

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



**Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y
costos laborales Empresa Cronos Distribuidores
Generales**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración
de Empresas y Negocios - MBA

Autor: Rubio Querevalú, Elvis Wilson

Asesor: López Morillas, Alejandro Fortunato

Chimbote - Perú

2019

1. Palabras clave

Tema	Costos Laborales
Especialidad	Régimen Tributario

1. Keywords

Topic	Labor costs
Specialty	Tax Regime

Líneas de Investigación

ÁREA: Ciencias Sociales

SUB ÁREA: Economía y Negocios

DISCIPLINA: Negocios y Management

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Finanzas

2. “Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales”

3. RESUMEN

La presente tesis; tuvo como objetivo describir el impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L., mediante la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa. Para lo cual hemos considerado que la investigación fue de tipo cuantitativa y correlacional, dado que busca establecer la relación entre las variables objeto de estudio, con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por la Empresa materia de estudio y la muestra utilizada fueron las Planillas de Remuneraciones de los meses de enero a junio del año 2018. Se aplicó como técnicas: La Observación, El Análisis Documental y La Entrevista, y como instrumentos de recolección de datos la Ficha de Observación, La Ficha Análisis Documental y la Guía de Entrevista.

Se realizó un análisis de los costos laborales comparando el contrato de nuevos trabajadores tanto dentro del Régimen Laboral General como del Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa. Además, se analizó la Ley y se realizó la comparación entre ambos regímenes, con la finalidad de incluir a estos nuevos trabajadores en la planilla con el Régimen Especial.

Luego de realizar los cálculos y haber contrastado la información en cuanto a los desembolsos para registrar los contratos laborales, conceptos remunerativos, asignación familiar y beneficios sociales, se obtuvo una reducción significativa en los costos laborales de la empresa, lo que le permitió consolidarse en el mercado al ampliar sus operaciones, mejorar su eficiencia y rentabilidad, así como también mejorar la calidad de vida de los trabajadores cumpliendo la legislación en materia laboral que involucra actuar con formalidad.

4. ABSTRACT

The present thesis; The objective was to describe the impact on labor costs of the Company Cronos Distribuidores Generales S.R.L., by incorporating into the Special Labor Regime for Small and Micro Enterprises. For which we have considered that the research was quantitative and correlational, given that it seeks to establish the relationship between the variables under study, with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of the Company subject matter of study and the sample used were the Payroll Forms from January to June of 2018. It was applied as techniques: Observation, Documentary Analysis and Interview, and as collection instruments of data the Observation Card, the Documentary Analysis Card and the Interview Guide.

An analysis of labor costs was performed comparing the contract of new workers both within the General Labor Regime and the Special Labor Regime for Small and Microenterprises. In addition, the Law was analyzed and the comparison between both regimes was made, in order to include these new workers in the payroll with the Special Regime.

After carrying out the calculations and having verified the information regarding disbursements to register labor contracts, remuneration concepts, family allowance and social benefits, a significant reduction in the company's labor costs was obtained, which allowed it to consolidate in the market by expanding its operations, improving its efficiency and profitability, as well as improving the quality of life of workers by complying with labor legislation that involves acting formally.

INDICE

1. PALABRAS CLAVE	i
2. TITULO	ii
3. RESUMEN	iii
4. ABSTRACT	iv
5. INTRODUCCIÓN	5
5.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA	6-13
5.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
5.3 PROBLEMA	14-15
5.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	16-44
5.5 HIPOTESIS	45
5.6 OBJETIVOS	45
6. METODOLOGIA	46
6.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	47
6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	47
6.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	47-48
7. RESULTADOS	49-57
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN	58-64
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
9.1 CONCLUSIONES	66-67
9.2 RECOMENDACIONES	68
10. AGRADECIMIENTO	69
11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70-73
12. ANEXOS Y APENDICE	74-117

5. INTRODUCCIÓN

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

Chacaltana (1999), en su tesis “Los costos Laborales en el Perú” de la Pontificia Universidad Católica del Perú, resumiendo una de sus conclusiones señala que, dentro de los cambios en la legislación laboral, los referidos a los costos laborales han sido importantes. La tendencia fue hacia la flexibilización de las relaciones laborales. Se elimina la estabilidad laboral absoluta, se cambia las reglas de contratación y despido, eliminación de rigideces burocráticas y se intentó actualizar la legislación al nuevo contexto económico nacional e internacional. El principal cambio fue la ampliación de las modalidades de contratación, pues la estabilidad laboral absoluta en el empleo se reemplazó por contratos de duración indeterminada (con protección contra el despido arbitrario): se ampliaron las posibilidades para la contratación de trabajadores temporales, se ampliaron las modalidades de capacitación laboral y se flexibilizó la intermediación laboral.

Peralta (2005), en su tesis “análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2002”, resume que no se puede comparar los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú en relación a los regímenes comunes, debido a que estos regímenes derivan estrictamente de la constitución y por tanto el término de comparación adecuado es el régimen laboral constitucional. De la realización de la comparación entre los regímenes laborales especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú y el régimen laboral constitucional, se obtiene como resultado no existe igualdad de trato. Para ello se aplicó el test de igualdad, cuyas pautas señaladas en los EXP. N.º 0035-2010-PI/TC, EXP. N.º 06089-2006- PA/TC, Exp. N.º 045-2004-PI/TC, EXP. N.º 0020-2012-PI/TC, EXP. N.º 0035-2010-PI/TC, entre otros. Dicha conclusión es contraria a lo sostenido por el Tribunal Constitucional en los expedientes de aplicación del test de igualdad en los

Said (2009), en su tesis “Los costos sociales de la legislación laboral”, se concluye que los costos laborales aumentan el desempleo y/o la informalidad, de manera que a mayores costos, mayor el número de trabajadores afectados. La explicación lógica de la afirmación anterior se debe a que, mientras más altos son los costos, mayor es el número de actividades cuyo precio de mercado queda por debajo del precio establecido en la ley, entendiendo por este precio el de la remuneración mínima vital, más beneficios laborales, etc. Si bien lo anterior, debe tomarse en cuenta que el crecimiento económico puede esconder los efectos de políticas laborales costosas, aunque solo temporalmente. De igual manera, el estancamiento económico puede acentuar o resaltar los problemas estructurales de malas políticas laborales.

Vilca. (2010), realizó la investigación en su tesis denominada: “La Informalidad y sus Limitaciones para su Formalización como Micro y Pequeña Empresa Lácteas del Distrito De Macari – Puno”; en la Universidad Nacional del Altiplano. Donde menciona que la causa principal de la informalidad es la falta de conocimiento, debido al constante cambio que existen en las normas legales y la falta de conocimiento en los procedimientos para la formalización de las empresas en el Perú.

Tobacia (2011), elabora su tesis “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá” de la Pontificia Universidad Javeriana –Bogotá; se planteó como objetivo destacar la importancia de la formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá. Concluyendo que la implementación de nuevas normas laborales, ha ocasionado un efecto negativo en la población, aumentando el índice de desempleo y la cantidad de inmigrantes informales. A pesar de ello, las reformas laborales siguen vigentes, considerando que son necesarias para el empleo formal, por ende, se promueven principios sociales donde lo más relevante es la relación directa proporcional entre el crecimiento económico, distribución equitativa y desarrollo social.

Sandoval (2012), en su investigación denominada “El Régimen Legal Peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional”, cuyo objetivo fue el análisis de la normativa MYPE, y su eficacia en la realidad socioeconómica, para lo cual aplicó una investigación meramente analítica. Se concluyó, entre otros aspectos que: el régimen especial establecido para las Microempresas y Pequeñas Empresas, no ha resultado eficaz, los beneficios otorgados no son suficientemente motivadores para que los emprendedores peruanos se formalicen, requiriéndose de la intervención del Estado para rediseñar estrategias en los procesos de formalización, desarrollo y sostenibilidad en el tiempo de estas unidades económicas

Álvarez y Cerna (2013), presentan la 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). Obteniendo como resultados que la formalización contribuye positivamente, puesto que su aplicación significa grandes beneficios laborales para sus trabajadores y mayor recaudación tributaria para el estado. 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 sigan no declarando todos sus ingresos netos, quedando en la informalidad laboral y tributaria. La informalidad de los propietarios de los microbuses no permite a los trabajadores acceder a los beneficios sociales de una relación laboral formal, lo cual a su vez no permite un mayor bienestar para los trabajadores y sus familias.

Vega (2014), realiza la investigación: “Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral. - Colombia”, en la Universidad de Cartagena de Indias. Obtuvo como resultado lo siguiente: El crecimiento y productividad de las empresas se ve limitado debido a la informalidad laboral y empresarial que existe en el país, esto se ve reflejado en los distintos niveles de evasión generado por la aplicación de la ley en relación con el número de trabajadores, a quienes se les garantizan sus derechos mínimos laborales, de esta

manera se identifica que existe informalidad laboral debido a que el trabajador percibe salarios bajos por más horas de trabajo, y desigualdad en comparación con el empleo formal.

Gonzales (2014), formula su tesis denominada “Gestión empresarial y competitividad en las MYPES, del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de La Victoria - año 2013”, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de carácter descriptivo, cuyo diseño metodológico es el transeccional, considerado como una investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información.

La investigación llegó a las conclusiones de que el mayor porcentaje de las unidades económicas que se dedican a esta actividad no cuentan con una adecuada aplicación de factores como tecnología, capacidad de gestión, logística empresarial e innovación, consecuentemente no son favorecidas en la evaluación de la gestión empresarial.

Que la gran mayoría de las unidades económicas cuenta con un deficiente o inexistente planeamiento empresarial lo que hace que influya negativamente en el mercado local y extranjero debido a los altos costos que implica.

Esta investigación rescata, la importancia de que el desarrollo de estas unidades económicas debe estar ligada a una adecuada gestión empresarial, de tal manera que le permita tomar decisiones adecuadas en la administración del negocio, tal es el caso de aplicar de manera correcta los beneficios de la ley de promoción a las pequeñas y micro empresas.

Pachamango (2014), con su tesis denominada “La Ley de Formalización Laboral y los Beneficios en los Trabajadores de las Mypes del Sector Calzado en el Distrito El Porvenir” tuvo como objetivo determinar si las micro y pequeñas empresas formalizadas del sector calzado del Distrito El Porvenir, cumplen con otorgar

beneficios a favor de sus trabajadores dispuestos en la ley laboral N° 30056, para ello realizan la investigación mediante un análisis descriptivo de la información proporcionada por diversas entidades como SUNAT, Municipalidad de El Porvenir, para conocer la situación de la formalidad e informalidad laboral y así determinar el nivel de cumplimiento de lo señalado por la ley con respecto a los trabajadores de ese sector. La tesis arribó a la siguiente conclusión la cual estoy abreviando: Que las micro y pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir cumplen con el 60% de los beneficios señalados con las leyes laborales a favor de sus trabajadores.

Castillo (2015), sintetizo su comentario, diciendo lo siguiente: Que la micro y pequeña empresa juega un papel predominante en el desarrollo social y económico de nuestro país, al ser la mayor fuente generadora de empleo y un importante agente dinamizador del mercado nacional. Por ello es muy importante analizar el rol del Estado en materia de promoción de la MYPE. La legislación laboral es uno de los instrumentos de promoción del empleo que posee el país, por tal motivo se ha implementado un Régimen Laboral Especial para las MYPEs, con la finalidad de que los costos de transacción y la carga tributaria no frenen formalización y crecimiento.

Saavedra (2015), Resumiendo su comentario: Indica que se debe incentivar la formalización de la micro, pequeña y mediana empresa con leyes estables, que eviten las barreras burocráticas y que eviten futuros problemas de índole administrativa, tributaria y social.

Chacaltana (2016), en su tesis: “Formalización en el Perú”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Resumo la conclusión: En este estudio se ha establecido que, debido a que el sector de las micro unidades de producción (menos de 10 trabajadores) es de gran magnitud, presenta bastante heterogeneidad. Se distinguen al menos tres grandes categorías: a) aquellos individuos que trabajan solos (negocios individuales), b) aquellos trabajadores que laboran con ayuda de familiares no remunerados (microempresas familiares) y c) aquellos negocios que incluyen

trabajadores asalariados. Aunque usualmente se habla de la microempresa como sinónimo de la microempresa asalariada, en realidad la microempresa familiar y las microempresas unipersonales son las más frecuentes y tienen características específicas que se deben tomar en cuenta. La ley MYPE fue concebida para aquellas microempresas que laboran con asalariados en la medida que hace énfasis en un régimen laboral especial que flexibiliza los beneficios contemplados en el régimen laboral general. Su impacto potencial se circunscribe por tanto a este colectivo y no es aplicable a trabajadores por cuenta propia y microempresas familiares donde se concentra la mayor parte de la informalidad. Debe recordarse siempre que la formalización no es el objetivo de las políticas laborales, sino la mejora de las condiciones de trabajo y la inclusión de los trabajadores en los regímenes de protección social. Reducir los requisitos de la formalidad, pueden en el extremo generar empleos formales pero precarios.

Vega (2016), en su tesis “Incidencia del régimen laboral de las mypes en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz periodo 2013 – 2014”, utilizó el método descriptivo y el diseño de investigación no experimental para ello empleo la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.

Obtuvo como resultados que El Régimen Laboral de las Mypes incide positivamente en el en el Crecimiento Empresarial en el distrito de Huaraz, Periodo 2013 – 2014, debido a que los beneficios sociales del trabajador establecidos en este régimen, benefician a la empresa como a los colaboradores, permitiendo incrementar la economía de la organización y reducir los costos laborales

Ninaquispe (2017), en su tesis: “Incidencia del sobrecosto laboral en la mype Maderera Selva E.I.R.L. de la Provincia de Chepen”, resumiendo su conclusión digo: Los sobrecostos laborales si han tenido incidencia en las mypes, las cuales para no verse afectados en su economía y por ende en su permanencia y desarrollo empresarial, han tenido que tener trabajadores en la informalidad.

Rosales (2017), en su tesis “Régimen laboral especial de las mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter E.I.R.L, Huánuco 2016”, utilizó el método descriptivo y el diseño de investigación no experimental para ello empleo la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.

Concluyó que el Régimen Laboral Especial incide de forma favorable en la empresa Comercial Walter E.I.R.L., debido a que este régimen le permite mejorar de forma considerable, ya que permite afrontar las obligaciones corrientes con los trabajadores sin necesidad de vender sus activos o recurrir a créditos financieros.

Nieves (2018), en su tesis “Informalidad en el régimen laboral especial y su relación con el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas (mypes) del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta), del centro histórico, distrito de Trujillo, 2015”, utilizó el método descriptivo y el diseño de investigación no experimental para ello empleo la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.

Obtuvo como resultados que el nivel que mayor predomina en la variable, de Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) es el nivel bajo y el nivel medio, con 06 micro y pequeñas empresas respectivamente, del sector producción del rubro de actividades de impresión (imprenta), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo, con lo cual podemos demostrar que son pocas las empresas del rubro que cumplen con la normativa pertinente, con respecto al sector laboral.

Benigno (2018), en su tesis “Beneficios del Régimen Laboral Especial de Ley N°28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo, utilizó el método descriptivo y el diseño de investigación no experimental para ello empleo la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.

Obtuvo como resultados que la situación laboral en seguridad J&M antes de su acogimiento al régimen laboral especial, evidencia un alto porcentaje de informalidad con sus trabajadores, pues se considera que existen costes muy altos para la magnitud de la empresa, que le restan liquidez.

La fundamentación científica del presente proyecto de investigación tiene como base el Decreto Legislativo N° 1086 - Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (2008), Esta norma se dictó al amparo de las facultades delegadas al Poder Ejecutivo en el marco de la implementación del Acuerdo de Promoción Perú – Estados Unidos. Se complementó con el Decreto Supremo N° 007-2008-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; y se reglamentó por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR - Reglamento del Texto Único Ordenado El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional -15- de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

5.2 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis comparativo para ver el impacto en los costos laborales tras el incorporación de la empresa al régimen especial laboral de la pequeña y micro empresa, darle una alternativa para que logre reducir sus costos en cuanto a la mano de obra, no incurriendo en informalidad laboral mejorando la calidad de vida de los trabajadores, consolidarse en el mercado, mejorar su eficiencia y rentabilidad.

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

La presente tesis, es el resultado de la formación académica y profesional por parte del maestrante. Es justificable entonces su elaboración puesto que la sustentación de la misma, y la aprobación permitirá contribuir con información valiosa para futuras investigaciones sobre el tema.

5.3. Problema

Actualmente se vive en una constante globalización económica, donde la competitividad es crucial. Las empresas enfrentan serios problemas con relación a su estadía o permanencia en el mercado. Las crisis financieras originadas en otras latitudes y los altos costos que les significa mantenerse operativas tornan difícil obtener un adecuado nivel de utilidades e inclusive no caer en insolvencia.

En nuestro país los empresarios se ven desmotivados en la contratación de personal debido a que existen costos laborales elevados, lo que ocasiona que el empleador no contrate nuevos trabajadores, porque afectaría directamente la economía de la empresa. Por lo general este tema es bastante conflictivo ya que intervienen 3 elementos o sujetos participantes: el empleador, el empleado o trabajador y el estado. En cuanto al empleador y el trabajador, son sujetos que participan mediante vínculo laboral, mientras que el Estado como ente regulador y receptor de los tributos que gravan a las remuneraciones.

En la presente investigación, el enfoque se muestra desde el punto de vista del empleador, ya que se hace referencia a la reducción de costos laborales que tenga un impacto en mayor rentabilidad para el negocio.

En el Perú, la reforma laboral, estuvo orientada a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la

flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los acelerados cambios en la economía mundial.

El estado, crea diversos sistemas o regímenes laborales, orientados a las empresas de menor magnitud para que se logre impulsar la formalidad, pero sin afectar o correr el riesgo de ver disminuida su rentabilidad.

La empresa cuenta con trabajadores que son remunerados dentro de la legislación de las empresas formales del Régimen General Laboral. Sin embargo, necesita incrementar sus operaciones mediante la contratación de nuevo personal, en vista de ello, tiene la disyuntiva de realizar dicha actividad y saber si será rentable, ya que, no quiere ver afectado su resultado en los siguientes años debido a la gran carga laboral que deberá afrontar. La empresa es consciente que el incumplimiento a la ley, originaría altos costos como multas y sanciones que involucran desembolsos no previstos.

Pero por otro lado es muy difícil cumplir con los trabajadores en cuanto al pago de remuneraciones y demás pagos que representan altas cargas laborales que la empresa no está en condiciones de asumir.

Antes estas dificultades que se presentan, es necesario realizar una investigación para conocer los beneficios que la empresa pueda obtener al incorporarse al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa, y sobre todo que impacto tendría en la reducción de los costos laborales.

Formulación del problema:

¿Cuál es el impacto de la incorporación al régimen especial laboral de la pequeña y micro empresa en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L.?

5.4 Conceptuación y Operacionalización de las variables

5.4.1 Conceptuación de las variables

Definición conceptual del Régimen Laboral Especial

Este régimen laboral tiene como finalidad promover la formalización de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, así como el acceso a los derechos socio laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, reconocidos por ley.

Es un régimen laboral creado para los emprendedores, que por el tipo de negocio o contexto socio-empresarial, no generan los mismos ingresos que una empresa de régimen común.

Es el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

Es un régimen laboral creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de las MICROEMPRESAS, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Definición operacional del Régimen Laboral Especial

El Régimen laboral Especial permite establecer beneficios tributarios y menores costos laborales a las nuevas empresas de reducido tamaño para incentivar su formalidad, teniendo en cuenta que es un sector donde la informalidad es alta y un gran número de empresas deja de funcionar antes de los dos años de iniciar sus actividades.

Definición conceptual de Costos Laborales

Se define como costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrados. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores.

Definición operacional de Costos Laborales

Los costos laborales a aquellos egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores.

GLOSARIO DE TERMINOS:

Régimen: Conjunto de normas o reglas que reglamentan o rigen cierta cosa.

Régimen laboral Especial: Es un Régimen Laboral que promueve la formalización y desarrollo de las MICROEMPRESAS, que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Régimen Laboral General: Conjunto de normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

Micro y Pequeña Empresa (MYPE): Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, que tiene como objeto el desarrollo de actividades económicas.

Costo: Es el gasto económico que representa la fabricación de un producto o la prestación de un servicio.

Unidad Imponible Tributaria (UIT): Es el valor en soles establecido por el Estado para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos tributarios. Para el presente año la UIT asciende a 4,200.00.

Costo Laboral: Es el costo total en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo.

Beneficios Laborales: Es una herramienta para motivar a los empleados. Aun así, estimular la productividad laboral puede ser difícil. Algunas empresas lo saben y por ello no escatiman en beneficios para sus trabajadores y procuran hacerlos sentir valorados.

Contribuyente: Es la persona física o jurídica que soporta la carga del impuesto, pero no necesariamente es el obligado al pago del impuesto a la Hacienda Pública.

Contrato: Es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones.

Remuneración: Es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado.

Descanso semanal: Es el reposo obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial e industrial y sus dependencias, cualquiera sea su naturaleza.

Descanso vacacional: Es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condiciones exigidas en el ordenamiento laboral.

Descanso por días feriados: Es el derecho del trabajador para no laborar por ser un día no hábil.

Día hábil: Son aquellos días de la semana en los cuales se trabaja y que no pertenecen al fin de semana. Estos días son los siguientes: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, quedando el sábado y el domingo afuera.

Gratificación: Es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Es el depósito que, por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.

Asignación familiar: Es un monto en dinero que se entrega a los asalariados para que, con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo. Forman parte del sistema de seguridad social a cargo del Estado, para que los miembros de la sociedad puedan cubrir sus necesidades básicas.

Seguro: Es un contrato, denominado póliza de **seguro**, por el que una Compañía de **Seguros** (el asegurador) se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura a indemnizar, dentro de los límites pactados.

Seguro Social: Es un programa que financia o administra el gobierno para satisfacer las necesidades básicas de las personas sin recursos. Por lo general suelen estar dirigidos a quienes viven en condiciones de pobreza, a los discapacitados, a las familias numerosas y a los ancianos.

Indemnización: Es una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc.

Definición de la micro y pequeña empresa

Ochoa (2015), Conceptualiza a la MYPE como una organización constituida por una persona natural o jurídica, cuyo objetivo principal es el desarrollo de actividades económicas que generen ingresos para la entidad, respetando el marco legal vigente.

Garces (2011), Da un importante alcance al exponer: En el contexto peruano, las MYPES, son organizaciones legalmente constituidas por personas naturales o jurídicas, que desarrollan distintas actividades económicas, y que están inscritas en Registro Único del Contribuyente (RUC), pudiendo definir dentro de que modalidad de pago de tributos de tercera categoría se quieren encontrar afectos.

En el Perú, las Mypes surgen como una nueva perspectiva de desarrollo del país, representando a los sectores socialmente débiles y grupos económicos vulnerables en actividades que requieren bajos capitales, y que participan activamente en los procesos de descentralización del país.

Es decir, las Mypes han surgido como consecuencia del creciente desempleo en el país, pero, principalmente como consecuencia del espíritu emprendedor y el deseo constante de independencia laboral y económica. Su importancia como entes que generan empleo es fundamental para su crecimiento sostenible.

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 prestación de servicios.

La Mype promueve la formalización, desarrollo y facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad, tanto a los trabajadores como a los empleados de las MYPE.

Los requisitos que señala el Decreto Legislativo 1086 en cuanto a las micro y pequeñas empresas son los siguientes:

	VENTAS ANUALES
MICROEMPRES	HASTA EL MONTO MAXIMO DE 150 UIT
PEQUEÑA EMPRESA	SUPERIORES AL MONTO DE 150 UIT HASTA EL MONTO MAXIMO DE 1,700 UIT

Desarrollo Normativo de las MYPE

Desde medio siglo atrás aproximadamente el estado ha venido promoviendo la formalización de las MYPEs, con distintas normas legales a fin de regularla de manera especial, por tal motivo se presenta las normas tributarias más relevantes que impulsaron la formalización de las micro y pequeñas empresas, las cuales son:

- Decreto Legislativo N° 21435 - Ley de la pequeña empresa del sector privado (1976) Definía la pequeña empresa en función de sus montos de venta anuales, con la finalidad de acogerse a un sistema tributario preferencial y a otros incentivos para su desarrollo.

- Decreto Legislativo N° 21621 - Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (1976) Creó la figura de la empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL), con el objetivo de promover la formalización de pequeñas empresas, y de esta forma poder diferenciar el patrimonio de la persona natural del de la persona jurídica.

- Decreto Ley N° 23189 - Ley que norma la Pequeña y Mediana Empresa (1980) El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional -13- Estableció que la pequeña empresa debía desarrollar su actividad como empresa unipersonal o como EIRL. Asimismo, manifiesta que su propietario debe participar en el proceso de producción, prestación de servicios o comercialización de bienes. Se limita como máximo a cinco (5) trabajadores para la pequeña empresa dedicada al giro de comercialización y a diez (10) trabajadores para las dedicadas a otros servicios.
- Ley N° 23407 - Ley General de Industrias (1982) Determinó que las ventas anuales de una pequeña empresa industrial no deben exceder los 720 sueldos mínimos vitales de la provincia de Lima.
- Ley N° 24062 - Ley de la Pequeña Empresa Industrial (1985) Expedida a fin de regularizar el capítulo de pequeña industrial establecido en la Ley N° 23407. Estuvo reglamentado por el Decreto Supremo N° 061-85-ICTI-IND.
- Decreto Legislativo N° 705 - Ley de Promoción de Microempresas y Pequeñas Empresas (1991) Definió a la MYPE en función a su tamaño (cantidad de trabajadores y monto anual de ventas). La microempresa estuvo definida por poseer hasta 10 personas ocupadas y un nivel de ventas de hasta 12 UIT anuales, en tanto que la pequeña empresa por poseer de 11 a 20 personas ocupadas y un nivel de ventas de 13 a 25 UIT anuales. El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional.
- Ley N° 26904 - Ley que declara de preferente interés la generación y difusión de estadísticas sobre la pequeña y microempresa (1997) Efectivizó el apoyo para contribuir al despegue de las MYPE.

- Ley N° 27268 - Ley General de Pequeña y Microempresa (2000) Derogó el Decreto Legislativo N° 705, y entre otras modificaciones, aumentó a 40 el límite máximo de trabajadores para la pequeña empresa.

- Ley N° 28015 - Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (2003) Su objeto es la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las MYPE, a fin de aumentar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, en el PBI, a la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y a la recaudación tributaria. Se reglamentó por el Decreto Supremo N° 009-2003-TR.

- Decreto Legislativo N° 1086 - Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (2008), Esta norma se dictó al amparo de las facultades delegadas al Poder Ejecutivo en el marco de la implementación del Acuerdo de Promoción Perú – Estados Unidos. Se complementó con el Decreto Supremo N° 007-2008-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; y se reglamentó por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR - Reglamento del Texto Único Ordenado El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su Impacto en el Desarrollo Nacional -15- de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

Cabe señalar que la Ley N° 30056 (02-07-2013), Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, en su artículo 10°, modificó la denominación del “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”,

aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”. Además, el artículo 11° de la citada Ley modificó los artículos 1°, 5°, 14° y 42° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, referidos al objeto de la Ley, las características de las micro, pequeñas y medianas empresas, la promoción de la iniciativa privada y la naturaleza y permanencia en el RLE de la MYPE, respectivamente.

Ahora bien, el Régimen Laboral Especial de la MYPE, evidentemente, ha sido diseñado pensando en las características y la realidad de este sector económico y, por lo mismo, presenta ventajas sustanciales en comparación con el Régimen Laboral General o Común.

Empresas excluidas (D. Leg. 1086)

Existen empresas que no se pueden inscribir dentro de este régimen, siempre y cuando cumplan con 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 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.
 - 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 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin embargo, teniendo en cuenta que contamos con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), consideramos que la autoridad administrativa debería considerar a las señaladas en esta clasificación.

Naturaleza del Régimen Laboral Especial (D. Leg. 1086)

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.

Ámbito de aplicación del Régimen Laboral Especial (D Leg. 1086)

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:

- a. 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.
- b. 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.
 - b.1. Asociación o Agrupación de Inquilinos Constituidos por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.
 - b.2. Asociación o Agrupación de Vecinos Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.
 - b.3. 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-VIVIENDA.

No pueden acogerse al Régimen Laboral Especial:

- a) 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.
- b) Unidades económicas del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.
- c) Las pequeñas empresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario.
- d) Los que no califican como empresa, es decir, ser una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

Beneficios laborales del Régimen Laboral Especial MYPE (D. Leg. 1086)

Derechos Laborales de los trabajadores:

- a) Tanto en las micro y pequeñas empresas deben respetarse los derechos fundamentales de Trabajo infantil: No debe permitirse el trabajo de personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código del Niño y Adolescente.
- b) Trabajo forzado: No aplicar trabajo forzado ni castigos corporales para la realización de determinadas laborales.

- c) Cumplimiento de normas sobre remuneraciones y beneficios sociales.
- d) No discriminar a los trabajadores por raza, credo, género, y cualquier otra característica personal, creencia o afiliación.

- e) Se respetarán los derechos de los trabajadores a formar sindicatos.

- f) Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

Beneficios Laborales comunes tanto para las Micro como Pequeñas empresas

- ❖ 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 debe constar 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.

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.

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. Hurtado Cruz (2014), Comenta que: Es un fondo de provisión de las contingencias que origina el cese del trabajador. Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Se genera siempre que cuando cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas. La compensación se paga dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre.

- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media remuneración. Jiménez Coronado (2014), Comenta: Este beneficio corresponde a los trabajadores que tienen contratos a tiempo indeterminado, plazo fijo, a los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial. No corresponde este beneficio a los practicantes bajo cualquier modalidad de convenio (practica pre profesional, capacitación laboral juvenil).
- Vacaciones: Jiménez Coronado (2014), Comenta que los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) que cumplan el récord 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, tendrán derecho como mínimo a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.
- 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.

Beneficios de la Reducción de Tasas

Gonzales (2010), Comenta que según la Cuarta Disposición Complementaria Final-D.S. N°007- 2008-TR ofrece una reducción de tasas a través de la exoneración del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del 16 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante este organismo gubernamental.

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 y Promoción del Empleo.

Resumen de Derechos o Beneficios entre la Microempresa y Pequeña Empresa

DERECHO O BENEFICIO	Tipo de Empresa	
	Microempresa	Pequeña Empresa
Descanso semanal	SI	SI
Feridos	SI	SI
Vacaciones	SI (15 días)	SI (15 días)
Jornada máxima de trabajo	SI	SI
Pago de horas extras	SI	SI
Refrigerio	SI	SI
Seguro de vida ley	NO	SI
Gratificaciones por fiestas Patrias y Navidad	NO	SI (1/2 remuneración)
Indemnización por no goce de Vacaciones	SI	SI
Indemnización por despido arbitrario	SI	SI
Protección contra los actos de hostilidad	SI	SI
Protección contra el despido nulo	SI	SI
Participación en las Utilidades	NO	Si
Asignación familiar	NO	NO
Compensación por Tiempo d Servicios (CTS)	NO	SI (1/2 remuneración por año)
Derechos colectivos	SI	SI
Remuneración Mínima Vital	SI	SI
Descanso pre y post Natal	SI	SI
Hora de lactancia	SI	SI

Comparación entre el régimen general y el régimen especial laboral

REFERENCIA	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL
REMUNERACION	S/.930.00	S/.930.00
JORNADA-HORARIO	8 horas diarias o 48 horas Semanales	Igual
JORNADA NOCTURNA	RMV + Sobretasa 35% Para remuneraciones mayores a S/. 930.00 no se aplica a la sobretasa	No se aplica si es habitual
DESCANSO SEMANAL Y FERIADOS	24 horas continuas y pago por sobretiempo	Igual
VACACIONES	30 días, reducción a 15 días por "compra de vacaciones"	15 días, reducción a 7 días
DESPIDO ARBITRARIO	1 1/2 remuneración por año	1/2 remuneración por año
	Tope 12 remuneraciones	Tope 06 remuneraciones, fracciones se pagan en dozavos
	Fracciones se pagan en dozavos y treintavos	NO HAY
INDEMNIZACION ESPECIAL	2 remuneraciones por año	
Fracciones se pagan por dozavos y treintavos		
	Este beneficio solo es para los trabajadores del Régimen General cesados y reemplazados por trabajadores del Régimen Laboral Especial (art.57 Ley 28015)	
SEGURO SOCIAL	Trabajador es asegurado Regular	Trabajador y conductor son asegurados regulares
PENSIONES	El trabajador decide el sistema pensionario	Trabajador y conductor además deciden si aportar al sistema pensionario

Condiciones que pueden hacer perder la calidad de contribuyente del REMYPE

Las empresas deben tener en cuenta los requisitos fundamentales para que no pierdan su condición de formar parte de empresas consideradas en el REMYPE.

Escalante (2014), indica que las empresas no deben sobrepasar el importe de ventas permitido: 150 UIT para las micro empresas y 1,700 UIT para las pequeñas empresas.

Si la empresa presenta Baja de inscripción en el RUC deberá realizar la reactivación del RUC y cumplir con regularizar la presentación de las declaraciones de los períodos omitidos.

Si por error se han declarado ventas mayores a las permitidas, se deberá presentar una declaración rectificatoria para corregir los errores.

Si la empresa no declaró ingresos, deberá regularizar mediante la presentación de sus declaraciones.

Aspectos positivos y negativos del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

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

En este marco, uno de los aspectos positivos del RLE de la MYPE es la incorporación de la pequeña empresa, puesto que el Régimen anterior sólo comprendía a la microempresa.

Otra de las notas distintivas del RLE de la MYPE es su naturaleza de permanente, en comparación con el régimen laboral especial de la microempresa creado por la Ley N° 28015 que era sólo temporal.

Sobre el cambio del régimen laboral, el artículo 34° del Reglamento de la Ley MYPE, precisa que una vez que una empresa cambia de categoría no podrá regresar a la categoría anterior, independientemente del número de sus trabajadores o el nivel de sus ventas. Así, concluido el año calendario para conservar el Régimen Laboral Especial, la Microempresa que cambia su condición a Pequeña Empresa se encuentra sujeta a las normas en materia laboral, de salud y de pensiones de esta categoría.

En el caso de la Pequeña Empresa, esta sale del REMYPE, resultándole aplicable las normas del Régimen Laboral General, así como las normas relativas a salud y pensiones correspondientes.

En cuanto a las críticas al Régimen, hay quienes sostienen que se puede terminar precarizando el empleo y, además, consideran que resulta discriminatorio el establecer un régimen laboral especial con menores derechos que los del régimen general, recortando así derechos básicos, bajo el pretexto de ampliar la base vía la reducción de costos.

No cabe duda de que el tema de los regímenes laborales especiales es bastante controvertido. Hay posiciones encontradas entre quienes están a favor de los mismos por estar diseñados para realidades distintas y quienes están en contra por considerarlo discriminatorio.

Definición del Régimen Laboral General (D. Leg. 728)

Es la ley que regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores.

Llamada también ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo,

tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

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

Entendemos por régimen laboral de la actividad privada al cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Los trabajadores comprendidos en el mencionado régimen tienen derecho de cumplir las condiciones que la ley prescribe, a gozar de vacaciones anuales por 30 días, a percibir dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo en los meses de julio y diciembre, a la compensación por tiempo de servicios en un monto algo superior a una remuneración por año y a una indemnización por despido tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido.

Beneficios en los costos laborales de las empresas acogidas al REMYPE como pequeñas empresas:

a) Contratos laborales:

En concordancia con el artículo 81 del reglamento de la ley de fomento del empleo decreto supremo N° 001-96-TR, señala que el empleador está obligado a comunicar a la autoridad administrativa de trabajo la celebración del contrato de trabajo sujetos a modalidad, para el conocimiento de este, se deberá presentar una copia a la autoridad administrativa de trabajo, dicho acto de comunicación debe realizarse dentro de los quince días naturales de su suscripción y la no realización de este registro, trae una infracción laboral, sin perjuicio del pago de la tasa por inscripción extemporánea correspondiente.

Cada contrato tiene un costo de inscripción de acuerdo a la modalidad del tipo de contrato, en el caso del contrato a plazo indeterminado, no es obligatorio presentarlo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el contrato a plazo determinado su tasa es del 0.33% de la UIT vigente, posterior a los 15 días de plazo, se considera extemporáneo pagando una tasa de 0.85% de la UIT vigente. Si se trata de micro y pequeña empresa el pago se reduce a un 30% de acuerdo a los pagos previstos en el texto único de procedimientos administrativos del MTPE, por los tramites y procedimientos que efectúan ante la autoridad administrativa de trabajo. Los contratos a tiempo parcial si se presentan dentro de los quince días naturales de la suscripción del contrato no tiene costo, pero posterior al plazo se convierte en extemporáneo con una tasa de 0.88% de la UIT vigente.

Mediante el decreto legislativo N° 1086, en cuarta disposición complementaria final, indica que las MYPES tienen una exoneración del 70% de todos los derechos de pagos que están previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo contener las condiciones laborales, el empleador tendrá que entregar una copia del contrato de trabajo dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación al ministerio de trabajo, la renovación está sujeta a las mismas formalidades del contrato inicial.

		Tasa De Pagar			
Registro De Contratos	Régimen Laboral	Dentro Del Plazo (15 Días calendarios)	Extemporáneo		
Contratos De Trabajo Sujetos a Modalidad	General	0.33%UIT	S/.13.70	0.85%	S/.35.28
	MYPE	0.10% (rebaja del 70 % de 0.33%)	s/.4.15	0.26% (rebaja del 70% de 0.85%)	s/.10.79
	A partir de la nueva ley no hay obligación de pagar				

b) Asignación Familiar

Los trabajadores de las pequeñas empresas no tienen derecho a este beneficio.

NO TIENEN DERECHO A	
NO TIENEN DERECHO A	Asignación Familiar

c) Beneficios Sociales

Vacaciones: De acuerdo al Decreto Supremo N° 013-2013-Produce, indica entre otras cosas que las empresas acogidas al Régimen Especial Laboral (MYPE), tienen que otorgar a sus trabajadores un descanso remunerado de 15 días calendarios, por cada año laborado y que tengan una jornada mínima de cuatro horas diarias.

BENEFICIOS SOCIALES	MYPE	DIAS
Vacaciones	Pequeña Empresa	15

Gratificaciones: La ley MYPE ha regulado este beneficio en forma especial. Dicha ley indica que solo debe pagarse gratificaciones en Julio y Diciembre los empleadores que están acogidos a la pequeña empresa. El monto a pagar por este concepto es de media remuneración.

BENEFICIOS SOCIALES	REGIMEN LABORAL	MONTO	
Gratificaciones	GENERAL	1 Remuneración Mensual	Mas 9% Bonif. Extra
	PEQUEÑA EMPRESA	0.5 Remuneración Mensual	Mas 9% Bonif. extra

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): En el régimen laboral especial (MYPE), el deber de pagar la CTS solo recae a las pequeñas empresas. El Decreto Legislativo N° 1086 denominada “Ley de promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente”, en el Artículo N° 43, regula que: los trabajadores de la Pequeña Empresa, tienen derecho a CTS, con arreglo de las normas del régimen común. El monto a computar para el pago es a razón de 15 remuneraciones diarias, por año completo de servicios.

BENEFICIOS SOCIALES	REGIMEN LABORAL	MONTO	
CTS	GENERAL	30	Remuneraciones Diarias
	PEQUEÑA EMPRESA	15	Remuneraciones Diarias

Definición de costos laborales:

- ✓ **Costo salarial:** Comprende todas las remuneraciones brutas, realizadas a los trabajadores por la prestación de sus servicios laborales, incluya tanto el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo. El costo salarial total incluye el salario base, complementos salariales, pagos por horas extras, pagos extraordinarios y pagos atrasados.
- ✓ **Otros costos:** Incluyen las percepciones no salariales (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnizaciones por despido, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, etc.) y las cotizaciones obligatorias a la seguridad social.
- ✓ **Costo Laboral:** Es el costo total en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Incluye el costo salarial más los otros costos.
- ✓ El Costo Laboral, es el costo que incurre el empleador por emplear recursos humanos. Incluye tanto el salario, como el pago a la seguridad social y seguros privados, en beneficio de los empleados y ocasionalmente el coste de eventuales indemnizaciones o compensación, el costo de la formación de personal, transporte y dietas del personal.

- ✓ La doctrina distingue dos clases de costos laborales: los salariales o directos y los no salariales o indirectos. Los primeros se integran por el salario y todos los beneficios sociales y derechos que se calculan en base a aquél, y son abonados al propio trabajador. Los segundos, también se calculan tomando a las remuneraciones como referencia; pero, en cambio, se trasladan a un tercero, público o privado, en forma de contribuciones o impuestos.

Datos de la Empresa (Vigencia de Poderes. Anexo 1)

La Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. con RUC N° 20445693881, fue constituida por escritura pública del 28.01.2008 otorgada ante notario Eduardo Pastor La Rosa en la ciudad de Chimbote.

Cuenta con dos socios fundadores:

- Francisco Lenin Mass Esquivel, soltero con DNI N° 32942741, suscribe y paga 5,000 participaciones sociales. (Gerente General).
- Carlos Adolfo Mass Esquivel, soltero con DNI N° 32929246, suscribe y paga 5,000 participaciones sociales. (Sub Gerente).

El objeto de la sociedad es dedicarse a:

- 1. Ferretería:** Comercialización de productos ferreteros, agregados para la construcción, comercialización de materiales eléctricos, electrónicos; comercialización de artículos de limpieza, tuberías de plástico y de cemento.
- 2. Hidrocarburos y aceites industriales:** Comercialización de combustibles, petróleo, gasolina, aceites y derivados.

3. **Productos agroindustriales:** Comercialización de frutas y productos vegetales.
4. **Productos mineros:** Comercialización de planchas, molinos, estructuras metálicas, agregados para la minería.
5. **Productos automotrices:** Comercialización de motores Diesel y gasolineras, de llantas, aros, repuestos para autos, camionetas, camiones y carga pesada.
6. **Productos de oficina:** Comercialización de papel, artículos de oficina en general.
7. **Productos de bebidas alcohólicas y gaseosas:** Comercialización de licores, cervezas, gaseosas, y aguas minerales.
8. **Productos descartables:** Comercialización de vasos, platos, cucharas, táper, artículos varios descartables.
9. **Productos Textiles:** Comercialización de productos textiles, lana, algodón, telas, ropa para hombre, mujer y niños.
10. **Productos pesqueros:** Comercialización de productos pesqueros, conservas de pescado, harinas, artículos para pesca.
11. **Importación y exportación:** De todos los productos antes mencionados.

Se entienden incluidos en el objeto social los actos relacionados con el mismo, que coadyuven a la realización de sus fines.

Se encuentra ubicada en la Mz. V - Lt. 06 de la Urb. Los Pinos de la ciudad de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash. Tiene un depósito ubicado en el Jr. Guillermo Moore N° 670 de la misma ciudad.

El Capital Social de la Empresa es de S/. 10,000.00, representado por el mismo número de participaciones sociales de un valor de S/. 1.00 cada una, suscritas y pagadas en bienes dinerarios y no dinerarios.

5.4.2 Operacionalización de variables

- Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa.
- Costos Laborales.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa	Promueve la formalización de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, así como el acceso a los derechos socio laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, reconocidos por ley.	Mediante este régimen se permite obtener beneficios tributarios y menores costos laborales a las nuevas empresas de reducido tamaño para incentivar su formalidad, teniendo en cuenta que es un sector donde la informalidad es alta y un gran número de empresas deja de funcionar antes de los dos años de iniciar sus actividades.	Requisitos exigibles	% de cumplimiento de los cumplimientos exigidos por la ley	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿A cuánto han ascendido las ventas de la empresa en el periodo 2017? 2. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa? 3. ¿En qué Régimen Laboral se encuentra la empresa? 4. ¿Aceptaría cambiarse de Régimen Laboral? 5. ¿Conoce las condiciones para cambiarse de Régimen Laboral? 6. ¿Conoce el procedimiento y los gastos por cambio de Régimen Laboral? 7. ¿Cuál es el principal problema en cuanto a los costos laborales de la empresa? 8. ¿Cuáles son los elementos que conforman los costos laborales en la Empresa? 9. ¿Conoce de algún Régimen Laboral que podría reducir significativamente los costos laborales de la empresa que Ud. dirige? 10. Describa al Régimen y como funciona 11. ¿Qué opinión tiene acerca de las leyes que ayudan a la micro y pequeña empresa? 12. ¿Cuáles son las proyecciones que tiene la empresa para consolidarse y expandirse en el mercado? 13. ¿Recomendaría a las micro y pequeñas empresas incorporarse al Régimen Especial Laboral, porque?
			Elementos del costo laboral en comparación con el Régimen Laboral General	Diferencia en los conceptos remunerativos Diferencia en los beneficios Sociales Diferencia en las aportaciones a otras entidades	
Costos Laborales de la empresa Cronos Distribuidores Generales SRL.	Es el coste que incurre el empleador para contratar talentos humanos.	Egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales y/o convencionales, independientes de los gastos administrativos.	Conceptos Remunerativos	Importe de la Remuneración Mínima Importe de Horas Extras Asignación Familiar Importe de Vacaciones	
			Beneficios Sociales de los trabajadores y otros pagos relacionados con la carga laboral	Importe de Gratificaciones Importe de Compensación por Tiempo de Servicios Seguro de Salud	

5.5. Hipótesis

El impacto de la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa sería la reducción significativa en los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1 Objetivo general

Determinar el impacto de la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa en los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. 2018.

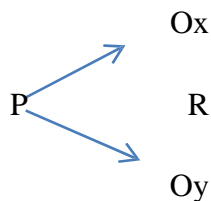
5.6.2 Objetivos específicos

- Describir los procedimientos que se deben realizar en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. para poder incorporarse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa.
- Calcular los Costos Laborales que asumiría la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. En cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del Régimen General.
- Calcular los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. que se asumirían tras incorporarse al citado Régimen Especial Laboral.
- Describir el impacto en los Costos Laborales a través de un análisis comparativo.

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó el tipo de investigación cuantitativo y correlacional, por su alcance; Con diseño no experimental transversal (descriptivo comparativo).



6.2. Población y muestra

Población: Es la Empresa materia de estudio, Planillas de Remuneraciones (enero a junio del 2018), Declaración Anual del Impuesto a la Renta del 2017 y Tramites que se realizan para inscribir a una empresa al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa.

Muestra: Gerente General y Sub Gerente.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación son:

- La Observación, es aquella técnica donde el investigador participa de las dinámicas internas del objeto de estudio.
- El Análisis Documental (Textos, Tesis, Revistas, Estudios Previos, Documentos de la Empresa, Datos de la Internet relacionados y otros).
- La Entrevista, es la técnica de recolección de datos, a través de la información que nos proporciona una o varias personas.

Los instrumentos que se aplicaron en las técnicas de recolección de datos son:

- Guía de observación, es el instrumento de registro que evalúa desempeños sobre las actividades desarrolladas
- Ficha de Análisis Documental (Verificación y Revisión de Documentos).
- Guía de entrevista, es el instrumento que se emplea para la recolección de datos, a través de la aplicación de la entrevista.

Procedimiento de la Información y análisis

El procedimiento para la recolección de datos se realizó con el levantamiento de información de la Internet, de la empresa y la elaboración del instrumento, en este caso Guía de Entrevista con preguntas coherentes con los objetivos de la investigación, que luego fueron aplicadas en la empresa materia de estudio.

Con toda la información obtenida se procedió a realizar el análisis ordenando, tabulando y graficando la información mediante el uso del APA versión 6, los softwares estadístico Excel, Word y Power Point, logrando de esta manera procesar los datos extraídos del instrumento empleado, lo que permitió obtener resultados estadísticos analizados mediante cuadros, graficas, porcentajes y así llegando a las conclusiones correspondientes.

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.895, utilizando la medida de Alfa de Cronbach (Anexo 10).

7. RESULTADOS

Tabla N° 01

Costos laborales de la empresa Cronos Distribuidores Generales SRL en cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del Régimen General periodo enero a marzo 2018.

CONCEPTO	COSTO TRIMESTRAL	%
Conceptos Remunerativos	2,805.00	68,45%
Beneficios Sociales	1,019.54	24,88%
Aportaciones a otras entidades	273.49	6,67%
Total Costo Laboral	4,098.03	100,00%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 01, se muestra el costo trimestral (Anexo 3) que tiene la empresa por conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones a otras entidades que asciende a S/. 4,098.03. Se aprecia que el costo más elevado está representado por los conceptos remunerativos con un 68.45% del costo total. Los beneficios sociales representan un 24.88% y las aportaciones representan el 6.67%.

La Empresa Cronos Distribuidores Generales SRL cuenta con una planilla conformada por 1 trabajador bajo el Régimen Laboral General.

En la actualidad se realiza un estudio económico para determinar la posibilidad de expandir sus operaciones alquilando e implementando un nuevo local para utilizarlo como punto de venta y almacén. Sin embargo, la empresa teme que las ventas no compensen los costos laborales al tener que contratar a 3 trabajadores, según lo manifestado por el Gerente General y Sub Gerente en la entrevista realizada (Anexo 2). Se propone contratar a dichos trabajadores bajo el Régimen Especial Laboral.

Tabla N° 02

Procedimientos que se realizarán en la empresa Cronos Distribuidores Generales SRL. para poder ingresar al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa.

	TRABAJADORES	VENTAS ANUALES
Microempresa	De 1 a 10 trabajadores	Monto máximo de 150 UIT
Pequeña Empresa	De 1 a 100 trabajadores	Monto máximo de 1700 UIT

Fuente: Ley de la MYPE

En la tabla 02 se visualiza que la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L., cumple con el 100% de los requisitos exigibles por el REMYPE para acogerse como pequeña empresa por el nivel de ventas anuales que superan las 150 UIT (Anexo 4) y el número de trabajadores (Anexo 2).

Información que se debe presentar para inscribirse en el REMYPE:

Las Micro y Pequeñas Empresas que deseen inscribirse en el REMYPE deberán presentar:

- Solicitud de registro, según formato del REMYPE (Anexo 5) y
- Número de RUC (Anexo 6)

Tabla N° 03

Derechos de los trabajadores de la pequeña empresa

Remuneración Mínima Vital	Remuneración Mínima Vital como mínimo
Protección de la jornada máxima de trabajo. horario de trabajo y horas extras	8 horas diarias o 48 horas semanales
Descanso semanal	24 horas consecutivas semanales
Descanso vacacional	15 días calendarios de descanso por cada año completo de servicios
Descanso por los días feriados	Igual que el régimen general
Gratificación	1 gratificación por fiestas patrias y por navidad (50% de la remuneración)
Compensaciones por Tiempo de Servicios	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones
Indemnización por despido injustificado	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones Diarias
Utilidades	Lo previsto para el régimen general laboral
indemnización por vacaciones no gozadas	Lo previsto para el régimen general laboral, pero en función de los 15 días de vacaciones no gozados
Seguros	Seguro de vida, Seguro complementario de trabajo

Fuente: Ley de la MYPE

En la tabla N° 03, se señalan los derechos que tienen los trabajadores dentro del Régimen Especial laboral, las principales diferencias se muestran en el descanso vacacional, que, a comparación del Régimen General, equivalen a 15 días por año trabajado. También en las gratificaciones que equivalen al 50% de la remuneración; la CTS que se considera 15 remuneraciones diarias por cada año de trabajo. En cuanto a la indemnización por despido injustificado, el monto equivale a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios.

Tabla N° 04

Comparación De Los Costos Laborales por Registro de Contratos (Régimen Especial Laboral Vs Régimen General Laboral).

	Tasa Registro de Contratos Laborales	Número de Contratos	Costo de Registro de Contratos Laborales	Porcentaje
Régimen General Laboral	0.33% UIT	3	S/.41.10	100 %
Régimen Especial Laboral	0.10% UIT	3	S/.12.45	30.29 %
Diferencia Costo Registro de Contratos Laborales			S/. 28.65	69.71%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 04, se determinan los costos por el registro de contratos laborales y su comparación. Existe una diferencia de S/. 28.65, que representa una disminución del 69.71%.

En el mes de abril del 2018 se presenta un escenario en que la empresa se encuentra en el Régimen Especial laboral (REMYPE) y por necesidad de mercado, se contrata 03 trabajadores nuevos y se realiza el registro correspondiente en el MTPE

Tabla N° 05

Comparación del costo mensual por conceptos remunerativos: asignación familiar por los tres trabajadores contratados (Régimen Especial Laboral Vs Régimen General Laboral).

	Monto Asignación Familiar	Número de trabajadores con derecho a percibir A.F	Monto a pagar por A.F	Porcentaje
Régimen General Laboral	S/. 93.00	3	S/. 279.00	100%
Régimen Especial Laboral	S/. 0	0	S/. 0.00	0%
Diferencia Asignación Familiar			S/. 279.0	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 05 se muestra la diferencia en el costo de la asignación familiar entre el pago en el Régimen General laboral y el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. La reducción del costo laboral asciende a S/. 279.00, que representa el 100%.

Tabla N° 06

Comparación del costo mensual por beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y cts.), por los tres trabajadores contratados, mes de abril 2018.

	Régimen General Laboral	Régimen Especial Laboral	Diferencia de costos por	Porcentaje
	B.S			
Gratificaciones	S/.571.21	S/.260.27	S/.310.94	54.44 %
Vacaciones	S/.262.02	S/.119.38	S/.142.64	54.44%
CTS	S/.309.62	S/.130.23	S/.179.39	57.94 %
Total diferencia por Beneficios Sociales			S/.632.97	

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 06, se presenta los importes comparativos referidos a los beneficios sociales de los trabajadores.

En referencia a las Gratificaciones, se presenta una diferencia significativa en los costos laborales, las gratificaciones en el Régimen General Laboral ascienden a S/. 571.21 y en el Régimen Especial Laboral es de S/. 260.27, obteniendo una diferencia de S/. 310.94, que representa una disminución del 54.44%.

Asimismo, se muestra el importe de Vacaciones, que mientras que en el Régimen General Laboral es de S/. 262.02, en el Régimen Especial Laboral es de S/. 119.38, lo que le permite una diferencia de S/. 142.64, que representa una disminución del 54.44%.

En cuanto a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) se muestra un importe de S/. 309.62 dentro del Régimen General Laboral y un importe de S/. 130.23 en el Régimen Especial Laboral. Obteniéndose una diferencia de S/. 179.39, que representa una disminución del 57.94%.

El cuadro muestra un importe de diferencia total de S/. 632.97 al sumar las diferencias de la Gratificaciones, Vacaciones y CTS.

Tabla N° 07

Comparación de costos laborales entre el Régimen General Laboral y el Régimen Especial Laboral en los meses de abril, mayo y junio del 2018.

COMPARACION DE COSTOS REGIMEN GENERAL Y ESPECIAL									
	Abril General	Mayo General	Junio General	Total	Abril General	Mayo General	Junio General	Total	Porcentaje
Conceptos Remunerativos	4,172.44	4,186.20	4,193.30	12,551.94	3,893.44	3,907.20	3,914.30	11,714.90	6.67 %
Beneficios Sociales	1,516.57	1,521.57	1,524.15	4,562.29	883.6	885.05	888.28	2,656.96	41.76 %
Aportaciones	406.81	408.15	408.85	1,233.81	368.87	370.14	370.84	1,109.85	9.31 %
Totales	6,095.82	6,115.92	6,126.30	18,338.04	5,145.91	5,162.42	5,173.42	15,481.80	16.00%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 07, se analiza los costos laborales de ambos regímenes laborales, teniendo en consideración tres aspectos importantes: Conceptos Remunerativos con una disminución del 6.67 %, Beneficios Sociales presenta una disminución del 41.76 % y Aportaciones una disminución de 9.31% todos ellos con respecto al Régimen General.

El periodo de análisis para la comparación comprende los meses de Abril, Mayo y Junio del 2018.

Dentro de los Conceptos Remunerativos se considera las remuneraciones básicas, horas extras y asignación familiar.

En los Beneficios Sociales se toma en cuenta las gratificaciones, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios.

Las Aportaciones están referidas al pago a Essalud por parte de la Empresa.

En el periodo comprendido para el análisis los costos dentro del Régimen General ascendieron a S/. 18,338.04, mientras que en el Régimen Especial es de S/. 15,481.75, que representa una disminución del 16 %.

Tabla N° 08

Impacto en los costos laborales de la empresa por cambio de Régimen en el mes de Abril del 2018.

Cuadro resumen impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos S.R.L.				
	Régimen General Laboral	Régimen Especial Laboral	Diferencia de costos	Porcentaje
Contratos laborales	S/.41.10	S/.12.45	S/.28.65	69.71 %
Asignación familiar	S/.279.00	S/.0.00	S/.279.00	100.00 %
Beneficios Sociales	S/.1,142.85	S/.509.88	S/.632.97	55.39 %
Totales	S/.1,462.95	S/.522.33	S/.940.62	64.00 %

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 08, muestra un resumen que señala el impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. Al comparar tres aspectos que fueron evaluados: El Registro de los Contratos Laborales, la Asignación Familiar y Beneficios Sociales, se aprecia una diferencia en los costos laborales que asciende a S/.940.62, que representa un porcentaje de disminución del 64% al comparar los costos dentro del régimen general laboral que asciende a S/. 1,462.95 y los costos laborales dentro del régimen especial laboral de la pequeña y micro empresa que asciende a S/. 522.33.

8. ANALISIS Y DISCUSION

Análisis y discusión

La presente tesis se realizó con el fin de determinar el impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. ante la posibilidad de incorporarse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa.

En el ámbito de la investigación se tomó en cuenta tres puntos importantes que se relacionan con los costos laborales: El pago para la inscripción de los contratos laborales, los conceptos remunerativos y los beneficios sociales.

Objetivo General: Determinar el impacto de la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa en los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. 2018.

Según la tabla 04 sobre Costos comparativos del Registro de Contratos Laborales se realiza la comparación con el costo de los contratos de los trabajadores, en el Régimen Laboral General el costo equivale a 0.33% de la UIT, por lo tanto, el importe para registrar los contratos de 3 trabajadores que se pretende contratar sería de S/. 41.10, mientras que, en el Régimen Especial de la Pequeña y Micro Empresa, el costo asciende a 0.10% de la UIT por lo que, por los 3 trabajadores el costo del registro de estos contratos sería de S/.12.45. En ese sentido Vega T. G. (2016), precisa que el Régimen Laboral de las Mypes incide positivamente en el Crecimiento Empresarial en el distrito de Huaraz, Periodo 2013 – 2014, debido a que los beneficios sociales del trabajador establecidos en este régimen, benefician a la empresa como a los colaboradores, permitiendo incrementar la economía de la organización y reducir los costos laborales.

En este aspecto considero que estoy de acuerdo con el autor, ya que los beneficios laborales establecidos en el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa, favorecen tanto al empleador como al trabajador.

Según la tabla 06, el análisis de la Ley, relacionado con los beneficios sociales, dio como resultado importantes diferencias en cuanto a la determinación de las

gratificaciones, en este caso, mientras que, en el Régimen General Laboral, la gratificación asciende a una remuneración mensual, en el Régimen Especial la gratificación equivale a media remuneración mensual. Es decir, se pagaría S/. 571.21 soles por los tres trabajadores, en cambio con el Régimen Especial Laboral el costo ascendería al importe de S/. 260.27, existiendo una diferencia de S/. 310.94. En lo que respecta a las vacaciones, el análisis comparativo muestra un importe de S/. 262.02 en el Régimen Laboral General y un importe de S/. 119.38 en el Régimen Especial, lo que representa una diferencia de S/ 142.64. En referencia a la CTS, al realizar el cálculo se obtiene un importe de S/. 309.62 en el Régimen General Laboral, mientras que en el Régimen Especial de la Pequeña y Micro Empresa el importe es de S/130.23, es decir una diferencia de S/. 179.39. en este sentido según Rosales, A. F. (2017) Concluyó que el Régimen Laboral Especial incide de forma favorable en la empresa Comercial Walter E.I.R.L., debido a que luego de este régimen le permite mejorar de forma considerable, ya que permite afrontar las obligaciones corrientes con los trabajadores sin necesidad de vender sus activos o recurrir a créditos financieros.

En este aspecto considero que estoy de acuerdo con el autor ya que permitirá a la empresa reducir los costos laborales, por ende, podrá cumplir con sus obligaciones en el corto plazo y de esta manera generar más rentabilidad para la empresa.

Según la tabla 07, en cuanto a la comparación realizada en el período determinado para la investigación realizada se puede establecer diferencias significativas: al considerar los meses de Abril, Mayo y Junio, Los Conceptos Remunerativos en el Régimen General ascienden a S/. 12,551.94 mientras que en el Régimen Especial es de S/. 11,714.94, en cuanto los Beneficios Sociales, en el Régimen General la cifra acumulada por los tres meses es de S/. 4,562.29, mientras que en el Régimen Especial dicho concepto asciende a S/. 2,656.96. En cuanto a las aportaciones por seguridad y previsión social (Essalud), en el Régimen General Laboral es de S/. 1,223.81, mientras que dentro del Régimen Especial es de S/. 1,109.85. En este sentido según Tobacia, F. (2011), se llega a la conclusión que las reformas laborales implementadas no han tenido el efecto esperado y,

de hecho, se considera que la misma reglamentación ha promovido la precarización del empleo y la permanencia de las personas en la informalidad. A pesar de ello, las reformas continúan considerándose necesarias para la generación de empleo formal. Este aspecto es importante ya que al relacionarlo con la presente investigación se considera pertinente continuar con las reformas para que en el actual sistema laboral de nuestro país se den las mejores condiciones tanto para empleadores como empleados.

En este aspecto considero que estoy en desacuerdo con el autor ya que la implementación de este nuevo Régimen Especial para la Pequeña y Micro Empresa, permite reducir la cantidad de trabajadores informales que se encuentran dentro del país.

Objetivo Especifico 1: Describir los procedimientos que se deben realizar en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. para poder incorporarse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa.

Según la tabla 02, la empresa puede ingresar al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa, ya que las ventas anuales no superen un monto máximo de 150 UIT. Asimismo, la empresa para poder incorporarse a este régimen debe de realizar los siguientes pasos:

1. Ingresar a la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo:
<http://www.trabajao.gob.pe>
2. Ingresar el RUC, Usuario y Clave
3. Darle click en “Módulo de Registro de la MYPE”.
4. Llenar solicitud virtual con los datos correspondientes a la empresa y al (los) trabajador (es).
5. Registrar por lo menos un trabajador.
6. Finalizar el registro.

En este sentido Vilca (2010) indica que la causa de la informalidad es la falta de conocimiento, debido al constante cambio que existen en las normas legales y la falta de conocimiento en los procedimientos para la formalización de empresas en el Perú.

En este aspecto considero que estoy de acuerdo con el autor, ya que la falta de conocimiento respecto a las leyes referentes al Régimen Especial Laboral ocasiona mayores gastos laborales.

Objetivo Específico 2: Calcular los Costos Laborales que asumiría la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. En cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del Régimen General.

Según la tabla N° 07, los costos laborales del Régimen General, en el periodo de abril a junio de 2018 están constituidos por conceptos remunerativos por un valor total de 12,551.94, Beneficios Sociales por un importe total de 4,562.29 y Aportaciones totales ascendentes a 1,223.81, lo que hace un gasto total por conceptos laborales de 18,338.04 para la empresa. En este sentido, Ninaquispe (2017), especifica que los sobrecostos laborales si han tenido incidencia en las mypes, las cuales para no verse afectados en su economía y por ende en su permanencia y desarrollo empresarial, han tenido que tener trabajadores en la informalidad.

En este sentido me encuentro de acuerdo con el autor ya que los costos laborales comprendidos dentro del Régimen Laboral General ocasionarían más egresos para la empresa afectando su economía y rentabilidad.

Objetivo Específico 3: Calcular los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. que se asumirían tras incorporarse al citado Régimen Especial Laboral.

Según la tabla N°07, los costos laborales del Régimen General Especial, en el periodo abril a junio de 2018 están constituidos por conceptos remunerativos ascendentes a 11,714.90, Beneficios Sociales por un importe total de 2,656.96 y Aportaciones totales ascendentes a 1,109.85, lo que hace un gasto total por conceptos laborales de 15,481.80 para la empresa. Según Nieves (2018), concluyó que el nivel que mayor predomina en la variable, de Cumplimiento de la Normatividad del Régimen Laboral Especial (D.S.007-2008-TR) es el nivel bajo y el nivel medio, con 06 micro y pequeñas empresas respectivamente, del sector producción del rubro de actividades de impresión (impresión), ubicadas en el centro histórico del Distrito de Trujillo.

En este sentido me encuentro de acuerdo con el autor ya que la empresa al acogerse al Régimen Laboral Especial, le permitirá reducir sus costos laborales (Conceptos Remunerativos, Beneficios Sociales, Aportaciones), generando mayor utilidad.

Objetivo Específico 4: Describir el impacto en los Costos Laborales a través de un análisis comparativo.

Según la tabla 08, en el Régimen Laboral General, por los 3 trabajadores, es pago de asignación familiar sería de S/. 279.00, mientras que, dentro del Régimen Especial de la Pequeña y Micro Empresa, no se pagaría por este concepto, obteniendo un ahorro de 100% de la asignación familiar. Asimismo, los 3 aspectos que fueron evaluados tales como: El registro de los contratos laborales, La asignación familiar y los Beneficios sociales muestran significativas diferencias en los costos laborales que ascienden a S/. 940.62, que representa un porcentaje de disminución de 64% al comparar los costos dentro del Régimen General Laboral que asciende a S/. 1,462.95 y los costos laborales dentro del Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa que asciende a S/.522.33. En este sentido según Saavedra (2015), señala que se debe incentivar la

formalización de la micro, pequeña y mediana empresa con leyes estables, que eviten las barreras burocráticas y que eviten futuros problemas de índole administrativa, tributaria y social.

En este aspecto considero que estoy de acuerdo con el autor, ya que la implementación de las nuevas normas en el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa, ayuda a que el empleador se vea más incentivado a contratar de manera formal al trabajador.

El impacto que se ha determinado permite probar que la propuesta de que la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. se incorpore al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa podrá disminuir sus costos laborales y a la vez cumplir con la legislación en materia laboral que involucra actuar con formalidad dentro del marco legal.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

- El impacto en los costos laborales de la empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. a través de su incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa, es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, después de haber analizado los 03 aspectos más importantes y significativos, como son: Gastos relacionados a los trámites de Registrar Contratos, Conceptos Remunerativos y Beneficios Sociales.
- La Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. cumple con los requisitos exigibles para su incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa, como pequeña empresa, porque su planilla estaría integrada por 4 trabajadores (Para pequeña empresa es de 1 a 100 trabajadores) y sus ventas anuales del periodo 2017 fueron de S/. 688,820.00 (Para pequeña empresa es mayor a 150 UIT hasta el monto máximo de 1,700 UIT). Se cumplirá con presentar la solicitud de registro y el número de RUC. Al analizar los derechos de los trabajadores dentro de éste Régimen queda establecido que existe una disminución en el importe de registro de los contratos, así mismo no tienen derecho al pago de asignación familiar, el período vacacional correspondiente equivale a 15 días, la gratificación asciende a $\frac{1}{2}$ remuneración mensual más el 9% de bonificación, y la CTS equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año trabajado.
- La Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. asumiría costos laborales dentro del régimen general por concepto de pago de planillas el importe de S/. 18,338.04 en el periodo de estudio de Abril, Mayo y Junio 2018 que incluye tres trabajadores que se espera contratar; Desagregado de la siguiente manera: Por

conceptos remunerativos S/. 12,551.94; Por beneficios sociales S/. 4,562.29 y Por aportaciones S/. 1,223.81. Esto ante la coyuntura y la nueva oportunidad de abrir un punto de venta en una ubicación muy estratégica para la compañía.

- Los costos laborales dentro del periodo de estudio que se asumirían bajo la propuesta de que la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. realizaría el procedimiento para incorporarse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro Empresa, en referencia a la planilla de trabajadores que incluye tres trabajadores que se espera contratar, serían S/. 11,714.94 en el período Abril, Mayo y Junio del 2018 por conceptos remunerativos, S/. 2,656.96 por beneficios sociales y S/. 1,109.85 por aportaciones. En total un costo laboral que equivale a S/. 15,481.75.
- El impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. después de haber realizado un análisis comparativo entre ambos regímenes muestra una disminución del 16% de los respectivos costos, lo cual determina un impacto positivo. La cifra bajo el Régimen General Laboral asciende a S/. 18,338.04 y en el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es de S/. 15,481.75, obteniendo una disminución de S/. 2,856.29.

9.2. RECOMENDACIONES

- Aplicar la propuesta según la investigación realizada debido a que se obtiene un impacto positivo mediante una disminución de los costos laborales, esto permitirá a la empresa elevar la productividad evitando gastos innecesarios y mantenerse en la formalidad laboral.
- Capacitar al Talento Humano de la Empresa para la aplicación adecuada de la ley sobre el Régimen Especial laboral de la Pequeña y Microempresa, y así poder desarrollar de forma eficiente la labor desempeñada por cada trabajador.
- Diseñar un plan de incentivos no monetarios para motivar a los trabajadores hacía el buen desempeño de sus labores e identificación con la empresa, para poder alcanzar un nivel alto en el mercado nacional e internacional.
- Implementar un sistema de costos laborales para controlar de forma eficiente el cálculo y pago de planillas de la empresa.

10. AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, quien nunca nos abandona y por ser el partícipe de todas las cosas buenas que nos pasan.

A mis padres y familia en general por su apoyo en todo momento para poder terminar la presente maestría.

A la Universidad San Pedro por brindarme a través de los docentes todos los conocimientos y valores que hoy en día me ayudan en mi vida profesional.

A mi asesor por su apoyo en la elaboración de la presente tesis, Mag. Alejandro López Morillas

A todas las personas que fueron partícipes directa e indirectamente en la presentación de la presente tesis.

El Autor

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez y Cerna. (2013), Tesis titulada: “La Formalización del Microempresario del Servicio Público de Transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la provincia de Trujillo”.

Benigno. (2018), Tesis titulada: “Beneficios del Régimen Laboral Especial de Ley N°28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C”, Trujillo, 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.

Céspedes, M. (2015), Régimen Laboral Aplicable a la pequeña y micro empresa. Página web sobre consultoría y asesoría empresarial obtenido de <http://www.asecoint.com.pe/laboral/regimen-laboral-aplicable-a-la-micro-y-pequena-empresa/>

Chacaltana, Juan (1999), Libro “Los Costos Laborales en el Perú”. Editorial Santa Rosa.

Chacaltana. (2016), Tesis titulada: “Formalización en el Perú”, Lima, Perú.

Decreto Legislativo N° 1086 – Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

Decreto Supremo N° 009-2003-TR – Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Decreto Supremo N° 008-2008-TR – Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización Y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

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

Escalante. (2014), “Límites establecidos para las micro y pequeñas empresa”, Chimbote, Perú.

Garces. (2011), “Conceptualización de micro y pequeña empresa”, Lima, Perú.

Gonzales. (2010), “Comentarios a la cuarta disposición complementaria final D.S. N°007-2008-TR”, Trujillo, Perú.

Gonzales, L. (2014), Tesis titulada: “Gestión Empresarial y Competitividad en las MYPES del Sector Textil en el Marco de la Ley N° 28015, en el Distrito de la Victoria”. Lima, Perú.

Hurtado Cruz, G. (2014), Manual de los Regímenes Laborales especiales. Lima: Instituto el Pacifico.

Jiménez Coronado, L. (2014), Manual de los regímenes laborales. Lima: Grafico del Instituto Pacifico.

Ley N° 28015 – Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Ley N° 28851 – Ley que modifica la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Ley N° 30056 - Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

- MTPE. (2015). Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.pe/>
- Nieves P. P. (2018), Tesis titulada: “Informalidad en el régimen laboral especial y su relación con el ausentismo laboral en las micro y pequeñas empresas (mypes) del sector producción del rubro actividades de impresión (imprenta), del centro histórico, distrito de Trujillo, 2015”. Perú.
- Ninaquispe. (2017), Tesis titulada: “Incidencia del sobrecosto laboral en la mype Maderera Selva E.I.R.L de la Provincia de Chepen”, Lambayeque, Perú.
- Ochoa, L. G. (2015), Tratamiento tributario actual de las MYPES. Actualidad empresarial, 1-3.
- Organización Internacional De Trabajo. “Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas”, Decimocuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, OIT, Lima, 1999, p. 37
- Pachamango R. (2014), Tesis titulada “La Ley de Formalización Laboral: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del Sector Calzado en el Distrito del Porvenir”. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Peralta. (2005), Tesis titulada: “Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2002”, Ancash, Perú.
- Rosales, A. F. (2017), Tesis titulada “Régimen laboral especial de las mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter E.I.R.L”. Huánuco, Perú.
- Saavedra. (2015), Tesis titulada: “Formalización de la micro, pequeña y mediana empresa con leyes estables”, Chimbote, Perú.

Said. (2005), Tesis titulada: “Los costos sociales de la legislación laboral”, Lima, Perú.

Sandoval, E. C. (2012), Tesis Titulada: “El Régimen Legal Peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional, Chimbote. Perú”

Silupo Garcés, B. L. (2011), Fortaleza para Crecer MYPE. Piura: Editores.

Tobacia, F. (2011), Tesis titulada: “Formalización Laboral como Estrategia de Desarrollo y Contribución a los procesos de Cohesión social en Bogotá”. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Vega, R. J. (2014), Tesis titulada; “Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral”. Universidad de Cartagena de Indias, Colombia.

Vega, T. G. (2016), Tesis titulada: “Incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz periodo 2013 – 2014”. Huaraz, Peru.

Vilca. (2010), Tesis titulada: “La formalidad y sus limitaciones para su formalización como micro y pequeñas empresas lácteas del distrito de Macari – Puno”, Puno, Perú.

12. ANEXOS Y APENDICE

ANEXO 1



ZONA REGISTRAL N° VII - SEDE HUARAZ
Oficina Registral de Chimbote

ATENCIÓN N° 04022363
15/08/2016 14:56:48

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS LIBRO DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

CERTIFICADO DE VIGENCIA

El funcionario que suscribe, **CERTIFICA**:

Que, en la partida electrónica N° 11028014 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Chimbote, consta registrado y vigente el **NOMBRAMIENTO** a favor de MASS ESQUIVEL FRANCISCO LENIN, identificado con D.N.I N° 32942741, cuyos datos se precisan a continuación:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L. - CRONOS S.R.L.
LIBRO: SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
ASIENTO: A00001
CARGO: GERENTE GENERAL

DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:
CONSTITUIDA POR ESCRITURA PUBLICA DEL 28/01/2008 OTORGADA ANTE NOTARIO EDUARDO PASTOR LA ROSA EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE

II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRO OTROS:
NINGUNO.

III. TITULOS PENDIENTES:
NINGUNO.

IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:
NINGUNO.

V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:
PAG. 1-5.

N° de Fojas del Certificado: 1

Derechos Pagados	S/	24,00	Recibo:	2016-566-00007243
Total de Derechos:	S/	24,00		

Verificado y expedido por ORLANDO VALERA MORALES, ABOGADO CERTIFICADOR de la Oficina Registral de CHIMBOTE, a las 15:23:12 horas del 15 de Agosto del 2016.



Orlando Robin Valera Morales
Abogado Certificador
Oficina Registral de Chimbote
Zona Registral N° VII - Sede Huaraz



SUNARP
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

ZONA REGISTRAL N° VII. SEDE HUARAZ
OFICINA REGISTRAL CHIMBOTE
N° Partida: 11028014

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
CRONOS S.R.L.**

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
RUBRO : CONSTITUCIÓN
A00001

Constituida por ESCRITURA PÚBLICA del 28/01/2008 otorgada ante NOTARIO EDUARDO PASTOR LA ROSA en la ciudad de CHIMBOTE.

SOCIOS FUNDADORES:

1. FRANCISCO LENIN MASS ESQUIVEL, soltero, con DNI N° 32942741, suscribe y paga 5,000 participaciones sociales.
2. CARLOS ADOLFO MASS ESQUIVEL, soltero, con DNI N° 32928246, suscribe y paga 5,000 participaciones sociales.

OBJETO: El objeto de la sociedad es dedicarse a:

1. Ferretería

Comercialización de productos ferreteros, agregados para la construcción, comercialización de materiales eléctricos, electrónicos; comercialización de artículos de limpieza, tuberías de plástico y de cemento.

2. Hidrocarburos y aceites industriales:

Comercialización de combustibles, petróleo, gasolina, aceites y derivados.

3. Productos agroindustriales:

Comercialización de frutas y productos vegetales.

4. Productos mineros:

Comercialización de planchas, molinos, estructuras metálicas, agregados para la minería.

5. Productos automotrices:

Comercialización de motores diesel y gasolineras, comercialización de llantas, aros, repuestos para autos, camionetas, camiones y carga pesada.

6. Productos de oficina:

Comercialización de papel blanco, artículos de oficina en general.

7. Productos bebidas alcohólicas y gaseosas:

Comercialización de licores, cervezas, gaseosas y aguas minerales.

8. Productos descartables:

Comercialización de vasos, platos, cucharas, taper, artículos varios descartables.

9. Productos textiles:

Comercialización de productos textiles, lana, algodón, telas; comercialización de ropa para hombre, mujer y niños.

10. Productos pesqueros:

Comercialización de productos pesqueros, conservas de pescado, harinas; comercialización de artículos para pesca.

11. Importación y exportación:

De todos los productos antes mencionados.

Se entienden incluidos en el objeto social los actos relacionados con el mismo, que coadyuven a la realización de sus fines.

Página Número 1

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 096-2001-SUNARP/SN

Orlando Robin Valera Morales
ABOGADO CERTIFICADOR

SLAGUILA0403 IMPRESION 15/08/2016 15:18:56 Pagina 1 de 5
Sin efectos. Tribunal Registral de Huancayo, 15/08/2016, 15:18:56



SUNARP
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

ZONA REGISTRAL N° VII SEDE HUARAZ
OFICINA REGISTRAL CHIMBOTE
N° Partida: 11028014

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
CRONOS S.R.L.**

DOMICILIO: Es en el distrito de Chimbote, provincia del Santa, departamento Ancash, pudiendo establecer sucursales, agencias u oficinas en cualquier lugar de la república o del extranjero.

DURACIÓN E INICIO: Indeterminada. Inicia sus operaciones a partir de la fecha de su inscripción registral.

CAPITAL: Es S/. 10,000.00 (DIEZ MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), representado en 10,000 participaciones sociales de un valor de S/. 1.00 cada una, suscritas y pagadas en bienes dinerarios y no dinerarios, desagregados del modo siguiente:

1. FRANCISCO LENIN MASS ESQUIVEL, soltero, suscribe y paga 5,000 participaciones sociales.
2. CARLOS ADOLFO MASS ESQUIVEL, soltero, suscribe y paga 5,000 participaciones sociales.

ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD: LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS Y LA GERENCIA.

REGIMEN DE LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS: La Gerencia General convoca a Junta General cuando lo ordene la Ley, lo establezca el estatuto, por considerarlo necesario al interés social o lo solicite un número de socios que represente cuando menos el veinte por ciento de las participaciones suscritas. La convocatoria a toda clase de Juntas se hará mediante escuela bajo cargo, facsimil, correo electrónico u otro medio que permita obtener constancia de recepción, dirigidas al domicilio o a la dirección indicada por el socio, pudiendo hacerse adicionalmente, mediante aviso que hará publicar el Gerente, indicando lugar, día y hora para la reuñion y las materias a tratar, debiendo mediar no menos de 10 días para la Junta Obligatoria Anual y de 3 días para cualquier Junta General, entre la fecha de la convocatoria y la señalada para la reunión.

REGIMEN DE LA GERENCIA: La Gerencia estará representada por uno o más Gerentes o Sub Gerentes. El cargo de Gerente o Sub Gerente, si lo hubiere, tendrán una duración indefinida, pudiendo la Junta General de socios removerlo en cualquier momento, o reelegirlos por los periodos que crea conveniente.

Facultades: Según el artículo 20° del Estatuto Social, el Gerente General está facultado para la ejecución de todo acto y/o contrato correspondientes al objeto de la sociedad, pudiendo asimismo, realizar adicionalmente y firmar los siguientes actos y contratos: A. EN EL ORDEN ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL: 1) Ser personero legal de la sociedad. 2) Representar a la sociedad de pleno derecho ante cualquier persona natural o jurídica de derecho público o privado, nacional o extranjero dentro y fuera del país. 3) Representar a la sociedad ante toda clase de autoridades políticas, administrativas, judiciales, municipales, policiales, militares de seguridad social, aduaneras en general, de cualquier naturaleza, sin reserva ni limitación alguna, y en todo proceso judicial, arbitral, administrativo, militar, policial o de cualquier otra naturaleza, con las facultades generales de representación judicial y con las facultades especiales contenidas en los artículos 74° y 75° del Código Procesal Civil, pudiendo para tal efecto presentar toda clase de solicitudes, recursos, reclamaciones, oficios y declaraciones juradas; para interponer las demandas y denuncias que crean necesarias y contestar las que se planteen, interponer recursos impugnatorios ordinarios y extraordinarios, solicitudes y recursos; desistirse de las demandas, denuncias, solicitudes y recursos interpuestos; replicar y duplicar demandas, reconveniones, o réplicas; defender, contestar demandas, denuncias, solicitudes y recursos; reconvenir; allanarse; reconocer y exhibir documentos y transigir en el pleito; someter la disputa a arbitraje efectuar pagos directamente o mediante consignación; representar a la sociedad en las audiencias de saneamiento, conciliación o de



SUNARP
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

ZONA REGISTRAL N° VII. SEDE HUARAZ
OFICINA REGISTRAL CHIMBOTE
N° Partida: 11028014

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
CRONOS S.R.L.**

BANCARIO Y FINANCIERO: Celebrar, firmar contratos privados y/o Escrituras Públicas en moneda nacional o extranjera, los siguientes actos: 1) Ordenar y recibir pagos en efectivo y/o con otros medios de pago, inclusive títulos valores; y otorgar los respectivos recibos y cancelaciones. 2) Girar cheques ya sea sobre saldos deudores (en sobregiro) o acreedores, cobrar cheques en efectivo, por caja y/o endosar cheques para su abono en cuenta de la sociedad o a favor de terceros. 3) Girar, emitir, aceptar, endosar, cobrar, avalar, afianzar, renovar, incluir cláusulas de prórroga y/o descontar letras de cambio, pagarés, facturas conformadas, warrants, títulos de crédito hipotecario negociables y cualquier otro título valor. 4) Endosar certificados de depósito, certificados bancarios en moneda extranjera o nacional, conocimientos de embarque, pólizas de seguro y/o warrants, así como cualquier otro título valor o documento comercial o de crédito transferible; depositar, retirar valores al portador o valores mobiliarios en custodia, asimismo gravarlos y enajenarlos. 5) Realizar cualquier operación bancaria, inclusive la apertura y/o cierre de cuentas corrientes, cuentas a plazo, cuentas de ahorro, cuentas de custodia y/o depósitos, depositar o retirar fondos, girar contra las cuentas, girar sobregiros, solicitar y abrir cartas de crédito, solicitar y contratar cartas fianzas bancarias, celebrar contratos de arrendamiento financiero o leasing, lease back, factoring y/o underwriting, mutuos dinerarios en todas sus modalidades, descuentos, anticipos en forma individual y/o mediante líneas de crédito. Observar estados de cuenta corriente, así como solicitar información sobre operaciones realizadas en cuentas y/o depósitos de la sociedad. 6) Efectuar cobros de giros y transferencias, efectuar cargos y abonos en cuenta, efectuar pagos de transferencia y otorgar cancelaciones y recibos. 7) Celebrar contratos de compra venta, promesa de compra venta y/o opciones, pudiendo comprar y/o vender bienes muebles y/o inmuebles, incluyendo acciones, bonos y demás valores mobiliarios, así como realizar operaciones de reporte respecto de estos últimos; permuta, swap. 8) Celebrar contratos de préstamo, arrendamiento, dación en pago, fideicomiso, fianza o carta fianza, comodato, uso, usufructo, opción, cesión de derechos y posición contractual; tanto en manera activa como pasiva, para la adquisición disposición y gravamen de toda clase de bienes muebles e inmuebles, incluyendo el alquiler y posterior manejo de cajas de seguridad; así como cualquier tipo de contrato bancario; así como acordar la validez de las transferencias electrónicas de fondos, por facsimil u otros medios similares, entre cuentas propias o a favor de terceros, con cualquier banco o entidad financiera a nivel nacional. 9) Prestar aval y otorgar fianza a nombre de la sociedad, a favor de la sociedad, del mismo representante y/o de terceros, así como constituir garantía mobiliaria o hipotecaria gravar de cualquier forma los bienes muebles o inmuebles de la sociedad a favor del mismo representante y/o de terceros, pudiendo afectar cuentas, depósitos, títulos valores o valores mobiliarios en garantía, inclusive en fideicomiso en garantía. 10) Celebrar contratos de crédito en general, ya sea crédito en cuenta corriente, crédito documentario, préstamos, mutuos, tarjetas de crédito, advance account, factoring y otros que constituyan créditos directos o indirectos bajo cualquier otra modalidad; así como ceder derechos y créditos. Constituir garantías reales sobre bienes de propiedad de la sociedad, bajo la modalidad de garantía mobiliaria, hipoteca y otras que permita la ley, con facultad de solicitar sobre ellas la emisión de títulos valores o valores con anotación en cuenta como warrants o título de crédito hipotecario negociable. D. FACULTADES ESPECIALES: Otorgar poderes, delegar poderes, sustituir poderes. Otorgar poder para pleitos, otorgar poderes, laboral, sustituir y delegar parcialmente, sustituir y delegar totalmente y revocarlos cuando crea conveniente a los intereses de la empresa, para la representación en juicio o fuera de él con las atribuciones generales del mandato y las especiales contenidas en el artículo 74° y 75° del Código Procesal Civil, que fueran necesarias, en favor de terceras personas, cuantas veces lo crea conveniente.

SLA/GUII.A/0403 IMPRESION: 15/08/2016 15:18:56 Página 4 de 5
No existen Títulos Pendientes en el Sistema.

SUNARPSVPULTE.N06NOA NACIONAL
DI WS UCISTR0S PUBUCOSZONA REGISTRAL N° VA. SEDE HUARA2
OFICINA REGISTRAL CHIMBOTE
N° Partida: 1102801-1INSCRIPCION DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CRONOS OTSTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
CRONOS S.R.L.

pruebas; ofrecer las contracautelas reales o personales a fin de efectivizar medidas cautelares a favor de la sociedad; solicitar la ejecución de cualquier resolución, sentencia o laudo; cobrar, pagar y/o repetir costas y costos; pedir suspensión de pagos; solicitar declaraciones de insolvencia; presentarse a Junta de Acreedores y a procedimientos de liquidación, reestructuración o quiebra de empresas o procedimientos similares y, en general, practicar todos los actos que sean necesarios en los procedimientos que inicie o se sigan en contra de la sociedad. Representar a la sociedad en materia judicial o prejudicial, incluso ante el Ministerio Público, para intervenir en todas las instancias, grados o etapas procesales como parte legitimada activa o pasiva o como tercero con interés en cualquiera de sus modalidades, en los procesos o actos procesales contenciosos o no contenciosos, de carácter civil, penal, laboral, constitucional, comercial, agrario, contencioso administrativo, arbitral o de cualquier otra materia, pudiendo formular y contestar denuncias, interponer y contestar demandas en forma oral u escrita; reconvenir; desistirse del proceso o de la pretensión; convenir con ella total o parcialmente; conciliar o transigir pretensiones o derechos en el proceso judicial; someter a arbitraje la controversia iniciada o por iniciarse, ejerciendo todas las facultades mencionadas en el juicio arbitral; prestar confesión o declaración como parte o como tercero; actuar o participar en la actuación de toda clase de medios probatorios y audiencias judiciales; concurrir y votar en Juntas de Acreedores; interponer recursos de reconsideración, reposición, apelación, casación, queja, nulidad y demás recursos impugnatorios en cualquier clase de procedimientos; oponerse; impugnar; tachar o cuestionar; constituirse en parte civil; acumular pretensiones objetiva o subjetivamente; designar interventores; depositarios y administradores; solicitar y obtener la ineficacia de títulos valores extraviados, deteriorados o destruidos; así como delegar o sustituir la representación administrativa y judicial que se le otorga en este numeral. 4) Representar a la sociedad, adicionalmente, ante las autoridades judiciales de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, y en el caso de negociaciones colectivas de trabajo con las facultades a que se contrae el artículo 49° del Decreto Ley N° 25593 de fecha 26 de junio de 1992, con la expresa facultad de participar en la negociación y conciliación de convenciones colectivas de trabajo; practicar todos los actos propios de éstas; suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo, sin que el presente poder, por ningún motivo, pueda ser tachado de insuficiente. En este caso también podrá delegar o sustituir la representación administrativa y judicial que se le otorga en este numeral. 5) Contratar al personal de la empresa, señalándole sus atribuciones y remuneraciones, y removerlo cuando lo juzgue conveniente. 6) Cobrar judicialmente cualquier suma que se adeude a la sociedad o le corresponda por cualquier título, y otorgar recibos o documentos cancelatorios. 7) Cobrar los dividendos e intereses a que tenga derecho la sociedad ante cualquier clase de persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera. B. EN EL ORDEN CONTRACTUAL: 1) Suscribir contratos de suministro. Suscribir contratos de prestación de servicios, en cualquiera de sus modalidades ya sean de locación de servicios, obra, mandato depósito o secuestro. Intervenir en licitaciones, apertura de sobres y concursos de precios nacionales e internacionales, y en cualquier acto como postor, representando a la empresa, aceptando y firmando el contrato de la buena pro y todo tipo de documentación inherente a tales actos, presupuestos, fianzas, adelantos, garantías, contratos de ejecución de obras y otros. 2) Suscribir convenios arbitrales, de cualquier naturaleza, administrativa judicial. 3) Suscribir contratos de seguros de cualquier naturaleza y endosar a favor de terceros, total o parcialmente, los derechos indemnizatorios correspondientes, recibir las indemnizaciones derivadas de tales contratos y transigir los siniestros que podría sufrir la compañía. 4) Suscribir contratos nominados e innominados civiles o mercantiles, y realizar cualquier clase de trámites y gestiones bancarias y financieras, sin restricción alguna, necesarios para la marcha y desarrollo del objeto de la sociedad. C. EN EL ORDEN

Página Número 3

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 096-2001-SUNARP/SN

Orlando Robin Valera Morales
ABOGADO CERTIFICADOR
Zona Registral N° VII - Sede Huaura

79



SUNARP
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

ZONA REGISTRAL N° VII SEDE HUARAZ
OFICINA REGISTRAL CHIMBOTE
N° Partida: 11028014


**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
CRONOS S.R.L.**

DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y EXTINCIÓN: Se sujeta a lo dispuesto por los artículos 407°, 409°, 410°, 411°, 412°, 413° al 422° de L.G.S.

GERENTE GENERAL: FRANCISCO LENIN MASS ESQUIVEL, con DNI N° 32942741, quien representará a la sociedad ejerciendo las facultades descritas en el artículo 20° del Estatuto Social, a sola firma; *a excepción del inciso C, que lo ejercerá con la firma mancomunada del Sub Gerente.*

SUB GERENTE: CARLOS ADOLFO MASS ESQUIVEL, con DNI N° 32929246, quien reemplazará al Gerente General en caso ausencia, bastando su sola intervención para acreditar la ausencia del Gerente General, *a excepción del inciso C del artículo 20° del Estatuto, que lo ejercerá con la firma mancomunada del Gerente General.*

El título fue presentado el 04/02/2008 a las 09:23:33 AM horas, bajo el N° 2008-00001672 del Tomo Diario 0066. Derechos S/.110.00 con Recibos, Número(s) 00001667-09.- CHIMBOTE, 05 de Febrero de 2008.


Ramiro Galdemar Moreno Silva
Registrador Público
Zona Registral N° VII Sede Huaraz

Copia Certificada
No hay Títulos Suspendidos y/o Pendientes de Inscripción
A Horas : 8:00 AM

SLAGUILA/0403 IMPRESION 15/08/2016 15:18:56 Pagina 5 de 5
No existen Títulos Pendientes u/o Cuestionados.

ANEXO 2

ENTREVISTA

Entrevista realizada al Gerente General de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. Señor Francisco Lenin Mass Esquivel. Identificado con DNI N° 32942741.

I. De los procedimientos para incorporarse al Régimen Especial Laboral

1. ¿A cuánto han ascendido las ventas de la empresa en el periodo 2017?

Las ventas de la empresa en el periodo 2017, han ascendido a la cantidad de S/. 688,820.00.

2. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

La empresa tiene actualmente un trabajador.

3. ¿En qué Régimen Laboral se encuentra la empresa?

La empresa se encuentra en el régimen general.

4. ¿Aceptaría cambiarse de Régimen Laboral?

Sí, aceptaría cambiarme de régimen laboral, por uno con mayores beneficios.

5. ¿Conoce las condiciones para cambiarse de Régimen Laboral?

No, desconozco del tema.

6. ¿Conoce el procedimiento y los gastos por cambio de Régimen Laboral?

No conozco el procedimiento ni los gastos por cambio de régimen.

II. De los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S. R.L.

7. ¿Cuál es el principal problema en cuanto a los costos laborales de la Empresa?

El principal problema en cuanto a los costos laborales de la empresa es que son fijos y elevados.

8. ¿Cuáles son los elementos que conforman los costos laborales en la Empresa?

Los elementos que conforman los costos laborales en la empresa, son las Remuneraciones, Gratificaciones por Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, Vacaciones y CTS.

III. De los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S,R.L. , con el Régimen Especial laboral.

9. ¿Conoce de algún régimen laboral que podría reducir significativamente los costos laborales de la empresa que Usted dirige?

Sí, Me han conversado sobre un régimen especial que permitiría reducir significativamente los costos laborales de la empresa, me gustaría ser informado.

10. Describa al Régimen y como funcionaria.

Es un régimen especial laboral para la micro y pequeña empresa, donde hay beneficios de reducción de costos en los beneficios sociales específicamente. No tengo más detalles al respecto.

IV. Del impacto de los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S,R.L. , con el Régimen Especial laboral.

11. ¿Qué opinión tiene acerca de las leyes que ayudan a la micro y pequeña empresa?

La opinión que tengo de las leyes que ayudan a la micro y pequeña empresa es que están orientadas a que se constituyan formalmente, con facilidades y diferenciación de acuerdo si son micro, pequeña o medianas empresas, reduciendo sus costos.

Pero los inconvenientes es que a veces estas leyes son cambiantes y no hay una buena orientación por parte del estado.

12. ¿Cuáles son las proyecciones que tiene la empresa para consolidarse y expandirse en el mercado?

Las proyecciones que tiene la empresa para consolidarse y expandirse en el mercado es de alquilar e implementar un local céntrico como punto de venta y almacén, Contratación de nuevo personal, compra de equipos y vehículos.

13. ¿Recomendaría a las micro y pequeñas empresas incorporarse al Régimen Especial Laboral, por qué?

Si, recomendaría a las micro y pequeñas empresas a incorporarse al régimen especial laboral, por los beneficios en comparación con el régimen general.

Chimbote, 29 de octubre del 2018.



CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
Francisco Lenin Mass Esquivel
GERENTE GENERAL

ENTREVISTA

Entrevista realizada al Sub Gerente de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. Señor: Carlos Adolfo Mass Esquivel. Identificado con DNI N° 32929246.

I. De los procedimientos para incorporarse al Régimen Especial Laboral

1. ¿A cuánto han ascendido las ventas de la empresa en el periodo 2017?

Las ventas de la empresa han alcanzado el valor de S/. 688,820.00, durante el año 2017.

2. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?

Trabajadores solo hay uno.

3. ¿En qué Régimen Laboral se encuentra la empresa?

La empresa se encuentra en el Régimen General.

4. ¿Aceptaría cambiarse de Régimen Laboral?

Por supuesto que sí, considerando que se pague menos impuestos.

5. ¿Conoce las condiciones para cambiarse de Régimen Laboral?

La verdad que no conozco muy bien las condiciones para cambiarse de régimen laboral, pero sé que existen regímenes que apoyan a la micro y pequeña empresa.

6. ¿Conoce el procedimiento y los gastos por cambio de Régimen Laboral?

No tengo conocimiento del procedimiento ni de los gastos por cambio de régimen laboral, pero me gustaría obtenerlo a través de una asesoría.

II. De los Costos Laborales en In Empresa Cronos Distribuidores Generales S,R,L.

7. ¿Cuál es el principal problema en cuanto a los costos laborales de la Empresa?

El principal problema en cuanto a los costos laborales de la empresa es que son elevados, por cuanto hay una serie de beneficios adicionales a la remuneración.

8. ¿Cuáles son los elementos que conforman los costos laborales en la Empresa?

Los elementos que conforman los costos laborales en la empresa son: La Remuneración, Gratificaciones, Vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, Seguro Social y en algunos casos dependiendo del tipo de trabajo seguro contra accidentes de trabajo entre otros.

III. De los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S,R,L. , con el Régimen Especial laboral.

9. ¿Conoce de algún régimen laboral que podría reducir significativamente los costos laborales de la empresa que Usted dirige?

Si hay un régimen especial laboral pero no tengo los detalles, me gustaría conocerlos y de acuerdo a la realidad de la empresa acogerme a este beneficio.

10. Describa al Régimen y como funcionario.

De acuerdo a lo que he oído es un régimen especial para los micro y pequeños empresarios con beneficios de reducción de costos. Sé que hay condiciones para acogerse que me gustaría saber al detalle.

IV. Del impacto de los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. , con el Régimen Especial laboral.

11. ¿Qué opinión tiene acerca de las leyes que ayudan a la micro y pequeña empresa?

La opinión que tengo acerca de las leyes que ayudan a la micro y pequeña empresa es que son bienvenidos siempre y cuando sean beneficiosas para el trabajador empleador y estado, con reglas claras, permanentes y sin trámites engorrosos.

12. ¿Cuáles son las proyecciones que tiene la empresa para consolidarse y expandirse en el mercado?

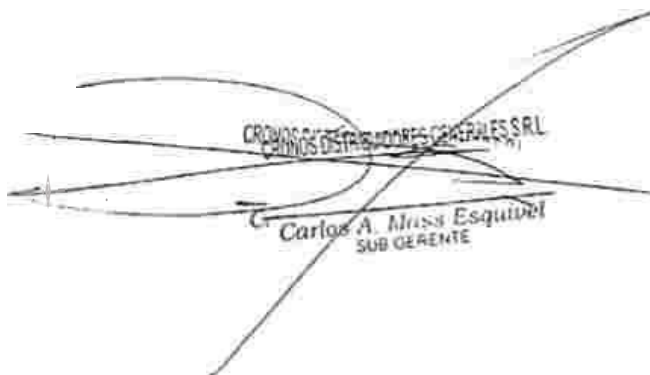
Las proyecciones que tiene la empresa para consolidarse y expandirse en el mercado, es seguir creciendo en la cartera de clientes, visita a prospectos manteniendo un buen servicio, precio y calidad.

Apertura de un nuevo local para área administrativa y ventas e implementación con nuevo personal, equipo y unidades vehiculares.

13. ¿Recomendarla a las micro y pequeñas empresas incorporarse al Régimen Especial Laboral, por qué?

Si recomendaría a las micro y pequeñas empresas incorporarse al régimen especial laboral, porque tiene beneficios adicionales en comparación con el régimen general permitiendo mejorar la gestión de la empresa.

Chimbote, 29 de octubre del 2018.


Cronos Distribuidores Generales S.R.L.
Carlos A. Masi Esquivel
SUB GERENTE

ANEXO 3

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE ENERO 2018.

RUC : 20445693881														
Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.														
Periodo : 01/2018														
N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	Aportaciones (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	1019.15	119.96	815.04	84.15
					850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	1019.15	119.96	815.04	84.15

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE ENERO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 01/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	BENEFICIOS SOCIALES					Gratificacion es por Pagar	AFP Vacaciones	Vacaciones por Pagar
			Gratificacion	Vacaciones	CTS	Aportacion s a Essalud Vacaciones				
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00	67.92	
			169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00	67.92	

COSTO LABORAL RG ENERO 2018	1366.01
Remuneraciones	935.00
Beneficios Sociales	339.85
Aportaciones(Essalud)	91.16

Fuente: Empresa Cronos Distribuidores Generales SRL


 CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL.
 Francisco Luis Mass Esquivel
 GERENTE GENERAL

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE FEBRERO 2018.

RUC : 20445693881
 Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
 Periodo : 02/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	Aportaciones (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	1019.15	119.96	815.04	84.15
					850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	1019.15	119.96	815.04	84.15

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE FEBRERO 2018.

RUC : 20445693881
 Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
 Periodo : 02/2018

BENEFICIOS SOCIALES									
N°	DNI	Apellidos y Nombres	Gratificacion	Vacaciones	CTS	Aportacione	Gratificacion	AFP	Vacaciones
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00	67.92
			169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00	67.92

COSTO LABORAL RG FEBRERO 2018	1366.01
Remuneraciones	935.00
Beneficios Sociales	339.85
Aportaciones(Essalud)	91.16

Fuente: Empresa Cronos Distribuidores Generales SRL

CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL.

 Francisco Lopez Mada Esquivel
 BENEFICIO SOCIAL

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE MARZO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 03/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion	Horas	Asignacion	Remuneracion	Gratificacion	Bonificacion	Importe	Descuentos	Neto a	Aportaciones
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	1019.15	119.96	815.04	84.15
					850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	1019.15	119.96	815.04	84.15

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE MARZO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 03/2018

BENEFICIOS SOCIALES									
N°	DNI	Apellidos y Nombres	Gratificacion	Vacaciones	CTS	Aportacion	Gratificacion	AFP	Vacaciones
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00	67.92
			169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00	67.92

COSTO LABORAL RG MARZO 2018	1366.01
Remuneraciones	935.00
Beneficios Sociales	339.85
Aportaciones(Essalud)	91.16

COSTO LABORAL TRIMESTRAL	4098.03
Remuneraciones	2805.00
Beneficios Sociales	1019.54
Aportaciones(Essalud)	273.49

CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL.

 Francisco Lima Maza Esquivel
 GERENTE GENERAL

Fuente: Empresa Cronos Distribuidores Generales SRL

COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. TRAS ACOGERSE AL REGIMEN ESPECIAL LABORAL

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN ESPECIAL. MES DE ABRIL 2018.

La presente planilla se ha realizado teniendo en cuenta la proyeccion de contratar tres trabajadores bajo el Regimen Especial laboral

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 04/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	Aportaciones (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	930.00	5.23	93.00	1028.23	1028.23	92.54	1120.77	131.92	896.31	92.54
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	Vendedor/Almacen	Prima	1000.00	5.21	0.00	1005.21	1005.21	90.47	1095.68	128.97	876.24	90.47
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemid	Vendedor	Profuturo	930.00	0.00	0.00	930.00	930.00	83.70	1013.70	120.16	809.84	83.70
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	Vendedor	Integra	930.00	0.00	0.00	930.00	930.00	83.70	1013.70	118.85	811.15	83.70
					3790.00	10.44	93.00	3893.44	3893.44	350.41	4243.85	499.90	3393.54	350.41

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	1
Lara Pineda Elder Manuel	1	0
Vasquez Armas Leonardo Artemid	0	0
Lorteño Beltran Oscar Ernesto	0	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

Fuente: Elaborado por el autor

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN ESPECIAL. MES DE ABRIL 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 04/2018

BENEFICIOS SOCIALES									
N°	DNI	Apellidos y Nombres	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aportaciones a Essalud Vacaciones	Gratificaciones por Pagar	AFP Vacaciones	Vacaciones por Pagar
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	186.80	85.69	101.25	7.71	186.80	10.99	74.69
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	91.31	41.88	45.69	3.77	91.31	5.37	36.51
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemid	84.48	38.75	42.27	3.49	84.48	5.01	33.74
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	84.48	38.75	42.27	3.49	84.48	4.95	33.80
			447.05	205.07	231.48	18.46	447.05	26.33	178.74

COSTO LABORAL RE ABRIL 2	5145.91
Remuneraciones	3893.44
Beneficios Sociales	883.60
Aportaciones(Essalud)	368.87

Fuente: Elaborado por el autor



C.P.C. Silvia Wilton Rubio Querebagü

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE ABRIL 2018.

La presente planilla se ha realizado teniendo en cuenta la proyeccion de contratar tres trabajadores bajo el Regimen General laboral

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 04/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFF/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	Aportaciones (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	930.00	5.23	93.00	1028.23	1028.23	92.54	1120.77	131.92	896.31	92.54
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	Vendedor/Almacen	Prima	1000.00	5.21	93.00	1098.21	1098.21	98.84	1197.05	140.90	957.31	98.84
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	Vendedor	Profuturo	930.00	0.00	93.00	1023.00	1023.00	92.07	1115.07	132.17	890.83	92.07
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	Vendedor	Integra	930.00	0.00	93.00	1023.00	1023.00	92.07	1115.07	130.74	892.26	92.07
					3790.00	10.44	372.00	4172.44	4172.44	375.52	4547.96	535.73	3636.71	375.52

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	1
Lara Pineda Elder Manuel	1	0
Vasquez Armas Leonardo Artemio	0	0
Lorteño Beltran Oscar Ernesto	0	0

COMISIONES	
AFF	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

Fuente: Elaborado por el autor

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE ABRIL 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 04/2018

BENEFICIOS SOCIALES									
N°	DNI	Apellidos y Nombres	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Essalud Vacaciones	por Pagar	Vacaciones	por Pagar
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	186.80	85.69	101.25	7.71	186.80	10.99	74.69
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	199.51	91.52	108.14	8.24	199.51	11.74	79.78
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	185.85	85.25	100.74	7.67	185.85	11.01	74.24
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	185.85	85.25	100.74	7.67	185.85	10.89	74.36
			757.99	347.70	410.87	31.29	757.99	44.64	303.06

COSTO LABORAL RG ABRIL 2018	6095.82
Remuneraciones	4172.44
Beneficios Sociales	1516.57
Aportaciones(Essalud)	406.81

Fuente: Elaborado por el autor



C.P. C. Silvia Wilton Rubio Querebualú

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN ESPECIAL. MES DE MAYO 2018.

La presente planilla se ha realizado teniendo en cuenta la proyeccion de contratar tres trabajadores bajo el Regimen Especial laboral

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 05/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion Familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	Aportaciones (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	930.00	0.00	93.00	1023.00	1023.00	92.07	1115.07	131.25	891.75	92.07
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	Vendedor/Almacenero	Prima	1000.00	0.00	0.00	1000.00	1000.00	90.00	1090.00	128.30	871.70	90.00
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	Vendedor	Profuturo	930.00	9.68	0.00	939.68	939.68	84.57	1024.25	121.41	818.27	84.57
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	Vendedor	Integra	930.00	14.52	0.00	944.52	944.52	85.01	1029.53	120.71	823.81	85.01
					3790.00	24.20	93.00	3907.20	3907.20	351.65	4258.85	501.67	3405.53	351.65

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	0
Lara Pineda Elder Manuel	0	0
Vasquez Armas Leonardo Artemio	2	0
Lorteño Beltran Oscar Ernesto	3	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

Fuente: Elaborado por el autor

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN ESPECIAL. MES DE MAYO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 05/2018

Ber BENEFICIOS SOCIALES									
N°	DNI	Apellidos y Nombres	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aportaciones a Essalud Vacaciones	Gratificaciones por Pagar	AFP Vacaciones	Vacaciones por Pagar
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	185.85	85.25	100.74	7.67	185.85	10.94	74.31
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	90.83	41.67	45.45	3.75	90.83	5.35	36.32
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	85.35	39.15	42.71	3.52	85.35	5.06	34.09
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	85.79	39.36	42.93	3.54	85.79	5.03	34.33
			447.83	205.43	231.83	18.49	447.83	26.37	179.05

COSTO LABORAL RE MAYO 2018	5162.42
Remuneraciones	3907.20
Beneficios Sociales	885.08
Aportaciones(Essalud)	370.14

Fuente: Elaborado por el autor



U.P.C. Alicia Wilton Rubio Querebada

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE MAYO 2018.

La presente planilla se ha realizado teniendo en cuenta la proyeccion de contratar tres trabajadores bajo el Regimen General laboral

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 05/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	Aportaciones (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	930.00	0.00	93.00	1023.00	1023.00	92.07	1115.07	131.25	891.75	92.07
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	Vendedor/Almacenero	Prima	1000.00	0.00	93.00	1093.00	1093.00	98.37	1191.37	140.23	952.77	98.37
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	Vendedor	Profuturo	930.00	9.68	93.00	1032.68	1032.68	92.94	1125.62	133.42	899.26	92.94
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	Vendedor	Integra	930.00	14.52	93.00	1037.52	1037.52	93.38	1130.90	132.60	904.92	93.38
					3790.00	24.20	372.00	4186.20	4186.20	376.76	4562.96	537.50	3648.70	376.76

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	0
Lara Pineda Elder Manuel	0	0
Vasquez Armas Leonardo Artemio	2	0
Lorteño Beltran Oscar Ernesto	3	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

Fuente: Elaborado por el autor

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE MAYO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 05/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	BENEFICIOS SOCIALES				por Pagar	Vacaciones	por Pagar
			Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Essalud Vacaciones			
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	185.85	85.25	100.74	7.67	185.85	10.94	74.31
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	198.56	91.08	107.63	8.20	198.56	11.69	79.40
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	187.60	86.06	101.69	7.75	187.60	11.12	74.94
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	188.48	86.46	102.17	7.78	188.48	11.05	75.41
			760.49	348.85	412.22	31.40	760.49	44.79	304.06

COSTO LABORAL RG MAYO 2018	6115.92
Remuneraciones	4186.20
Beneficios Sociales	1521.57
Aportaciones(Essalud)	408.15

Fuente: Elaborado por el autor



C. P. C. Silvia Wilton Rubio Quimbazú

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN ESPECIAL. MES DE JUNIO 2018.

La presente planilla se ha realizado teniendo en cuenta la proyeccion de contratar tres trabajadores bajo el Regimen Especial laboral

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 06/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion Familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion %	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	es (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	930.00	10.46	93.00	1033.46	1033.46	93.01	1126.47	132.59	900.87	93.01
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	Vendedor/Almacen	Prima	1000.00	20.84	0.00	1020.84	1020.84	91.88	1112.72	130.97	889.87	91.88
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemi	Vendedor	Profuturo	930.00	0.00	0.00	930.00	930.00	83.70	1013.70	120.16	809.84	83.70
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	Vendedor	Integra	930.00	0.00	0.00	930.00	930.00	83.70	1013.70	118.85	811.15	83.70
					3790.00	31.30	93.00	3914.30	3914.30	352.29	4266.59	502.58	3411.72	352.29

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	2
Lara Pineda Elder Manuel	4	0
Vasquez Armas Leonardo Artemi	0	0
Lorteño Beltran Oscar Ernesto	0	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

Fuente: Elaborado por el autor

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN ESPECIAL. MES DE JUNIO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 06/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	BENEFICIOS SOCIALES					Gratificaciones por Pagar	AFP Vacaciones	Vacaciones por Pagar
			Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Essalud Vacaciones				
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	187.75	86.12	101.77	7.75	187.75	11.05	75.07	
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	92.73	42.54	46.40	3.83	92.73	5.46	37.08	
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemi	84.48	38.75	42.27	3.49	84.48	5.01	33.74	
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	84.48	38.75	42.27	3.49	84.48	4.95	33.80	
			449.42	206.16	232.71	18.55	449.42	26.47	179.69	

COSTO LABORAL RE MAYO	5173.42
Remuneraciones	3914.30
Beneficios Sociales	888.28
Aportaciones(Essalud)	370.84

Fuente: Elaborado por el autor



U.P.C. Alvin Wilton Rubio Quinteros

PLANILLA DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE JUNIO 2018.

La presente planilla se ha realizado teniendo en cuenta la proyeccion de contratar tres trabajadores bajo el Regimen General laboral

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 06/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	AFP/ONP	Remuneracion Basica	Horas Extras	Asignacion familiar	Remuneracion Total	Gratificacion	Bonificacion 9%	Importe Gratificacion	Descuentos (AFP)	Neto a Pagar	es (Essalud)
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	Vendedor	Prima	930.00	10.46	93.00	1033.46	1033.46	93.01	1126.47	132.59	900.87	93.01
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	Vendedor/Almacen	Prima	1000.00	20.84	93.00	1113.84	1113.84	100.25	1214.09	142.91	970.93	100.25
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	Vendedor	Profuturo	930.00	0.00	93.00	1023.00	1023.00	92.07	1115.07	132.17	890.83	92.07
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	Vendedor	Integra	930.00	0.00	93.00	1023.00	1023.00	92.07	1115.07	130.74	892.26	92.07
					3790.00	31.30	372.00	4193.30	4193.30	377.40	4570.70	538.41	3654.89	377.40

HORAS EXTRAS		
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%
Mass Esquivel Carlos Adolfo	0	2
Lara Pineda Elder Manuel	4	0
Vasquez Armas Leonardo Artemio	0	0
Lorteño Beltran Oscar Ernesto	0	0

COMISIONES	
AFP	PORCENTAJE
Integra	12.78%
Habitat	12.70%
Prima	12.83%
Profuturo	12.92%

Fuente: Elaborado por el autor

PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES SRL. DENTRO DEL REGIMEN GENERAL. MES DE JUNIO 2018.

RUC : 20445693881

Empleador : CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Periodo : 06/2018

N°	DNI	Apellidos y Nombres	BENEFICIOS SOCIALES				s por Pagar	Vacaciones por Pagar	por Pagar
			Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Essalud			
1	32929246	Mass Esquivel Carlos Adolfo	187.75	86.12	101.77	7.75	187.75	11.05	75.07
2	32929313	Lara Pineda Elder Manuel	202.35	92.82	109.68	8.35	202.35	11.91	80.91
3	32850860	Vasquez Armas Leonardo Artemio	185.85	85.25	100.74	7.67	185.85	11.01	74.24
4	32913203	Lorteño Beltran Oscar Ernesto	185.85	85.25	100.74	7.67	185.85	10.89	74.36
			761.78	349.44	412.92	31.45	761.78	44.87	304.57

COSTO LABORAL RG JUNIO 2018	6126.29
Remuneraciones	4193.30
Beneficios Sociales	1524.15
Aportaciones(Essalud)	408.85

Fuente: Elaborado por el autor


U.P.C. Silvia Wilton Rubio Quimbato

ANEXO 4

CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN

Identificación de la Transacción

Número de orden: 750186036-91
 Fecha: 2018-03-23 15:47:19

Datos de la Declaración

RUC: 20445693881
 Nombre o Razón Social: CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.
 Formulario: 0706-PDT RENTA ANUAL TERCERA CATEGORIA 2017
 Periodo: 13/2017
 Rectificatoria: No

Detalle de Tributos		
Tributos	Deuda	Pago
RENTA - REGULAR. - 3RA. CATEG.	2,942	0
Totales	S/. 2,942	S/. 0

NC: 81772026

PDTvs: 1.0

PDTvp:

SUNAT DECLARACIÓN PAGO 706	DECLARACIÓN PAGO ANUAL IMPUESTO A LA RENTA TERCERA CATEGORIA Ejercicio gravable 2017		Copia para el Contribuyente
	RUC	20445693881	
	RAZON SOCIAL	CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L	

1.- ESTADOS FINANCIEROS		
I.-Balance General		
ACTIVO		Valor Histórico Al 31 Dic. de 2017
Caja y Bancos	359	9,149
Inv. valor razonab. y disp. P venta	360	
Cuentas por cobrar com.- terceros	361	110,405
Ctas por cobrar com - relacionadas	362	
Ctas p cob per, acc, soc, dir y ger	363	
Cuentas por cobrar div. - terceros	364	
Ctas por cobrar div. - relacionadas	365	
Serv. y otros contratad. p anticip.	366	1,526
Estimación de ctas cobranza dudosa	367	
Mercaderías	368	
Productos terminados	369	
Subproductos, desechos y desperdic.	370	
Productos en proceso	371	
Materias primas	372	
Mat. Auxiliar., sumin. y repuestos	373	
Envases y embalajes	374	
Existencias por recibir	375	
Desvalorización de existencias	376	
Activos no ctes manten. p la venta	377	
Otros activos corrientes	378	121
Inversiones mobiliarias	379	
Inversiones inmobiliarias	380	
Activ. adq. en arrendamiento finan.	381	
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	38,846
Dep Inm, activ arren fin. e IME acum.	383	(14,374)
Intangibles	384	
Activos biológicos	385	
Deprec. act. biol. amort y agota acum.	386	
Desvalorización de activo inmoviliz	387	
Activo diferido	388	16,715
Otros activos no corrientes	389	
TOTAL ACTIVO NETO	390	162,388
PASIVO		V.Histórico 31 Dic.2017
Sobregiros bancarios	401	
Trib y apor sis pen y salud p pagar	402	3,415
Remuneraciones y participaciones por pagar	403	
Ctas p pagar comercial - terceros	404	27,674
Ctas p pagar comer - relacionadas	405	
Ctas p pag acc, directrs y gerentes	406	
Ctas por pagar diversas - terceros	407	
Ctas p pagar divers - relacionadas	408	
Obligaciones financieras	409	4,746
Provisiones	410	
Pasivo diferido	411	
TOTAL PASIVO	412	35,835

PATRIMONIO	Valor Histórico	
	Al 31 Dic. de 2017	
Capital	414	10,000
Acciones de Inversión	415	
Capital adicional positivo	416	
Capital adicional negativo	417	
Resultados no realizados	418	
Excedente de revaluación	419	
Reservas	420	
Resultados acumulados positivo	421	43,074
Resultados acumulados negativo	422	
Utilidad de ejercicio	423	73,479
Pérdida del ejercicio	424	
TOTAL PATRIMONIO	425	126,553
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426	162,388

11.-Estado de Pérdidas y Ganancias-Valores Históricos		
	•Importe	
	Al 31 Dic. de 2017	
Ventas Netas o ingresos por servicios	461	688,820
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	462	
Ventas Netas	463	688,820
(-) Costo de Ventas	464	(497,387)
Resultado Bruto	465	191,433
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Gastos de venta	468	(82,610)
(-) Gastos de administración	469	(32,582)
Resultado de operación	470	76,241
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Gastos financieros	472	(2,763)
(+) Ingresos financieros gravados	473	0
(+) Otros ingresos gravados	475	0
(+) Otros ingresos no gravados	476	0
(+) Enajenación de valores y bienes del activo fijo	477	
(-) Costo enajenación de valores y bienes activo fijo	478	
(-) Gastos diversos	480	
REI Positivo	481	
REI Negativo	483	
Resultado antes de participaciones	484	73,478
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del impuesto	487	73,478
	Utilidad	
	Pérdida	0
(-) Impuesto a la Renta	490	
Resultado del ejercicio	492	73,478
	Utilidad	
	Pérdida	0

2.- DETERMINACION DEL IMPUESTO A LA RENTA		
Utilidad antes de adiciones y deducciones	100	73,478
Pérdida antes de adiciones y deducciones	101	0
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	103	
(-) Deducciones para determinar la renta imponible	105	
Renta neta del ejercicio	106	73,478
Pérdida del ejercicio	107	0
Ingresos Exonerados	120	
Pérdidas Netas Compensables y/o Aplicación de Ejercicios Anteriores	108	
Renta Neta Imponible	110	73,478
Total Impuesto a la Renta	113	9,830
Saldo de pérdidas no compensadas	111	0
Coefficiente o porcentaje para el cálculo del pago a cuenta	610	1.5
Coefficiente	686	0.0143

3.- DETERMINACION DE LA DEUDA TRIBUTARIA-CREDITOS CONTRA EL IMPUESTO A LA RENTA		
Créditos sin Devolución		
(-) Crédito por impuesto a la Renta de fuente extranjera	123	
(-) Crédito por reinversiones	136	
(-) Crédito por Inversión y/o Reinversión - Ley del Libro	134	
(-) Pago a cuenta del impuesto a la Renta acreditados contra el ITAN	126	
(-) Otros créditos sin derecho a devolución	125	
SUBTOTAL (Cas. 113 - (123+136+134+126+125))	504	9,830
Créditos con devolución		
(-) Saldo a favor no aplicado del ejercicio anterior	127	
(-) Pagos a cuenta mensuales del ejercicio	128	(6,888)
Retenciones renta de tercera categoría	130	
Ley 28843 (No incluir monto compensado contra pagos a cta. de Rta.)	124	
(-) Otros créditos con derecho a devolución	129	
SUBTOTAL (Cas 504 - Cas (127+128+130+124+129))	506	2,942
Pagos del ITAN (No incluir monto compensado contra pagos a cta. de Rta.)	131	
Otros		
Saldo del ITAN no aplicado como crédito	279	

4.- DEUDA TRIBUTARIA				Imp. Renta 3ra.		ITF	
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL CONTRIBUYENTE	1.- Devolución	137	138	0		
		2.- Aplic. F. P.					
	A FAVOR DEL FISCO			139	2,942	161	
Actualización del saldo				142			
Total Deuda Tributaria				505	2,942	565	
(-) Saldo a favor del exportador				141		143	
(-) Pagos realizados antes de presentar esta declaración				144		163	
(+) Interés moratorio				145		164	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA				146	2,942	165	
IMPORTE A PAGAR				180	0	181	
Forma de Pago				X	EFFECTIVO		CHEQUE

5.- ITF - IMPUESTO A LAS TRANSACCIONES FINANCIERAS		
Monto total de pagos realizados en el ejercicio gravable		155
Monto de pagos realiz. en el ejerc. gravable - utiliz. efect. o Medios de Pago		156
Pago efectuados con otros medios de pago		157
.5% sobre el total de pagos realizados en el ejercicio gravable		158
Base Imponible - Alicuota del Ejercicio - Exceso del 15% Total de Pagos		159
ITF - Impuesto a Pagar - Base Imponible x 0.005 % x 2		160

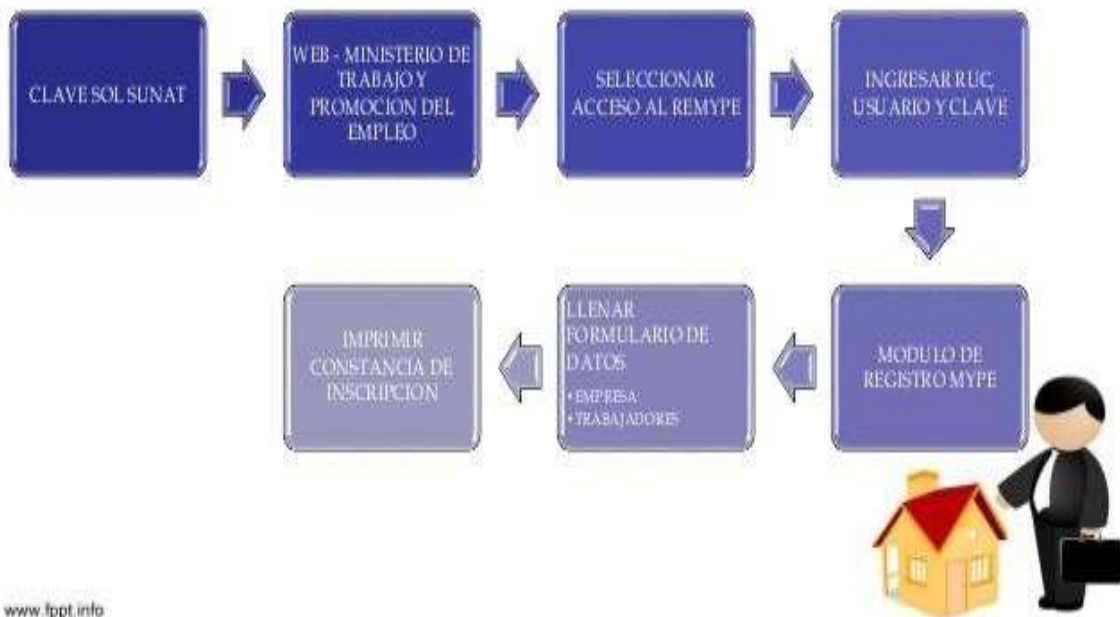
6.- IDENTIFICACION		
DATOS GENERALES		
Régimen:		MYPE
¿Está exonerado totalmente del Impuesto a la Renta por alguna norma legal?		NO
Base Legal de la Exoneración	210	
Otros-Especifique	216	
¿Está inafecto al Impuesto a la Renta por alguna norma legal?		NO
Base Legal	221	
Otros-Especifique	222	
Convenio de Estabilidad		NO
Número de Orden del Formulario con el que comunica el convenio	224	
¿ Esta autorizado a llevar contabilidad en M.E. ?		NO
La presente Declaración está expresada en:		
La presente declaración rectifica o sustituye a otra		NO
IT? por regularizar		NO
Balance de Comprobación		NO
Sistema de arrastre de pérdidas del ejercicio 2017		
REGIMEN DE LA AMAZONIA		
Acojimiento a la Ley de la Amazonia		NO
Contribuyente Ubicado en La Amazonia		NO
Domicilio Fiscal		
Domicilio Fiscal ubicado en la Amazonia junto con su Administración y Contabilidad		
Zona a la que corresponde la ubicación de su domicilio		
Ubicación Geográfica de su Domicilio Fiscal	812	
Descripción de Ubicación Geográfica de su Domicilio Fiscal		
Registros Públicos		
Oficina Registral	280	
Tomo o Ficha	281	
Folio	282	
Asiento	283	
Activos Fijos		
Monto de Activos Fijos al 31/12/2017 ubicados en la Amazonia	223	
BENEFICIOS TRIBUTARIOS		
¿Está acogido a Beneficios Tributarios		NO
Rubro del beneficio	199	
Otros-Especifique	201	
DONACIONES		
¿Está deduciendo gastos por concepto de donaciones según las normas vigentes?		NO
Inf. Donaciones:	227	

MINERÍA E HIDROCARBUROS		
Minería D.S. 014-92-EM		
¿Cuenta con concesiones mineras de labor general o transporte minero?		NO
Cantidad de concesiones y otras actividades no vinculadas con inversiones est.	228	
Cantidad de concesiones y otras actividades vinculadas con inversiones estab.	238	
Hidrocarburos Ley 26221		
¿Cuenta con Concesiones Mineras (D.S. 024-93-EM). ?		NO
Cantidad de contratos	275	
Cantidad de actividades relacionadas	276	
Cantidad de otras actividades relacionadas	277	
REORGANIZACION DE SOCIEDADES		
¿Ha participado en un proceso de reorganización de sociedades durante el 2017?		NO
Tipo de reorganización	233	
Fecha de reorganización	239	
Empresas participantes	278	
ITAN		
¿ Ha presentado el Formulario Virtual - PDT 648 del ITAN ?		NO
¿Presentó Anexo aprobado por el Reg. del ITAN (D.S.N° 025-2005 EF)?		NO
Los pagos del ITAN son utilizados como gasto		NO
Los pagos del ITAN son utilizados como crédito		NO
7.- INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA		
INFORMACIÓN GENERAL		
Datos del Contador		
Apellidos		GARCIA RONDAN
Nombres		AMELIA ISABEL
DNI	207	
RUC	208	10329226536
C. P. C. Nro.	211	939
Correo Electrónico 1		contadorgarciarondan@hotmail
Correo Electrónico 2		
Teléfono Fijo	250	
Teléfono Celular	251	943039897
Datos del Representante Legal		
Tipo de Documento	225	01
Número de Documento	226	32942741
Apellidos		MASS ESQUIVEL
Nombres		FRANCISCO LENIN
Instrumentos financieros derivados		
Pérdida del ejerc. por inst. finan. deriv. con fines distintos a los de cobertura		NO
Arrastró de pérdidas del ejercicio 2017		
Empresa Constructora con Opciones - Art. 63 del Impuesto a la Renta		
Empresas Constructoras con opciones Metodo de Determinación de la Renta Bruta		
Número de vehículos Máximo Permitidos	701	
Porcentaje de Determinación del Gasto Máximo Deducible	702	
Máximo Deducible	703	
Adición por exceso de gastos	704	
Ingresos Netos Anuales del Ejercicio Anterior	705	
Ingresos de Empresas que recién inician actividades	706	
Ingresos Netos Anuales devengados en el ejercicio anterior	707	
Ingresos Netos provenientes de la enajenación de activos fijos	708	
Ingresos NO habituales al giro del negocio	709	
Número TOTAL de Vehículos de propiedad y/o en posesión de la Empresa	710	
Número TOTAL de Vehículos asignados a activ. de dirección, repres. y Admin.	711	
Total de Gastos Contabilizados de cada uno de los vehículos sustituidos	712	
Fecha de Inicio de actividades	713	

Tipo de Socio	Tipo Documento	Nro. Documento	Nombre o Razon Social	Fecha Nac.	Pais Resid.	Porc Part	Fecha Socio
PN Dom.	DNI	32929246	CARLOS ADOLFO MASS ESQUIV	12/03/1971		50.00	04/02/2008
PN Dom.	DNI	32942741	FRANCISCO LENIN MASS ESQU	07/04/1973		50.00	04/02/2008

ANEXO 5

PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE



www.fppt.info

ANEXO 6

R.U.C.

Consulta RUC

20445693881 - CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

Tipo Contribuyente:

SOC.COM.RESPONS. LTDA

Nombre Comercial:

CRONOS S.R.L.

Fecha de Inscripción:

06/02/2008

Estado: ACTIVO

Condición:

HABIDO

Domicilio Fiscal:

MZA. V LOTE. 6 URB. LOS PINOS ANCASH - SANTA - CHIMBOTE

Actividad(es) Económica(s):

Principal - CIIU 52348 - VTA. MIN. ARTICULOS DE
FERRETERIA.

Secundaria 1 - CIIU 52391 - OTROS TIPOS DE VENTA AL
POR MENOR.

Secundaria 2 - CIIU 52190 - VTA. MIN. OTROS
PRODUCTOS EN ALMACEN.

Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

FACTURA

BOLETA DE VENTA

NOTA DE DEBITO

GUIA DE REMISION – REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica:

-

Afiliado al PLE desde:

15/05/2017

Padrones:

NINGUNO

Fecha consulta: 25/05/2018 20:49

ANEXO 7

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Sección de Posgrado

ENTREVISTA

Entrevista que se aplicara en la Empresa Cronos Distribuidores Generales SRL.

I. De los procedimientos para incorporarse al Régimen Especial Laboral

1. ¿A cuánto han ascendido las ventas de la empresa en el periodo 2017?
2. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?
3. ¿En qué Régimen Laboral se encuentra la empresa?
4. ¿Aceptaría cambiarse de Régimen Laboral?
5. ¿Conoce las condiciones para cambiarse de Régimen Laboral?
6. ¿Conoce el procedimiento y los gastos por cambio de Régimen Laboral?

II. De los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L.

7. ¿Cuál es el principal problema en cuanto a los costos laborales de la Empresa?
8. ¿Cuáles son los elementos que conforman los costos laborales en la Empresa?

III. De los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S,R.L. , con el Régimen Especial laboral.

9. ¿Conoce de algún régimen laboral que podría reducir significativamente los costos laborales de la empresa que Usted dirige?

10. Describa al Régimen y como funcionaria

IV. Del impacto de los Costos Laborales en la Empresa Cronos Distribuidores Generales S,R.L. , con el Régimen Especial laboral.

11. ¿Qué opinión tiene acerca de las leyes que ayudan a la micro y pequeña empresa?

12. ¿Cuáles son las proyecciones que tiene la empresa para consolidarse y expandirse en el mercado?

13. ¿Recomendaría a las micro y pequeñas empresas incorporarse al Régimen Especial Laboral, porque?



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Sección de Posgrado

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Elvis Wilson Rubio Querevalu, identificado con DNI N° 71214717, de profesión Contador Público, con grado académico de Magister en Administración, ejerciendo actualmente como docente Principal en la Universidad San Pedro de la Ciudad de Chimbote.

En visto que la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Administración como a sus aplicaciones.

Por medio de lo presente quiero hacer constatar que he revisado con fines de validación del Instrumento de Investigación (Guía de Entrevista) que hace parte de la Investigación Intitulada: Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y Costos Laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales para la Adopción del Régimen Especial Laboral, en el desarrollo de la investigación del Iesista: Elvis Wilson Rubio Querevalu, Identificado con ONI N° 32875536.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Chimbote, 08 de Octubre del 2018



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Sección de Posgrado

FICHA PE JUICIO PE EXPERTO

Nº.	Indicadores	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suaerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
01	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley	/		/		/		
02	Diferencia en los conceptos remunerativos	/		/		/		
03	Diferencia en los beneficios sociales	/		/		/		
04	Diferencia en las aportaciones a otras entidades	/		/		/		
05	Importe a la remuneración mínima	/		/		/		
06	Importe de horas extras	/		/		/		
07	Asignación familiar	/		/		/		
08	Importe de vocaciones	/		/		/		
09	Importe de orotificaciones	/		/		/		
10	Importe de CTS	/		/		/		
11	seguro de Salud	/		/		/		

Luis Diego B



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Sección de Posgrado

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Élvis Wilson Rublo Querevalú, identificado con DNI N° 32875536, de profesión Contador Público con grado académico de Doctor, ejerciendo actualmente como docente Principal en la Universidad San Pedro de la Ciudad de Chimbote.

En vista que la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Administración como a sus aplicaciones.

Por medio de la presente quiero hacer constar que he revisado con fines de validación del instrumento de investigación (Guía de Entrevista) que hace parte de la Investigación intitulada: Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y Costos Laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales para la Adopción del Régimen Especial Laboral, en el desarrollo de la investigación del Ieslsta : Elvís Wilson Rublo Querevalú, identificado con DNI N° 32875536.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Chimbote, 20 de Octubre de 2018


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Dr. Ernesto León Alva
Catedrático Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Sección de Posgrado

FICHA PE JUICIO PE EXPERTO

Nº.	Indicadores	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suaerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
01	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley	/		/		/		
02	Diferencio en los conceptos remunerativos	/		/		/		
03	Diferencio en los beneficios sociales	/		✓		/		
04	Diferencio en las aportaciones a otras entidades	/		/		/		
05	Importe o la remuneración mínimo	/		/		/		
06	Importe de horas extras	/		/		/		
07	Asignación familiar	/		/		/		
08	Importe de vocaciones	/		/		/		
09	Importe de arrotificaciones	/		/		/		
10	Importe de CTS	/		/		/		
11	seguro de Salud	/		/		/		

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

 Dr. Emilio León Altuz

Profesor Titular



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Sección de Posgrado

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. José María Yáñez, identificado con DNI N° 32875536, de profesión Abogado, con grado académico de Magister, ejerciendo actualmente como docente Principal en la Universidad San Pedro de la Ciudad de Chimbote.

En visto que la evolución de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos o partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Administración como a sus aplicaciones.

Por medio de lo presente quiero hacer constatar que he revisado con fines de validación del Instrumento de investigación (Guía de Entrevista) que hace parte de la Investigación intitulado: Régimen Especial Laboral de lo Pequeño y Microempreso y Costos Laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales para la Adopción del Régimen Especial Laboral. en el desarrollo de la Investigación del tesis: Elvis Wilson Rublo Querevalú, Identificado con DNI N° 32875536.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Chimbote, 26 Octubre

del 2018



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
 Sección de Posgrado

FICHA PE JUICIO PE EXPERTO

Nº.	Indicadores	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	Si	No	
01	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley	/		/		/		
02	Diferencia en los conceptos remunerativos	/		/		(
03	Diferencia en los beneficios sociales	/		/		/		
04	Diferencia en los aportaciones o otros aportaciones de otras entidades	/		/		!		
05	Importe a la remuneración mínima	/		/		/		
06	Importe de horas extras	/		/		/		
07	Asignación familiar	/		/		/		
08	Importe de vacaciones	(/		/		
09	Importe de gratificaciones	/		/		/		
	CTS	/		/		/		
10	Importe de seguro de Salud	/		/		/		

[Handwritten signature]

ANEXO 8

GUIA DE OBSERVACIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA: CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

PARTICIPANTE (S): Rubio Querevalu Elvis Wilson

Área de trabajo	Lugar: Oficina administrativa Cronos Distribuidores S.R.L		
INDICADORES:	RESULTADO		COMENTARIO ADICIONAL
	SI	NO	
Se conoce sobre los Régimenes Laborales existentes	X		
Existen trabajadores en planillas	X		
Capacitaciones al personal		X	No por eso existe falta de conocimientos en las normas laborales vigentes.
Declaraciones Pdt's 621 y 601	X		
Impresión de boletas de los trabajadores		X	Esperan que el trabajador cese para recién entregarle sus boletas de pago
Contratos de trabajo	X		
Cooperación de trabajo entre los miembros de la empresa		X	
Aceptación hacia los jefes por parte de los subordinados	X		
Compromiso con el trabajo	X		
Motivación Laboral		X	
Interés de la dirección hacia el bienestar de los trabajadores		X	
Orden de documentos tributarios y Laborales	X		

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 9

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

DATOS DE LA APLICACIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CRONOS DISTRIBUIDORES GENERALES S.R.L.

FECHA DE APLICACIÓN:

15/11/2018

PARTICIPANTE (S):

Rubio Querevalu Elvis Wilson

DOCUMENTOS REVISADOS:

Documentos	Tiene		Se revisó	
	Sí	No	Sí	No
Certificado de Vigencia de Registro de Personas Jurídicas	x		x	
Planilla de Remuneraciones de Enero a Junio del año 2018.	x		x	
PDT 0706 – Renta Anual de Tercera Categoría 2017	x		x	
Ficha RUC	x		x	

Observaciones:

ANEXO 10

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L

OBJETIVO: Determinar el impacto de la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa en los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. 2018.

DIRIGIDO A: Gerente y Sub Gerente de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L.

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alberto Enrique Brocano
Díaz

GRADO DEL EVALUADOR : Magister


MAG. CPC. ALBERTO E. BRONCANO DÍAZ
MAT. N° 05-512
DNI 31603017

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach:

Resumen del procesamiento de los casos

	N°	%
Validos	13	100.00
Casos Excluidos	0	0.00
Total	13	100.00

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.895	13

Interpretación:

Se puede evidenciar que el coeficiente de confiabilidad es de 0.895, es decir el instrumento es aceptable por ello se aplicó la entrevista al Gerente y sub Gerente de la empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L – 2018.


MAG. CPC. ALBERTO E. BRONCANO DÍAZ
MAT. N° 05-512
DNI 31603017