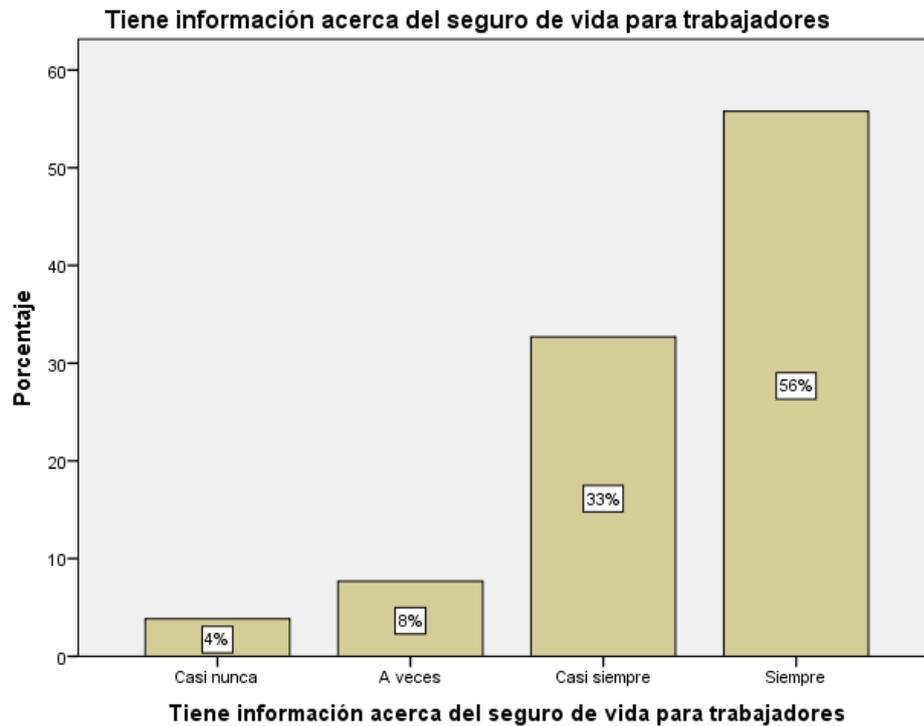


Gráfico 30: Tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 33 y el Gráfico 30, demostraron que un 56% de los encuestados respondió Siempre; un 33% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 8% de los encuestados respondió que A Veces y un 4% de los encuestados respondió que Casi nunca, tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 34

Cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador

Cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	Casi nunca	18	35	34,6	38,5
	A veces	24	46	46,2	84,6
	Casi siempre	8	15	15,4	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

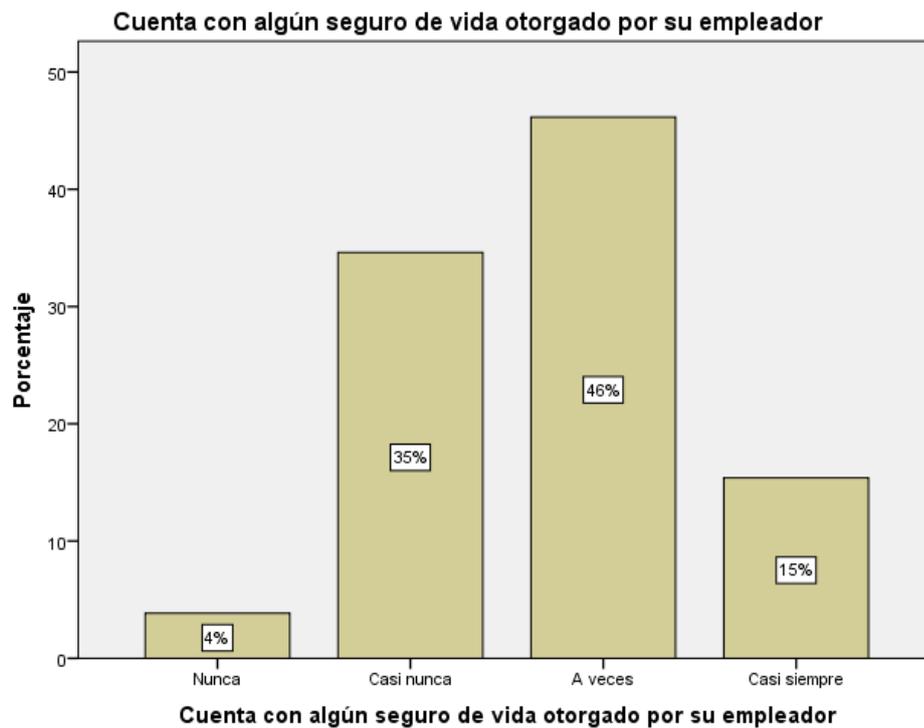


Gráfico 31: Cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 34 y el Gráfico 31, demostraron que un 15% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 46% de los encuestados respondió que A Veces; un 35% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 35

Conoce los sistemas pensionarios

		Conoce los sistemas pensionarios			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2	1,9	1,9
	A veces	3	6	5,8	7,7
	Casi siempre	20	38	38,5	46,2
	Siempre	28	54	53,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

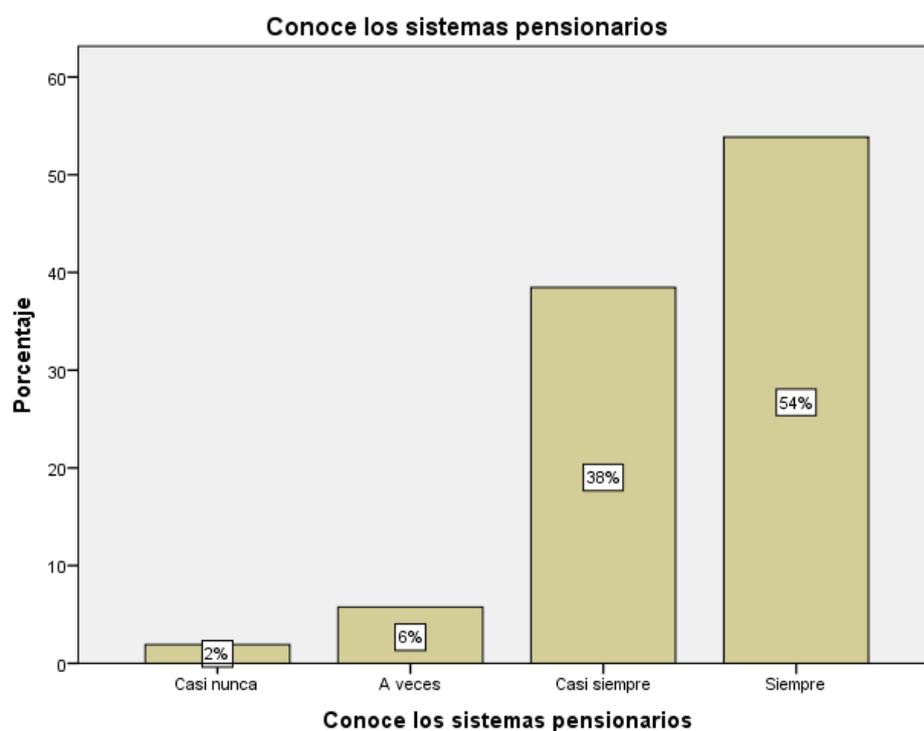


Gráfico 32: Conoce los sistemas pensionarios

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 35 y el Gráfico 32, demostraron que un 54% de los encuestados respondió Siempre; un 38% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 6% de los encuestados respondió que A Veces y un 2% de los encuestados respondió que Casi nunca, conoce los sistemas pensionarios, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 36

Le realizan retenciones para la ONP

		Le realizan retenciones para la ONP			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4	3,8	3,8
	Casi nunca	18	35	34,6	38,5
	A veces	24	46	46,2	84,6
	Casi siempre	8	15	15,4	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

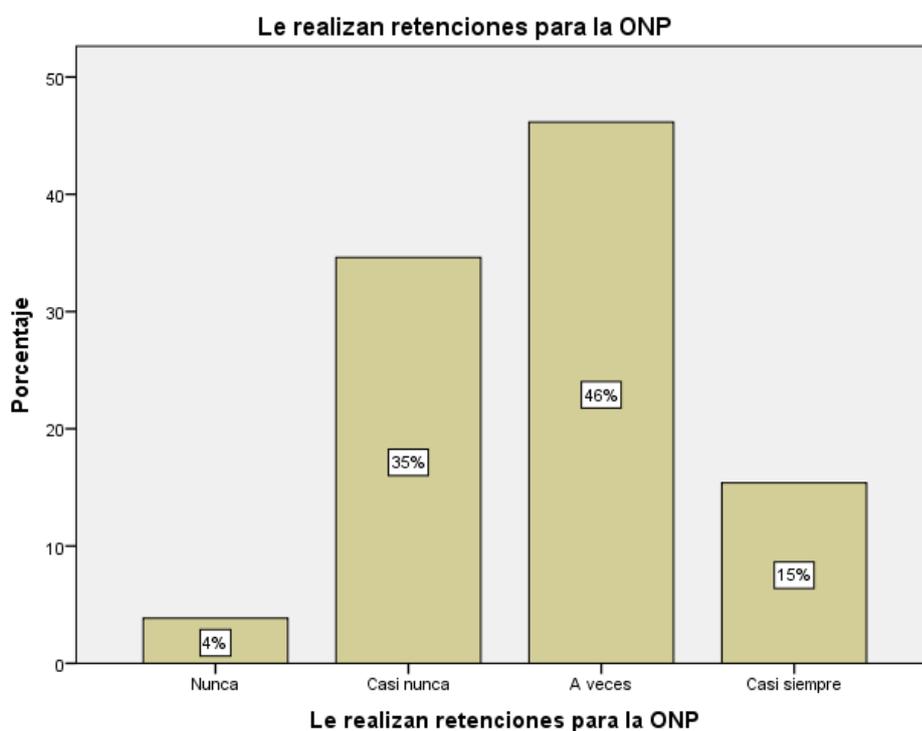


Gráfico 33: Le realizan retenciones para la ONP

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 36 y el Gráfico 33, demostraron que un 15% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 46% de los encuestados respondió que A Veces; un 35% de los encuestados respondió que Casi nunca y un 4% de los encuestados respondió que Nunca, le realizan retenciones para la ONP, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 37

Cumplimiento de pago de retenciones realizadas

Las retenciones realizadas por su empleador son pagadas al organismo recaudador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4	3,8	3,8
	A veces	5	10	9,6	13,5
	Casi siempre	21	40	40,4	53,8
	Siempre	24	46	46,2	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

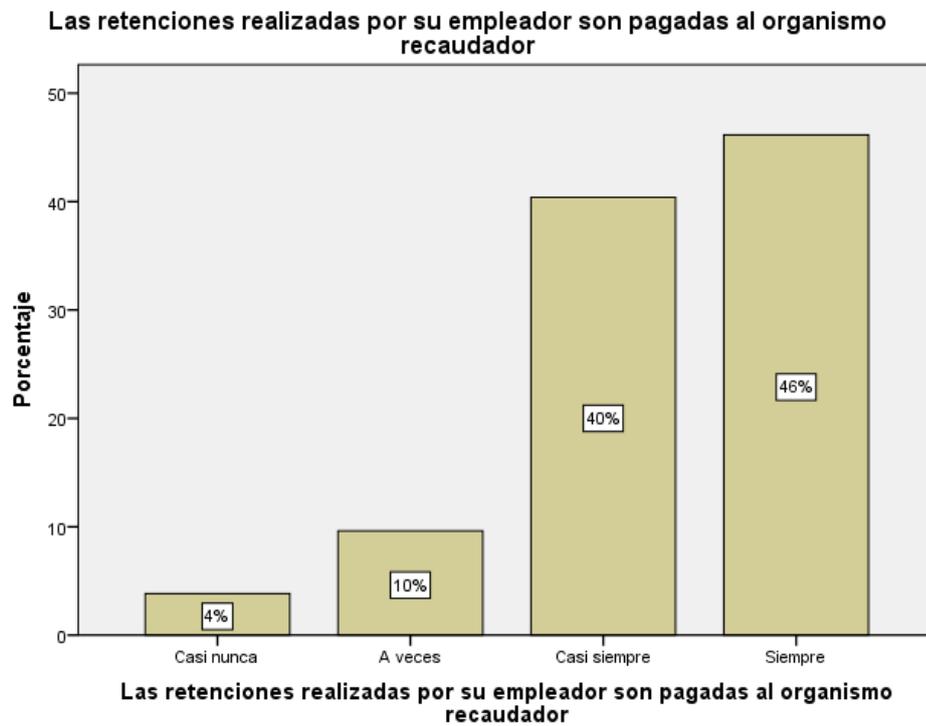


Gráfico 34: Cumplimiento de pago de retenciones realizadas

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 37 y el Gráfico 34, demostraron que un 46% de los encuestados respondió Siempre, un 40% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 10% de los encuestados respondió que A Veces y un 4% de los encuestados respondió que Casi nunca, las retenciones realizadas por su empleador son pagadas al organismo recaudador, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 38

Ha sido informado sobre el sistema pensionario privado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6	5,8	5,8
	A veces	24	46	46,2	51,9
	Casi siempre	15	29	28,8	80,8
	Siempre	10	19	19,2	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

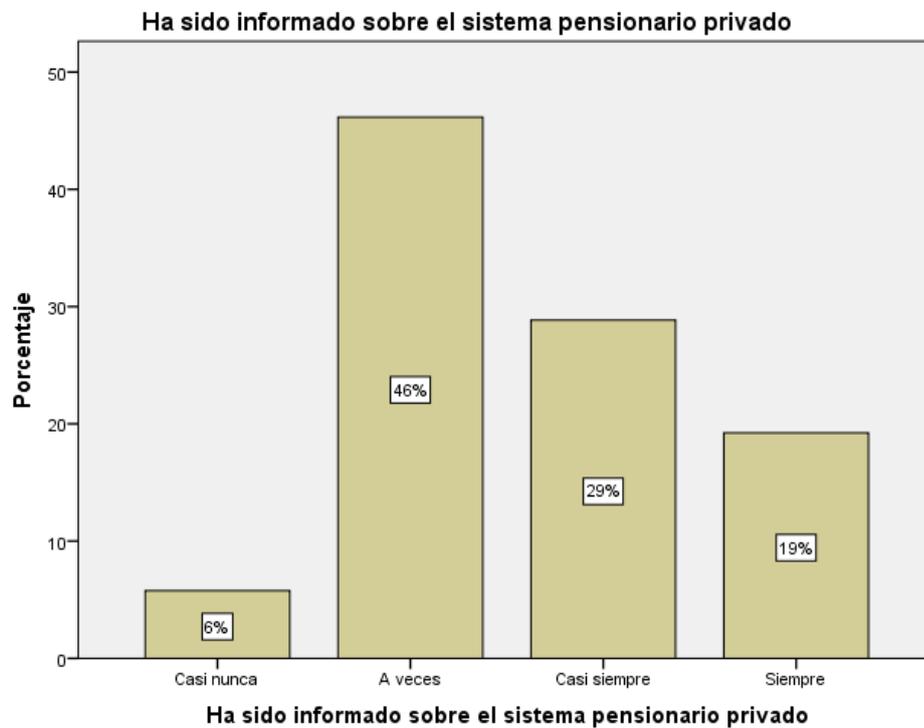


Gráfico 35: Ha sido informado sobre el sistema pensionario privado

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 38 y el Gráfico 35, demostraron que un 19% de los encuestados respondió Siempre, un 29% de los encuestados respondió que Casi Siempre, un 46% de los encuestados respondió que A Veces y un 6% de los encuestados respondió que Casi nunca, ha sido informado sobre el sistema pensionario privado, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 39

Aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador

Aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	17	17,3	17,3
	A veces	27	52	51,9	69,2
	Casi siempre	14	27	26,9	96,2
	Siempre	2	4	3,8	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

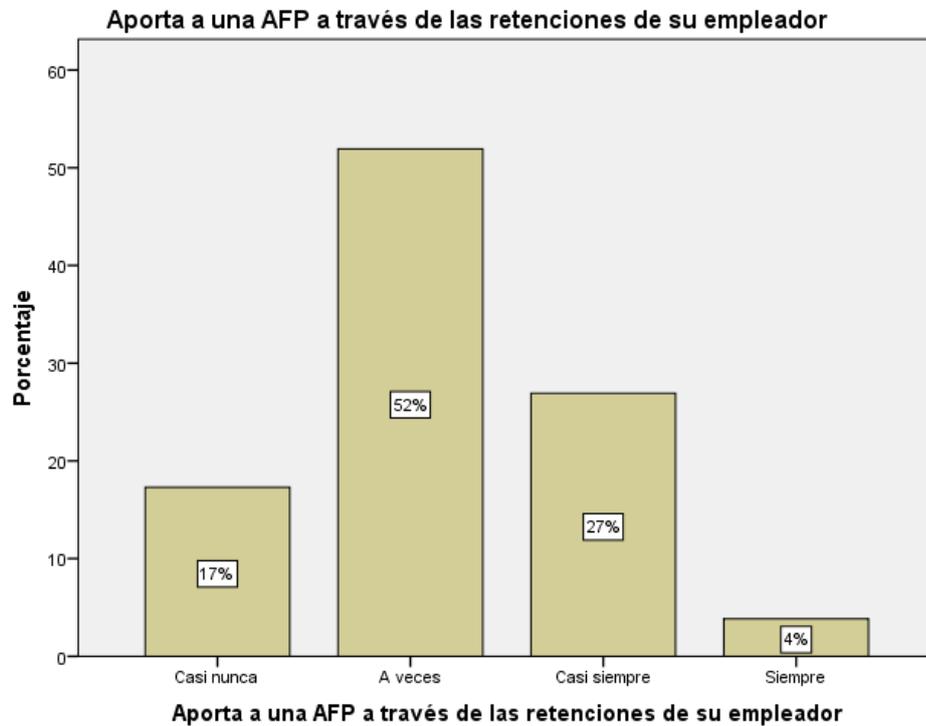


Gráfico 36: Aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 39 y el Gráfico 36, demostraron que un 4% de los encuestados respondió Siempre; un 27% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 52% de los encuestados respondió que A Veces y un 17% de los encuestados respondió que Casi nunca, aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 40

Importe retenido y abonado a la AFP

El importe que le fue retenido por AFP, es abonado a la entidad privada de pensiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	27	26,9	26,9
	A veces	23	44	44,2	71,2
	Casi siempre	9	17	17,3	88,5
	Siempre	6	12	11,5	100,0
Total		52	100,0		

Fuente: Resultados obtenidos del Cuestionario en el Programa Estadístico SPSS

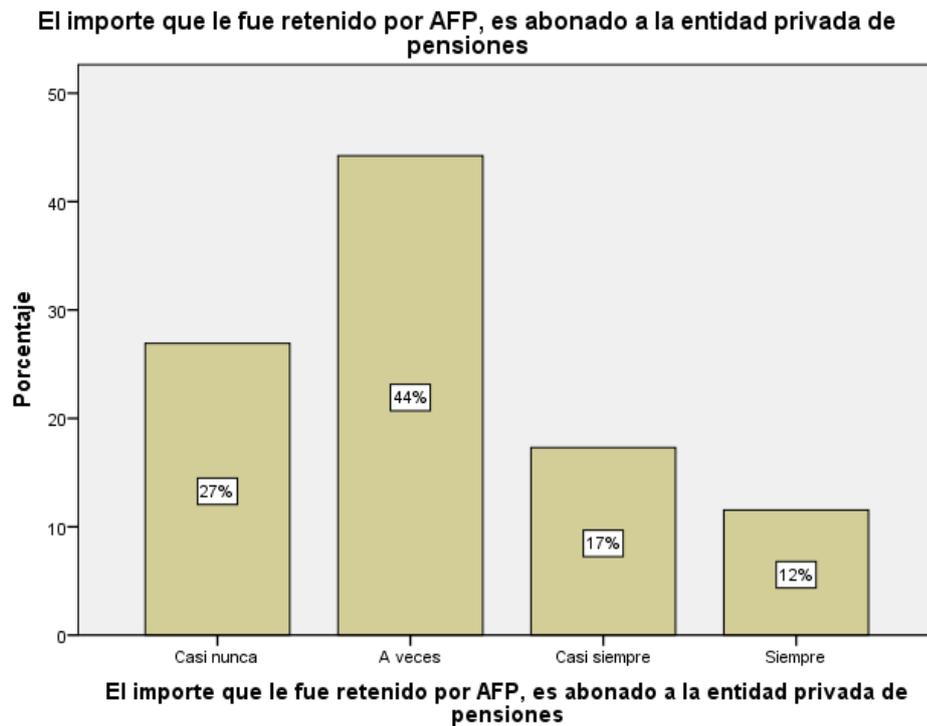


Gráfico 37: Importe retenido y abonado a la AFP

Interpretación

Los resultados, tal como se observan en el Cuadro 40 y el Gráfico 37, demostraron que un 12% de los encuestados respondió Siempre; un 17% de los encuestados respondió que Casi Siempre; un 44% de los encuestados respondió que A Veces y un 27% de los encuestados respondió que Casi nunca, el importe que le fue retenido por AFP, es abonado a la entidad privada de pensiones, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

4.2. Contrastación de Hipótesis con los Resultados

4.2.1. Hipótesis General

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 41

Correlación entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes

Correlaciones				
			Costos Laborales	Régimen Especial Laboral de las Mypes
Rho de Spearman	Costos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
Régimen Laboral de las Mypes	Especial de las	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

El Cuadro 41 muestra los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0,826 entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes, indicando que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1.00%) a dos colas, con un nivel de correlación alta; en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

El valor de $p=0,000 < 0.05$, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto se afirma que existe relación significativa entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes, en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

4.2.1.2. Primera Hipótesis Específica

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre los Costos Laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 42

Correlación entre los Costos Laborales y los beneficios sociales

			Correlaciones	
			Costos Laborales	Beneficios Sociales
Rho de Spearman	Costos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Beneficios Sociales	Coefficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

El Cuadro 42 muestra los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0,896 entre los Costos Laborales y los beneficios sociales, indicando que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1.00%) a dos colas, con un nivel de correlación alta; en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

El valor de $p=0,000 < 0.05$, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto se afirma que existe relación significativa entre los Costos Laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

4.2.1.3. Segunda Hipótesis Específica

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 43

Correlación entre los Costos Laborales y el Seguro de Salud

			Correlaciones	
			Costos Laborales	Seguro de Salud
Rho de Spearman	Costos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Seguro de Salud	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

El Cuadro 43 muestra los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0,793 entre los Costos Laborales y el Seguro de Salud, indicando que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1.00%) a dos colas, con un nivel de correlación alta; en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

El valor de $p=0,000 < 0.05$, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto se afirma que existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

4.2.1.4. Tercera Hipótesis Específica

Hipótesis nula: No existe una significativa entre los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Hipótesis alternativa: Existe una significativa entre los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuadro 44

Correlación entre los Costos Laborales y el Sistema Pensionario

			Correlaciones	
			Costos Laborales	Sistema Pensionario
Rho de Spearman	Costos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Sistema Pensionario	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

El Cuadro 44 muestra los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0,711 entre los Costos Laborales y el Sistema Pensionario, indicando que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1.00%) a dos colas, con un nivel de correlación alta; en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

El valor de $p=0,000 < 0.05$, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto se afirma que existe una significativa entre los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

4.3. Discusión de Resultados

Se realizó la discusión de los resultados obtenidos con el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En relación a la hipótesis general, de los resultados obtenidos, el grado de correlación entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, determinado por el Rho de Spearman es 0.826 y el valor de p es 0.000; lo cual significa que existe una correlación significativa entre las variables, y siendo $p < 0.05$, existe suficiente condición para rechazar la hipótesis nula.

Al respecto, Vega (2016), en su tesis titulada “Incidencia del Régimen Laboral de las Mypes en el crecimiento empresarial en el Distrito de Huaraz Periodo 2013 – 2014”, analizó la situación del sector micro empresarial de Huaraz, determinándose que el sector comercial es el de mayor concentración, evidenciado por las bodegas y boticas quienes producto de sus ahorros dieron inicio a sus pequeños negocios, pero con el afán de desarrollarse y obtener un crecimiento en el tiempo decidieron optar inscribirse en el Remype de la ciudad de Huaraz. Con ello se pudo determinar que una proporción considerable de Mypes han sabido obtener provecho de incluir a sus trabajadores e inclusive los propios conductores de las Mypes al Régimen Laboral Mype y ello se ve reflejado en la reducción de los costos labores, la productividad de los colaboradores y el incremento en el nivel de las ganancias entre otros beneficios que los empleadores manifiestan.

En relación a la primera hipótesis específica, de los resultados obtenidos, el grado de correlación entre los Costos Laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, determinado por el Rho de Spearman es 0.896 y el valor de p es 0.000; lo cual significa que existe una correlación significativa entre las variables, y siendo $p < 0.05$, existe suficiente condición para rechazar la hipótesis nula.

En razón a ello, Beltran y Ramos (2016), en su tesis titulada “Influencia de Beneficios Laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015”, analizaron cómo influyen los beneficios laborales otorgados por el estado en la formalización de

las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, años 2014-2015. La metodología de investigación estuvo basada en una investigación básica de enfoque descriptivo y explicativo, diseño no experimental-transversal, la muestra estuvo conformada por 87 Micro y Pequeñas Empresas, las cuales fueron seleccionadas mediante el método probabilístico, la técnica de la investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; así mismo, se realizó la contrastación de hipótesis que está fundamentada en el método estadístico Chi cuadrada, porque las variables son cualitativas y la muestra es mayor a 30. Se trabajó con un Nivel de Confianza del 95% lo cual equivale a un Nivel de Significancia del $\alpha = 0,05$ en la cual los valores resultantes dan certeza a la investigación.

En relación a la segunda hipótesis específica, de los resultados obtenidos, el grado de correlación entre los Costos Laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, determinado por el Rho de Spearman es 0.793 y el valor de p es 0.000; lo cual significa que existe una correlación significativa entre las variables, y siendo $p < 0.05$, existe suficiente condición para rechazar la hipótesis nula.

Al respecto, Carbajal (2012), en su tesis titulada "Efectos tributarios y financieros por acogimiento al Régimen Laboral Especial de una microempresa textil del distrito de Chepén, año 2012", tuvo como propósito la formalización de la microempresa a través de una reducción en el pago por derecho laboral a sus trabajadores. La población de estudio fueron todas las microempresas del sector textil del distrito de Chepén y la muestra fue la microempresa textil Confecciones Chepén E.I.R.L., año 2012. El método que se utilizó fue el descriptivo explicativo y las técnicas utilizadas fueron la entrevista a través de una encuesta a los trabajadores y funcionarios de la microempresa textil en estudio. Tuvo como conclusión que el régimen Laboral Especial de las Microempresas es un régimen transitorio que da lugar a la informalidad en contratar trabajadores e impedir sus beneficios sociales.

En relación a la tercera hipótesis específica, de los resultados obtenidos, el grado de correlación entre los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, determinado por el Rho de Spearman es 0.711 y el valor de p es 0.000; lo cual significa que existe una correlación

significativa entre las variables, y siendo $p < 0.05$, existe suficiente condición para rechazar la hipótesis nula.

En ese sentido, Urquiza (2015), en su tesis titulada “Formalización del Régimen Laboral y Tributario para mejorar la rentabilidad de la Empresa de Transportes San Pedro de Mala S.A.C.”, tuvo como objetivo principal la informalidad en el régimen laboral y tributario debido a su gran demanda que tiene esta empresa de transporte San Pedro de Mala, se tuvo que hacer un diagnóstico y evaluación teniendo como principal variable la rentabilidad que desea saber para alcanzar una mayor demanda, en el Perú es una constante que las empresas de transporte tengan estos problemas. Esta informalidad se expresó en el desorden, la inseguridad, en el hecho que se permita el ingreso indiscriminado de vehículos de cualquier tipo sin revisión técnica, para que operen en cualquier ruta, y sin establecer además de los requerimientos mínimos en la idoneidad del servicio que ofrecen.

Conclusiones

Primero:

Se ha logrado establecer que existe una relación positiva alta de coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,826$ entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes. Es decir que los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, se relacionan significativamente; lo que quiere decir que si se adopta ingresar al Régimen Laboral Especial, los costos laborales de la empresa serán más bajos.

Segundo:

Se ha logrado establecer que existe una relación positiva alta de coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,896$ entre los Costos Laborales y los Beneficios Sociales. Es decir que los Costos Laborales y los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, se relacionan significativamente; es decir el acogimiento al Régimen Laboral Especial, permitirá reducir los costos laborales en lo que respecta a los beneficios sociales.

Tercero:

Se ha logrado establecer que existe una relación positiva alta de coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,793$ entre los Costos Laborales y el Seguro de Salud. Es decir que los Costos Laborales y el Seguro de Salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, se relacionan significativamente; es decir el acogimiento al Régimen Laboral Especial, permitirá reducir los costos laborales en lo que respecta a los aportes a los sistemas de atención de salud.

Cuarto:

Se ha logrado establecer que existe una relación positiva alta de coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,7$ entre los Costos Laborales y el Sistema Pensionario. Es decir que los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016, se relacionan significativamente; es decir el

acogimiento al Régimen Laboral Especial, permitirá reducir los costos laborales en lo que respecta a los aportes a los sistemas de pensiones.

Recomendaciones

Primeo:

A los propietarios de Mypes y futuros emprendedores que pretendan constituir pequeñas empresas; tomen la decisión de acogerse al Régimen Especial Laboral de las Mypes, con la finalidad de reducir sus costos laborales y por ende sus costos de producción. Tal como se demostró con la relación significativa entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Segundo

A los propietarios de Mypes y futuros emprendedores que pretendan constituir pequeñas empresas; tomen la decisión de acogerse al Régimen Especial Laboral de las Mypes, para reducir sus costos en el pago de los beneficios sociales. Tal como se demostró con la relación significativa entre los Costos Laborales y los Beneficios Sociales de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Tercero:

A los propietarios de Mypes y futuros emprendedores que pretendan constituir pequeñas empresas, tomen la decisión de acogerse al Régimen Especial Laboral de las Mypes, para reducir sus costos de pagos al sistema de salud. Tal como se demostró con la relación significativa entre los Costos Laborales y el Seguro de Salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Cuarto:

A los propietarios de Mypes y futuros emprendedores que pretendan constituir pequeñas empresas; tomen la decisión de acogerse al Régimen Especial Laboral de las Mypes, para reducir sus costos de pago al sistema de pensiones. Tal como se demostró con la relación significativa entre los Costos Laborales y el Sistema Pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.

Referencias Bibliográficas

- Alvarez, Q, y Cerna, V. (2013). *La formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la provincia de Trujillo*. Tesis para obtener el título de Contador Público. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Beltran, M. y Ramos, H. (2016). *Influencia de Beneficios Laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, 2014 – 2015*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno, Perú.
- Cámara de Comercio de Lima, (2016). *La Ley de la Micro y Pequeña Empresa*. Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:
<https://www.camaralima.org.pe/principal/noticias/noticia/procedimientos-para-el-deposito-y-retiro-de-la-cts/1071>
- Carbajal, J. (2012). *Efectos tributarios y financieros por acogimiento al Régimen Laboral Especial de una microempresa textil del distrito de Chepén, año 2012*. Tesis para optar el título de contador público, en la Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad, 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. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediante-decre-2/>
- Chacaltana, J (2008). *Los costos laborales en el Perú – Paper*. Auspiciado por Organización Internacional del Trabajo. Perú
- Chahuara, V. y Baldeón, P. (2011). La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2010. Trabajo de Investigación del Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chienda C. (2009). *Costos Laborales*. Editorial SECSA – Trujillo Perú

- Cornejo, C. (2004). Costos y/o Sobrecostos Laborales: un Reto para la Creatividad Empresarial. Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:
<file:///C:/Users/alumno/Downloads/17433-69183-1-PB.pdf>
- Hernández, A., Fernández, F. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° edición. México. Mc Graw Hill.
- Isea, S. (2011). *La Empresa y los Derechos Humanos*. Bussines School. Universidad de Navarra, Barcelona, España.
- Mejía, R. (2012). *La Regulación del Tiempo en el Trabajo* - Revista IUS ET VERITAS- Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo (2002). Texto único ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Normas Legales, Diario Oficial "El Peruano". Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf
- Ministerio de Trabajo (2002). Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Normas Legales, Diario Oficial "El Peruano". Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:
http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_27735.pdf
- Ministerio de Trabajo (1997). *Texto único ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Normas Legales, Diario Oficial "El Peruano". Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:
<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20del%20D.Leg.%20854%20-%20D.S%20007-02-TR-04-07-02.pdf>
- Ministerio de Trabajo (1991). *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Normas Legales, Diario Oficial "El Peruano". Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:
<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/D.Leg.%20713%20-%2008-11-91.pdf>
- Nunes, P. (2015). Ciencias Económicas y Comerciales. Revista virtual. Recuperado el 14 de junio del 2018, desde
[http://www.old.knoow.net/es/cieeconcom/economia/sueldo-o-salario\).htm](http://www.old.knoow.net/es/cieeconcom/economia/sueldo-o-salario).htm)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2008). Recuperado el 18 de junio de 2018, desde:

<https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/cuidado-que-los-impuestos-no-quiten-trabajo>

- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Costos laborales en América Latina. Prioridad de las Américas*. Decimocuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, OIT, Lima, Perú
- Puntriano, C. (2016). Las gratificaciones no están sujetas a descuentos, salvo estas dos excepciones. Recuperado el 18 de junio de 2018, desde:
<https://gestion.pe/noticias/cesar-puntriano>
- Revista Actualidad Empresarial (2015). Nueva Ley de Mype es más integral. Recuperado el 18 de junio de 2018, desde:
<http://www.aempresarial.com/web/informativo.php?id=5819>
- Rojas, K. y Portocarrero, D. (2016). "Factores que causan el comercio informal en las Micro, Pequeñas y Mediana Empresa en el sector de comercialización de calzados del Distrito de Belén – Iquitos 2016. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Sandoval, K., Posso, K. y Quispe, C. (2012). El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional". Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Derecho de Empresa. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Santander, C. (2013). Estrategias para inducir la formalidad de la Mype de la industria gráfica-offset por medio de gestión competitiva. Tesis para optar el grado de magíster en Gestión de la Empresa, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- 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 para optar el título profesional de contador público, en la Universidad Autónoma del Perú, de Lima, Perú.
- 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.
- Vega, G. (2016). Incidencia del Régimen Laboral de las Mypes en el crecimiento empresarial en el Distrito de Huaraz Periodo 2013 – 2014, Tesis para optar el título profesional de Contador Público, en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Vega A. (2005). Notas del Congreso, Congreso Nacional de la República, Lima, Perú. Recuperado el 14 de junio de 2018, desde:

<http://www4.congreso.gob.pe/congresista/1995/avega/nota02.htm>

Vílchez y Gordillo (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 para optar el título profesional de contador público, en la Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Costos Laborales y Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016”
Autor: Bach. Luis Enrique Roncal Arias

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																														
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe los costos laborales y los beneficios sociales del Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre los costos laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre los costos laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016?</p>	<p>Objetivo General Identificar la relación que existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre los costos laborales y los beneficios sociales del Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los costos laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los costos laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p>	<p>Hipótesis General H= Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p> <p>Hipótesis específicas H₁ = Existe una relación significativa entre los Costos Laborales y los beneficios sociales del Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p> <p>H₂= Existe una significativa entre los Costos Laborales y el seguro de salud de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p> <p>H₃= Existe una significativa entre los Costos Laborales y el sistema pensionario de acuerdo al Régimen Especial Laboral de las Mypes en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016.</p>	<p>Variable 1 : Costos Laborales</p> <table border="1" data-bbox="1487 515 2195 882"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Remuneración</td> <td>Sueldo o salario.</td> <td>1,2,</td> </tr> <tr> <td>Sobretiempo</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>Bonificaciones</td> <td>5, 6,</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Cargas laborales</td> <td>CTS</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td>Gratificaciones legales</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> <td>11, 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Cargas tributarias</td> <td>Aporte a Essalud</td> <td>13, 14</td> </tr> <tr> <td>Tributos sobre gratificaciones</td> <td>15, 16</td> </tr> <tr> <td>Tributos sobre vacaciones</td> <td>17, 18</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Régimen Especial Laboral de las Mypes</p> <table border="1" data-bbox="1487 978 2181 1292"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Beneficios sociales</td> <td>Vacaciones</td> <td>1, 2</td> </tr> <tr> <td>CTS</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>Gratificaciones</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Seguro de salud</td> <td>Seguro integral</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td>Seguro complementario</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Seguro de vida</td> <td>11. 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Sistema pensionario</td> <td>ONP</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td>AFP</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Remuneración	Sueldo o salario.	1,2,	Sobretiempo	3, 4	Bonificaciones	5, 6,	Cargas laborales	CTS	7, 8	Gratificaciones legales	9, 10	Vacaciones	11, 12	Cargas tributarias	Aporte a Essalud	13, 14	Tributos sobre gratificaciones	15, 16	Tributos sobre vacaciones	17, 18	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Beneficios sociales	Vacaciones	1, 2	CTS	3, 4	Gratificaciones	5, 6	Seguro de salud	Seguro integral	7, 8	Seguro complementario	9, 10	Seguro de vida	11. 12	Sistema pensionario	ONP	13, 14, 15	AFP	16, 17, 18
Dimensiones	Indicadores	Ítem																																															
Remuneración	Sueldo o salario.	1,2,																																															
	Sobretiempo	3, 4																																															
	Bonificaciones	5, 6,																																															
Cargas laborales	CTS	7, 8																																															
	Gratificaciones legales	9, 10																																															
	Vacaciones	11, 12																																															
Cargas tributarias	Aporte a Essalud	13, 14																																															
	Tributos sobre gratificaciones	15, 16																																															
	Tributos sobre vacaciones	17, 18																																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																															
Beneficios sociales	Vacaciones	1, 2																																															
	CTS	3, 4																																															
	Gratificaciones	5, 6																																															
Seguro de salud	Seguro integral	7, 8																																															
	Seguro complementario	9, 10																																															
	Seguro de vida	11. 12																																															
Sistema pensionario	ONP	13, 14, 15																																															
	AFP	16, 17, 18																																															

ANEXO 2
Cuestionario N° 1
Costos laborales

Instrucciones

Estimado colaborador: a continuación se presenta un conjunto de preguntas que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016. Por favor responda las preguntas con objetividad, no deje ninguna pregunta sin contestar, pues de ello dependerá el éxito de esta investigación. Marque con una (X) su respuesta en los cuadros valorados del 1 al 5.

Valoración:

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
REMUNERACIONES						
1	El ingreso mensual que percibe es mayor que la Remuneración Mínima Vital					
2	Percibe su remuneración el último día del mes a pagar					
3	Se le reconoce el pago de horas extras					
4	Las horas continuas sirven para calcular el pago de otros beneficios					
5	Le pagan alguna bonificación de ley					
6	Deben pagarle bonificaciones por labores diferentes a las habituales					
CARGAS LABORALES						
7	Le reconocen la Compensación por Tiempo de Servicios					
8	Le depositan su CTS en los plazos establecidos por la Autoridad de Trabajo					
9	Le pagan gratificación en los meses de julio y diciembre					
10	Su gratificación es equivalente a una remuneración mensual					
11	Goza de vacaciones por cada año de trabajo					
12	Recibe como pago de vacaciones una remuneración mensual					
CARGAS TRIBUTARIAS						
13	Su empleador efectúa pagos de aportes a Essalud					
14	Su empleador abona dentro de los plazos los aportes por Essalud					
15	Conoce los descuentos que deben realizarle por el pago de gratificaciones					
16	Le informaron sobre el destino del aporte a Essalud no retenido por disposición legal					
17	Le realizan retenciones por el pago de sus vacaciones					
18	Conoce sobre las cargas tributarias por el pago de sus vacaciones					

ANEXO 3
Cuestionario N° 2
Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa
Instrucciones

Estimado colaborador: A continuación se presenta un conjunto de preguntas que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre los Costos Laborales y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en Servicios Generales Gadenn E.I.R.L. Trujillo 2016. Por favor responda las preguntas con objetividad, no deje ninguna pregunta sin contestar, pues de ello dependerá el éxito de esta investigación. Marque con una (X) su respuesta en los cuadros valorados del 1 al 5.

Valoración:

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
BENEFICIOS SOCIALES						
1	Conoce sobre el pago de vacaciones truncas					
2	El descanso vacacional que le otorgan es de un mes calendario					
3	Le informan sobre el lugar de depósito de su CTS					
4	Su empleador considera que tiene derecho a CTS					
5	En su trabajo realizan el pago de gratificaciones					
6	En su trabajo perciben una cantidad menor a la remuneración mensual					
SEGURO DE SALUD						
7	Cuenta con alguno tipo de seguro para su atención médica					
8	En su trabajo le han registrado en el Seguro Integral de Salud					
9	Realiza labores de riesgo para su integridad física					
10	Se encuentra registrado en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo					
11	Tiene información acerca del seguro de vida para trabajadores					
12	Cuenta con algún seguro de vida otorgado por su empleador					
SISTEMA PENSIONARIO						
13	Conoce los sistemas pensionarios					
14	Le realizan retenciones para la ONP					
15	Las retenciones realizadas por su empleador son pagadas al organismo recaudador					
16	Ha sido informado sobre el sistema pensionario privado					
17	Aporta a una AFP a través de las retenciones de su empleador					
18	El importe que le fue retenido por AFP, es abonado a la entidad privada de pensiones					