



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“ACOGIMIENTO AL RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y SU EFECTO EN LAS CONTINGENCIAS LABORALES EN LA EMPRESA INDUSTRIAS GRAFISOL E.I.R.L, EN LA CIUDAD TRUJILLO EN EL AÑO 2016.”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autores:

Paredes Juárez Aschly
Rodríguez Esquivel Ada

Asesor:

Dr. Robinson Gustavo Vicuña Gonzáles

Trujillo – Perú
2017

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller **Aschly Paredes Juárez** y la Bachiller **Ada Elisa Rodríguez Esquivel**, denominada:

**“ACOGIMIENTO AL RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA Y SU EFECTO EN LAS CONTINGENCIAS LABORALES EN LA
EMPRESA INDUSTRIAS GRAFISOL E.I.R.L, EN LA CIUDAD TRUJILLO EN EL
AÑO 2016.”**

Dr. Gustavo Vicuña Gonzáles
ASESOR

C.P.C. Carola Salazar Rebaza
**JURADO
PRESIDENTE**

C.P.C. Pamela Torres Moya
JURADO

C.P.C. Bettina Sánchez Pesantes
JURADO

DEDICATORIA

A Dios por regalarme la fuerza que necesito y guiar mi camino.

A mi pequeño hijo Lucas por ser mi mayor motivo de superación a quien le robé el tiempo que le pertenecía, hoy no puedes leer esta dedicatoria porque tienes tan sólo 10 meses, pero en el futuro sabrás que desde que naciste fuiste un impulso más para querer salir adelante, todo lo que quiero lograr en esta vida es por ti y para ti mi vida.

A mis padres María y Fernando por el tiempo brindando, siempre fueron los mejores padres del mundo y hoy son los mejores abuelos y a mi hermanito Fernando por ser un gran tío, gracias por el sacrificio y cuidado que le dedicaron a mi hijo para poder culminar con esta meta trazada.

A mi esposo Iván por su paciencia y amor, gracias por siempre regalarme palabras de aliento y ahora que soy mamá permitir que siga creciendo profesionalmente, a pesar del cansancio de tu trabajo te agradezco por compartir conmigo las labores de nuestro pequeño hogar. Te amo este paso es para nuestro futuro.

Aschly Paredes Juárez

A Dios por su protección, por sus inmensas bendiciones, por su gran amor y sabiduría para poder dirigirme en todos los pasos que doy.

A mis padres Juana y Martín por su amor, dedicación y consejos en todas las etapas de mi vida, por sus cuidados, por el gran ejemplo de fortaleza que me demuestran y por darme la oportunidad de tener una carrera profesional.

A mi compañero Diego, por su paciencia, detalles y por el amor que me demuestra día a día.

Ada Rodríguez Esquivel

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera profesional, por brindarnos una vida llena de aprendizajes y experiencias.

A nuestros padres por apoyarnos en todo momento, por su amor, fortaleza, paciencia y por darnos la oportunidad de tener una buena educación a lo largo de nuestras vidas.

A todos nuestros profesores de la Universidad Privada del Norte por los conocimientos brindados en nuestra carrera, por su dedicación y profesionalismo.

A nuestro asesor Dr. Gustavo Vicuña por su apoyo, tiempo brindado, amabilidad, amistad y conocimientos transmitidos para el desarrollo de esta tesis.

A nuestros jurados por las correcciones para perfeccionar nuestros conocimientos, por su tiempo y por su objetividad en la evaluación de nuestra tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Justificación.....	15
1.4. Limitaciones	15
1.5. Objetivos	16
1.5.1. <i>Objetivo General</i>	16
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	16
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases Teóricas	18
2.2.1. <i>Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa</i>	18
2.2.2. <i>Contingencias Laborales</i>	23
2.2.3. <i>Contingencias Laborales Judiciales</i>	27
2.2.4. <i>Órganos Verificadores de Cumplimiento de las Leyes Laborales</i>	30
2.2.5. <i>Órganos Jurisdiccionales</i>	35
2.3. Definición de términos básicos.....	36
CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS.....	38
3.1. Formulación de la hipótesis.....	38
3.2. Operacionalización de las variables.....	39
CAPÍTULO 4. MATERIAL Y MÉTODOS.....	41
4.1. Tipo de diseño de investigación.....	41
4.2. Material.....	41
4.2.1. <i>Unidad de estudio</i>	41
4.2.2. <i>Población</i>	41
4.2.3. <i>Muestra</i>	41
4.3. Métodos.....	41
4.3.1. <i>Técnicas de recolección de datos y análisis de datos</i>	41

4.3.2.	<i>Procedimientos</i>	42
CAPÍTULO 5.	DESARROLLO	43
5.1.	Datos generales de la empresa	43
5.1.1.	<i>Identificación de la empresa objeto de estudio.</i>	43
5.2.	Diagnóstico de la Situación Laboral Actual de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.	44
5.2.1.	<i>Recopilación de la Situación Laboral Actual de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.</i>	44
5.2.2.	<i>Análisis de la Información Obtenida</i>	44
A.	<i>Resumen y Análisis de la entrevista realizada.</i>	44
B.	<i>Resultados y Análisis de las encuestas realizadas.</i>	45
5.3.	Identificación de las Posibles Contingencias Laborales de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.	50
5.3.1.	<i>Infracciones y Multas</i>	50
5.3.2.	<i>Demandas</i>	52
5.3.3.	<i>Sentencias Favorables al Trabajador</i>	53
5.3.4.	<i>Denuncias Penales</i>	54
5.4.	Análisis de la Formalidad Laboral de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.....	54
5.4.1.	<i>Administración</i>	54
5.4.2.	<i>Leyes Aplicables a la Micro y Pequeña Empresa</i>	55
5.5.	Descripción del Proceso de Acogimiento al Régimen Laboral de la Pequeña y Microempresa	56
5.5.1.	<i>Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)</i>	56
5.5.2.	<i>Registro Transitorio en el REMYPE</i>	56
5.5.3.	<i>Procedimiento para el Registro (REMYPE)</i>	56
5.6.	Evaluación y comparación de las contingencias laborales a través del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.	60
5.6.1.	<i>Contingencias Administrativas</i>	60
5.6.2.	<i>Contingencias Judiciales</i>	62
CAPÍTULO 6.	RESULTADOS	68
CAPÍTULO 7.	DISCUSIÓN	71
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 2.1. Evolución de Leyes de La Micro y Pequeña Empresa.....	19
Tabla N° 2.2. Tipos de Infracciones Laborales.....	25
Tabla N° 2.3. Cuantía de Aplicación de Multas Laborales.....	27
Tabla N° 5.1. Cuantificación de Multas de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.....	51
Tabla N° 5.2. Cuadro Resumen de Cuantificación de Multas y Porcentajes de Niveles de Infracción de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.....	52
Tabla N°5.3. Beneficios del Régimen Laboral Especial en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.....	55
Tabla N° 5.4. Cuantificación y Comparación de Multas en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.....	61
Tabla N° 5.5. Cuadro Resumen de Cuantificación y Comparación de Multas en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.....	61
Tabla N° 5.6. Liquidación de Beneficios Sociales (Régimen Laboral General).....	62
Tabla N° 5.7. Liquidación de Beneficios Sociales (Microempresa).....	66
Tabla N° 5.8. Comparativo de Liquidación de Beneficios Sociales entre Régimen Laboral General y Régimen Microempresa.....	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 5.1. Satisfacción con la Remuneración.....	46
Gráfico N° 5.2. Satisfacción con el Tipo de Trabajo.....	46
Gráfico N° 5.3. Satisfacción con los Beneficios Sociales.....	47
Gráfico N° 5.4. Satisfacción con el Horario del Trabajo.....	47
Gráfico N° 5.5. Satisfacción con el Jefe y Equipo de Trabajo.....	48
Gráfico N° 5.6. Satisfacción con la Estabilidad Laboral.....	48
Gráfico N° 5.7. Resumen de la Satisfacción en el Trabajo.....	49
Gráfico N° 5.8. Formalización Laboral.....	49
Gráfico N° 5.9. Porcentaje de Informalidad Laboral.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 5.1. Portal Web del MTPE.....	57
Figura N° 5.2. Ingreso de Clave Sol – SUNAT.....	57
Figura N° 5.3. Registro de la empresa.....	58
Figura N° 5.4. Registro de los trabajadores.....	59
Figura N° 5.5. Fin de Registro.....	60

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el efecto del acogimiento del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. que de acuerdo al diagnóstico de su actual situación laboral está dentro de la informalidad.

La informalidad laboral trae como consecuencia diversas contingencias laborales para una empresa clasificadas como contingencias laborales administrativas: Infracciones, multas y como contingencias laborales judiciales: demandas, sentencias favorables al trabajador, embargos, pago de costos y costas, denuncias penales las cuales son más cuantiosas bajo las leyes del Régimen laboral General. Formalizar y acogerse a un Régimen Laboral Especial, puede reducir e incluso evitar estas contingencias y favorecer al crecimiento de la empresa.

En relación a los resultados obtenidos que demuestran que el acogimiento al Régimen Laboral Especial como Microempresa reduce las diversas contingencias laborales, favoreciendo a que los trabajadores gocen de beneficios sociales, del mismo modo el pertenecer al Régimen Laboral Especial permite a la empresa reducir considerablemente el pago de multas en el caso de incurrir en infracciones laborales.

A través de la inscripción al Registro de la Micro y Pequeña empresa el cual es un proceso sencillo y gratuito que acredita la formalidad de una pequeña o microempresa, Industrias Grafisol cumple con las características para acogerse bajo la modalidad de microempresa gracias a ello se puede tener un régimen laboral especial que le permita reducir diversas contingencias laborales.

Con la propuesta del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa, se pretende generar un aporte a la empresa, el mismo que conlleva a reducir las contingencias laborales y de esta forma evitar el pago de cuantiosas multas si no se subsanan a tiempo antes de una inspección laboral por parte de los organismos supervisores, denuncias y/o demandas por parte de sus trabajadores, todo ello en forma conjunta podrá mejorar la organización, el trabajo en equipo y el clima laboral de manera que los trabajadores se sientan comprometidos con el desarrollo de sus funciones y contribuir a la productividad y lograr sus objetivos como empresa.

ABSTRACT

The present research aims to determine the effect of the acceptance of the Labor Regime of the Micro and Small company in the labor contingencies in Grafisol E.I.R.L Industries that according to the diagnosis of their current labor situation is within the informality.

The labor informality brings as consequence several labor contingencies for a company classified as administrative labor contingencies: Infractions, fines and as judicial labor contingencies: lawsuits, favorable judgments to the worker, embargoes, payment of costs and coastlines, criminal Criminal complaints which are more extensive under the laws of the General Labor Regime. Formalize and benefit from a Special Labor Regime, can reduce and even avoid these contingencies and favor the growth of the company

In relation to the results obtained that demonstrate that the support to the Special Labor Regime as Microenterprise reduce the various labor contingencies, favoring that workers benefit from social benefits, just as belonging to the Labor Regime Especially reduce considerably the payment of fines in the case of incurring labor infractions.

Through the registration to the Micro and Small Business which is a simple and free process that accredits the formality of a small or microenterprise, Grafisol Industries have the characteristics to be accepted under the modality of micro-enterprise thanks to it can have a special labor regime that allows it to reduce various labor contingencies.

With the proposal of the Labor Regime of the Micro and Small Business, it is intended to generate a contribution to the company, which entails reducing labor contingencies and thus avoiding the payment of large fines, but they are rectified in time before a labor inspection by the supervisory agencies, complaints and / or demands on the part of their workers, all in a joint way can improve the organization, the team work and the work climate so that the workers feel committed to the development of its functions and contribute to its productivity and achieve its objectives as a company.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo el rol de las Micro y Pequeñas empresas es crucial a nivel internacional:

En EE.UU. la Small Business Administration dice que “...en los pequeños negocios es donde se hacen las innovaciones. Los cambios se hacen más rápidos, son más flexibles y con frecuencia son más audaces que las pequeñas empresas”.

En China, “Las pequeñas empresas son el principal destino de los despidos por las privatizaciones de las empresas estatales, lo que las convierten en un factor clave para garantizar la estabilidad social”.

En Chile, la corporación de Fomento de la Producción (CORFO), que es la agencia de desarrollo de Chile, dice que “El fomento de desarrollo de capacidades competitivas de las pequeñas empresas chilenas, es prioritario para el desarrollo equilibrado de las distintas regiones del país. Estimula la inversión privada, particularmente en aquellas zonas que han ido quedando rezagadas del proceso de crecimiento”.

En el Perú actualmente las Micro y Pequeñas empresas (MYPES) son de vital importancia para el impulso de la economía de nuestro país, según el anuario estadístico elaborado por el Ministerio de Producción en el año 2015, por estrato empresarial la microempresa representa el 95% equivalente a 1, 607,305 empresas, la pequeña empresa representa el 4.3% equivalente a 72, 664 empresas. La labor que desarrollan ha cobrado cada vez mayor importancia por el hecho de que sus organizaciones tienen la capacidad de producir puestos de trabajo con menores requerimientos de capital.

Las empresas y sectores más dinámicos de la industria gráfica se han modernizado tecnológicamente y mantienen una importante capacidad de inversión las cuales atraviesan por un período de transformación similar al de la industria gráfica global, con enormes oportunidades para las empresas capaces de refinar su visión, mejorar su competitividad, invertir en tecnologías, mejorar su calidad, productividad y adoptar métodos y filosofías de producción, pero para que estas empresas puedan seguir desarrollándose en el mercado competitivo actual también deben contar con los recursos necesarios para poder asumir sus obligaciones y mantener un desarrollo sostenible el cual sea beneficioso para el empleador y trabajador. Por ello el estado promueve a partir de la Ley N° 28015 y demás normativa vigente diversos beneficios como la reducción de contingencias laborales a los empleadores de estas empresas, previa solicitud y acreditación como micro o pequeña empresa en el registro de

micro y pequeñas empresas (REMYPE), acorde a los requisitos establecidos como el nivel de ventas y cantidad de trabajadores que poseen, requisito que no es necesario en la actualidad como lo establece la Ley N° 30056.

En diciembre del 2010 el Banco Mundial publicó un estudio del país denominado “El mercado laboral peruano durante el auge y caída”, en el cual se señala que de los 15 millones de trabajadores peruanos un 73.33% son informales (11 millones de trabajadores) y apenas un 26.67 % laboran en empleos formales (4 millones de asalariados). Esto significa que de cada 100 trabajadores peruanos sólo 27 están registrados en planillas y tienen acceso a beneficios sociales y a la seguridad social. (Diario El Peruano, 2014).

En la ciudad de Trujillo, la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, (en adelante GRAFISOL), que cuenta con más de 11 de años de actividad, tiene como principal problema laboral la informalidad en el registro de sus trabajadores (tiene registrado en planilla sólo al gerente y dueño de la empresa). De tal manera que, en el caso de inspecciones laborales realizadas por parte de SUNAFIL o el Ministerio de trabajo se identificarían los incumplimientos o infracciones socio laborales en los cuales incurre la empresa, considerando que la omisión de registrar a un trabajador en la planilla de pago o en el registro que la sustituya se considera una infracción administrativa grave al ordenamiento jurídico socio laboral, se sanciona con la imposición de una multa; más aún cuando la ley que crea la Sunafil estableció un incremento importante en el monto de las multas que la autoridad de trabajo podrá imponer por la verificación o detección de infracciones laborales.

Los trabajadores de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L no se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones, siendo éstos dependientes de la empresa; en consecuencia el no reconocer sus beneficios que de acuerdo a ley le corresponde generaría diversas contingencias laborales en la empresa debido a posibles denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se tendría que incorporar a los trabajadores a la planilla de remuneraciones bajo el Régimen Laboral General Decreto Legislativo N° 728, teniendo que regularizar y asumir todos los beneficios que de acuerdo a esa ley le corresponde, además de realizar las rectificatorias de las planillas; caso contrario se tendría que incurrir en el pago de multas; peor aun cuando la empresa es objeto de demandas ante los juzgados especializados de trabajo, lo que incrementa las contingencias laborales. Hoy en día la formalidad dentro de las empresas desempeña un rol fundamental para lograr eficiencia y eficacia en la gestión empresarial. Sin lugar a duda resulta indispensable realizar

cambios para lograr las metas propuestas y contribuir a la formalización de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el efecto del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L., en la ciudad de Trujillo en el año 2016?

1.3. Justificación

La presente investigación sirve para fortalecer nuestros conocimientos respecto a normas legales que le permitan a la empresa Grafisol entender de su gran importancia en la realidad y de esta manera buscar la formalidad.

Esta investigación pretende ayudar a mejorar la situación laboral de la empresa Grafisol al aplicar los beneficios de las leyes de la micro y pequeña empresa logrando su crecimiento y el beneficio económico para el empleador y los trabajadores.

El trabajo de investigación pretende servir de base para soluciones similares que deberían adoptar otras empresas del mismo sector.

En términos generales, el presente trabajo de investigación servirá de fuente de consulta para estudiantes, profesionales y empresarios interesados en conocer el acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa y evitar contingencias laborales.

Por otro lado, la información presentada aporta una base de conocimientos y de análisis laboral; ya que, se está poniendo en práctica todos los conocimientos adquiridos e investigando de manera detallada las obligaciones laborales que tiene una empresa para con sus trabajadores, así mismo ayudará a conocer la ley vigente y poder encontrar una solución al problema, sustentándolo normativamente.

1.4. Limitaciones

El desarrollo del presente trabajo de investigación ha afrontado las siguientes limitaciones:

- Por políticas de la empresa, la revelación de algunas cifras y cierta información que consideran importantes de resguardar, no serán mencionados en este proyecto.
- La reiterada modificación normativa del Régimen Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cuya norma originaria tiene una vigencia temporal, existiendo en la actualidad,

un régimen permanente. En tal sentido, una de las limitaciones ha sido la inestabilidad normativa a partir de la creación de la Ley N° 28015 en el año 2003.

A pesar de estas limitaciones, consideramos haber obtenido los datos necesarios, por lo que la investigación es viable y útil.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

- Determinar el efecto del acogimiento del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo en el año 2016.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación laboral actual de la empresa.
- Identificar las posibles contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.
- Describir el proceso de acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa.
- Evaluar y comparar el efecto en las contingencias laborales a través del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Benigno (2015), en su tesis, "Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo", sostiene que: El objetivo es determinar la incidencia de los beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 en la liquidez de la microempresa Seguridad J&M S.A.C. Se concluye que el hacer uso de los beneficios del Régimen laboral especial tiene incidencia favorable sobre la liquidez de la empresa pues le confiere mayor capacidad de pago y puntualidad con sus obligaciones a corto plazo, y le brinda mayores posibilidades de mantenerse e ir creciendo en el entorno empresarial competitivamente.

Debido a los altos costos de un régimen común muchas empresas optan por mantener a los trabajadores dentro de la informalidad lo que puede ocasionar sanciones pecuniarias de indemnizaciones y esta tesis nos permite conocer los beneficios de la ley N° 28015 y sus modificatorias, de esta forma las micro y pequeñas empresas inscritas en Remype pueden

aprovechar la reducción en los costos laborales de sus trabajadores y de esta forma evitar la informalidad y contingencias laborales.

Pachamango (2014), en su tesis, "La Ley de formalización laboral N°30056: Beneficios en los trabajadores de las Mypes del sector calzado en el distrito El Porvenir", sostiene que: El objetivo es determinar si las micro y pequeñas empresas formalizadas del sector calzado del Distrito El Porvenir, cumplen con otorgar los beneficios a favor de sus trabajadores dispuestos en la Ley Laboral N°30056. Se concluye que las micro y pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir se encuentra formalizadas en un 39.20% y las Mypes informales representa un 61.80% por parte de los empleadores en el año 2014 y del 39.20% de las micro y pequeñas empresas formales, solo el 17% de estas cumplen con otorgar los beneficios dispuestos en la Ley Laboral N°30056 a favor de sus trabajadores. Esta tesis nos permite profundizar y analizar en la ley de la formalización laboral N°30056 y su incidencia en los beneficios a los trabajadores para de esta forma disminuir el problema de informalidad en los empresarios del sector calzado o de cualquier rubro, teniendo en cuenta esta Ley se puede demostrar que mediante el acogimiento al régimen laboral especial se puede evitar contingencia laborales

Veleceta (2013), en su tesis denominada "Análisis de las fuentes de financiamiento para las PYMES", sostiene que: Su objetivo es dar una visión general sobre las Pequeñas y Medianas Empresas "PYME", partiendo de un estudio de las PYMES en América Latina, centrándose en el estudio de la situación de este tipo de empresas en el Ecuador, analizando las fuentes de financiamiento. Se concluye que no existe una oferta estructurada de financiamiento para las PYMES; recién en los últimos años se han creado entidades financieras especializadas para estas empresas. Pero el empresario por su falta de cultura financiera no toma estas opciones, además existe demasiada informalidad en los propietarios de las PYMES y los dueños o propietarios generalmente no están dispuestos a desarrollar un sistema administrativo que les permita visualizar su empresa a largo plazo. En este sentido, se puede notar la problemática de la informalidad en las pymes, los propietarios no se muestran dispuestos a formalizar, lo que podría ayudarles a mejorar la organización de sus empresas, acceder a financiamientos para expandir su negocio, como también poder evitar contingencias laborales.

Bustus (2013), en su tesis denominada "Fuentes de Financiamiento y Capacitación en el Distrito Federal para el Desarrollo de Micros, Pequeñas y Medianas Empresas", sostiene que: Su objetivo es de Desarrollar una investigación que permita conocer el entorno económico nacional y regional en el que se desenvuelven las MiPyMES (Micros, Pequeñas

y Medianas Empresas), los inconvenientes que se presentan en su formación como entidad productiva y las pautas que se toman en cuenta tanto en el sector público como en el privado para proveer financiamiento. Se concluye que desarrollar una investigación en la que se aborde el interés en conocer las fuentes de financiamientos que se presentan para las MiPyMES requiere analizar la estructura organizacional que conforman las pequeñas empresas para obtener, así, una viabilidad productiva que les permita ser punto de interés para las empresas públicas o privadas encargadas de otorgar créditos.

Es importante conocer el entorno económico nacional y regional en el que se desenvuelven las MiPyMES (Micros, Pequeñas y Medianas Empresas), los inconvenientes que se presentan en su formación como entidad productiva y las pautas que se toman en cuenta tanto en el sector público como en el privado para proveer financiamiento. Las diversas alternativas de financiamiento que brinda el sector bancario comercial suele establecer una serie de requerimientos que obligan al microempresario cumplir para tener la posibilidad de acceder a un financiamiento; sin embargo, en ocasiones, las pequeñas empresas no suelen utilizar esta vía debido a la informalidad junto con las altas tasas de interés fijadas

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

A. Marco Legal de la Micro y Pequeña Empresa

Campos (2014), menciona las modificatorias de la Ley N° 28015, de la siguiente manera:

El régimen de la mype fue creado en el año 2003, mediante la ley N° 28015, con la finalidad de promover la formalización de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Dicho régimen fue establecido de manera temporal y se extenderá por un período de diez (10) años desde la entrada en vigencia de la presente Ley y con menos beneficios laborales para los trabajadores de las micro empresas, dejándose de lado a las pequeñas empresas, a quienes le eran aplicables los beneficios del régimen laboral común.

Posteriormente, mediante el Decreto Legislativo N° 1086, este régimen fue modificado estableciéndose su carácter permanente, manteniéndose los beneficios de los trabajadores de microempresas y fijándose menores beneficios laborales para los trabajadores de pequeñas empresas.

A fin de facilitar la implementación de las medidas de promoción de competitividad de las micro y pequeñas empresas previstas en las normas citadas, mediante Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE se modificó el Reglamento de la Ley mype, entre otros aspectos,

en lo referido al registro de la micro y pequeña empresa – Remype, cambio de régimen laboral y el aseguramiento en salud.

En el 2013, mediante Ley N° 30056 se modificaron varias disposiciones de la Ley MYPE, modificándose además la denominación de la referida ley por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”. Mediante Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, cuyo objeto fue establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y también de las medianas empresas (Mipyme), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de éstas unidades económicas. (p.49).

A continuación, se detalla una tabla por orden cronológico la evolución de las distintas leyes que se han modificado a partir de la creación de la Ley N° 28015:

Tabla N° 2.1. Evolución de Leyes de La Micro y Pequeña Empresa.

NORMA	SUMILLA	FECHA
Ley N° 28015	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	03.07.2003
D.S.N° 009-2003-TR	Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	12.09.2003
Ley N° 28851	Ley que modifica la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	27.07.2006
D.S.N° 004-2007-SA	Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias de aplicación obligatoria para todos los establecimientos que reciban financiamiento del SIS	17.03.2007
D. Leg. N° 1086	Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	28.06.2008
D.S.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	30.09.2008
D.S.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	30.09.2008
D.S.N°024-2009-PRODUCE	Norma que modifica el Reglamento del TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	10.07.2009
R.J.N° 220-2009/SIS	Directiva que establece el proceso de afiliación de los trabajadores y conductores de la microempresa y sus derechohabientes al componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud	30.12.2009
Ley N° 30056	Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, entre ellas el D.S. N° 007-2008-TR	02.07.2013
D.S.N°013-2013-PRODUCE	TUO de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.	28.12.2013

Normas fechadas con el 30 de setiembre de 2008 pero que fueron publicadas con la edición extraordinaria del Diario Oficial El Peruano del 01 de octubre de 2008

B. Definición

La Legislación Peruana según Art. 4° del D.S.N°013-2013-PRODUCE, define a la Mype como la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

C. Características

Actualmente se ha introducido a la mediana empresa como un nuevo nivel de empresas. Así una empresa será considerada como Micro, Pequeña o Mediana empresa, sin perjuicio de los regímenes laborales o tributarios que les resulten aplicables por Ley, siempre que sean una unidad económica generadora de renta de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa, y cumpla con los siguientes requisitos de acuerdo a lo establecido en el Art. 5° del D.S N° 013-2013-PRODUCE:

- **Microempresa:** ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- **Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- **Mediana empresa:** ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

D. Determinación de las ventas anuales

Las ventas anuales de una MYPE serán determinadas como lo establece el Art. 2° del D.S. N° 024-2009-PRODUCE, tomando en consideración lo siguiente:

- Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resulta de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el régimen general del Impuesto a la Renta.
- Los ingresos netos anuales que resulta de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

- Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS, tratándose de este régimen.
- Se considerará las ventas de los 12 meses anteriores contados a partir del momento de la inscripción de la Micro o Pequeña Empresa en el REMYPE y la UIT correspondiente al año respectivo.

E. Conductor

Será considerado conductor de acuerdo a lo establecido en el Art. 2° del D.S N° 008-2008-TR:

- La persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como persona jurídica y que cuenta con al menos un trabajador; y,
- La persona natural que es titular de una microempresa constituida como una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L) y que cuenta con al menos un trabajador.

F. Beneficios Laborales

Los beneficios laborales que perciben los trabajadores que se encuentran acogidos a esta ley se encuentran establecidos en el Decreto Legislativo N° 1086, a continuación, mencionamos los siguientes:

a) Remuneración

Los trabajadores tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor.

b) Jornada y Horario de Trabajo Ordinario y en Sobre Tiempo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%.

c) El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada, tal como lo especifica en los Art. 1°, 2°, 3°, 4° y 5° del Decreto Legislativo N° 713:

- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.
- Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.
- Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.
- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.
- Los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

d) El descanso vacacional

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el Art. 10° del Decreto Legislativo N° 713, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

2.2.2. Contingencias Laborales

A. Contingencia

- Definición de Contingencia

Según la Real Academia Española (RAE) define la palabra contingencia como un riesgo o posibilidad de que algo suceda o no suceda.

B. Contingencia Laboral

- Definición de Contingencia Laboral

De acuerdo con la definición precitada podemos expresar que la contingencia laboral es un riesgo o posibilidad de un perjuicio laboral que genere gastos adicionales y desembolsos de dinero no planificados en una empresa.

C. Contingencias Laborales Administrativas

Igualmente, constituye un riesgo o posibilidad de un perjuicio como consecuencia de la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, principalmente al verificar el incumplimiento de normas sociolaborales.

En este sentido, debemos evaluar el contexto en que se desenvuelve la autoridad administrativa de trabajo. Así tenemos:

a) Inspecciones Laborales

El Art. 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806 define el Sistema de Inspección del Trabajo, como un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Socio laboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo tal como lo menciona el Art. 3° de la Ley N° 28806.

b) Infracciones Laborales

- Definición

Según el artículo 22° del Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo define a las infracciones como actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de inspección, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho para información del sistema inspectivo y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo.

- Tipos

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en el Art. 31° de la Ley N° 28806:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Para los efectos de la presente investigación, señalaremos algunas infracciones que se encuentran relacionadas con las contingencias administrativas, las que se encuentran expresas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, previsto en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR y que a continuación señalamos:

Tabla N° 2.2. Tipos de Infracciones Laborales

INFRACCIÓN	TIPO DE INFRACCIÓN
EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	
No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	LEVE
El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	LEVE
El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	LEVE
El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.	GRAVE
El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	GRAVE
No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	GRAVE
No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	GRAVE
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	GRAVE
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro	GRAVE
No pagar la remuneración mínima correspondiente.	MUY GRAVE
No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	MUY GRAVE
No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.	MUY GRAVE
INFRACCIONES LEVES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	
Incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.	LEVE

INFRACCIONES GRAVES A LA LABOR INSPECTIVA	
Incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección.	GRAVE
Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	GRAVE
El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.	GRAVE
La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.	MUY GRAVE
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	MUY GRAVE
El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.	MUY GRAVE
El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.	MUY GRAVE
No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.	MUY GRAVE
No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concurra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.	MUY GRAVE

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (julio 29, 2006)

c) Multas

Según Cabanellas (1994) define multa como una “pena pecuniaria que se impone por una falta delictiva, administrativa o de policía o por incumplimiento contractual” (p.488).

"Pena pecuniaria que se impone por una falta delictiva, administrativa o de policía o por incumplimiento contractual"

De acuerdo a los últimos cambios que se han producido en nuestra Legislación Laboral relacionados con las obligaciones que deben cumplir las empresas al contratar nuevos trabajadores se deben tener en cuenta las siguientes precisiones a efectos de evitar incurrir en incumplimientos que constituyan una infracción laboral y a la larga den origen a la imposición de una multa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- Cuantía y Aplicación de las Sanciones o Multas

El cálculo del monto de las sanciones se realiza de acuerdo a la siguiente tabla en función a la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), de conformidad con el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

Tabla N° 2.3. Cuantía de Aplicación de Multas Laborales

Microempresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leves	0.1	0.12	0.15	0.18	0.2	0.22	0.25	0.3	0.4	0.5
Graves	0.25	0.3	0.35	0.4	0.45	0.5	0.6	0.7	0.8	1
Muy Graves	0.5	0.52	0.55	0.58	0.64	0.75	0.85	1	1.2	1.5

Pequeña Empresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 80	81 a 100
Leves	0.2	0.5	0.8	1	1.5	2	2.5	3	3.5	5
Graves	1	1.5	2.5	3.2	4	4.7	5.5	7	8	10
Muy Graves	1.7	1.5	3.2	5	6	8	10	13	15	17

No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 1000	Más de 1000
Leves	0.5	0.8	1.2	1.6	2	3	4.5	6	7.5	10
Graves	3	7.5	10	12.5	15	20	25	35	40	50
Muy Graves	5	10	15	20	27	35	45	60	80	100

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (julio 29, 2006).

2.2.3. Contingencias Laborales Judiciales

A. Demandas Laborales

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos establecidos en el Art. 424° del Decreto Legislativo N° 768 que son los siguientes:

- La designación del juez ante quien se interpone;
- El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante. Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en

la demanda una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios.

- El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo;
- El nombre y dirección domiciliaria del demandando. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la prestación de la demanda;
- El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
- Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad;
- La fundamentación jurídica del petitorio;
- El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse;
- La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda;
- Los medios probatorios. Es bueno precisar que en el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación de acuerdo al Art. 50° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.
- La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del abogado.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios (costos) que se pagan con ocasión del proceso.

B. Sentencias Favorables al Trabajador

Según el Art. 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación debe ser de pronunciamiento expreso en la sentencia.

a) Medidas Cautelares

Las medidas cautelares son disposiciones judiciales que se dictan para garantizar el resultado de un proceso y asegurar el cumplimiento de la sentencia.

Proceso cautelar

En contraposición a la antigua Ley procesal del trabajo que solamente permita al demandante interponer como medidas cautelares, la medida de futura ejecución forzada y las medidas temporales sobre fondo en la NLPT a pedido de parte, todo juez puede dictar cualquier tipo medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte.

En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en la NLPT cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales a la fecha.

- Embargos

El embargo es una medida cautelar que se define tal y como lo señala el Art. 642° del Código Procesal Civil.

Cuando la pretensión principal es apreciable en dinero, se puede solicitar embargo. Este consiste en la afectación jurídica de un bien o derecho del presunto obligado, aunque se encuentre en posesión de un tercero, con las reservas que para este supuesto señala la ley.

b) Pago de Honorarios o Costos

Es otra de las contingencias jurisdiccionales que generan gastos adicionales para la empresa. La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha establecido en su Artículo 16° que el demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios (costos) que se pagan con ocasión del proceso.

En la sentencia el juez ordena el pago de los honorarios o de los costos, los que generalmente se estiman en un 20% de las sumas sentenciadas. Ello significa que adicionalmente al monto que se ordene pagar a la empresa por concepto del principal y sus intereses legales, debe la empresa también asumir el pago de los honorarios del trabajador, lo que constituye un gasto adicional. Este es el fundamento para cumplir con las obligaciones laborales, lo que se facilitaría dentro del Régimen Especial de la Microempresa, derechos que como ya lo hemos referido son menores a los del Régimen General o Común.

c) Pago de Costas

No obstante que, las tasas judiciales que deben pagar los trabajadores pertenecientes al Régimen MYPE no son altas, ya que se pagan si el monto de la pretensión supera las 70 URP (Unidad de Referencia Procesal) que es equivalente al 10% de una UIT (Unidad Impositiva Tributaria) y en el 50%, según la tabla de aranceles judiciales que detallamos en los anexos N° 2 y N° 3 de la presente investigación.

Las costas son condenadas a pagarse por la empresa que ha retenido un resultado desfavorable, es decir adicionalmente a la suma principal sentenciada, sus intereses legales y los honorarios, la empresa deberá devolver al trabajador lo que pagó por costas, que son los gastos en que se incurrió en el proceso.

C. Denuncias penales

Conforme al Art 168° del Código Penal será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

- Integrar o no un sindicato.
- Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

2.2.4. Órganos Verificadores de Cumplimiento de las Leyes Laborales

A. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Tal como se establece en el Art. 1° del Decreto Supremo 004-2010-TR:

De la Naturaleza Jurídica: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo. Forma parte del Poder Ejecutivo y constituye un pliego presupuestal con autonomía administrativa y económica.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene las siguientes funciones y las clasifica de acuerdo al Art. 3° del Decreto Supremo 004-2010-TR de la siguiente manera:

a) Funciones rectoras

- Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materias socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normativa laboral, información laboral e información de mercado de trabajo, relaciones de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, en todos los niveles de gobierno.
- Realizar seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión en materia laboral, alcanzados a nivel nacional, regional y local, y tomar las medidas correspondientes.
- Coordinar con los Gobiernos Regionales y Locales la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a través de sus Organismos Públicos, Entidades del Sector, Comisiones, Programas y Proyectos.
- Prestar apoyo técnico a los Gobiernos Regionales y Locales para el cumplimiento de las funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización.
- Diseñar, conducir y supervisar los sistemas funcionales en el ámbito de trabajo y promoción del empleo, asegurando el cumplimiento de políticas públicas de acuerdo a las normas de la materia.
- Ser el ente rector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo.
- Ser el ente rector del Servicio Nacional de Empleo.
- Otras funciones que les señale la ley.

b) Funciones Técnico - Normativas

- Aprobar normas y lineamientos técnicos, directivas, planes, programas, proyectos, estrategias e instrumentos orientados a garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales a nivel nacional, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia.
- Coordinar la defensa judicial de las entidades de su Sector.
- Promover y suscribir convenios de colaboración interinstitucional a nivel nacional e internacional en el ámbito de su competencia y de acuerdo a ley.
- Otras funciones que les señale la ley.

c) Funciones específicas exclusivas

- Ejercer la potestad sancionadora cuando corresponda.
- Elaborar, aprobar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales, así como los programas y/o proyectos nacionales en las materias de su competencia.
- Resolver, en instancia de revisión, sobre los procedimientos y materias que se determinen por norma legal o reglamentaria.
- Establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia.
- Planificar, regular y gestionar los asuntos internacionales vinculados con el trabajo y la promoción del empleo, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Promover y suscribir convenios internacionales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

- Planificar y regular los asuntos en materia de migración laboral, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los migrantes y de sus familiares.
- Promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial, en materia laboral.
- Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú.
- Promover y ejercer la coordinación en materia de seguridad social.
- Realizar investigaciones, estudios socio-laborales, y la aplicación de encuestas y otros instrumentos estadísticos en el campo socio-laboral.
- Diseñar y promover la implementación de sistemas, modelos, mecanismos y procedimientos de atención de consultas, denuncias, reclamos y sugerencias, en el nivel nacional, regional y local, y en las materias de su competencia.

d) Funciones específicas compartidas

- En el marco de sus competencias el Ministerio cumple las siguientes funciones compartidas con los Gobiernos Regionales y Locales:
- Promover el empleo digno y productivo, y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales.
- Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan el fomento del autoempleo en el ámbito de los Gobiernos Regionales y Locales.
- Promover, desarrollar y concertar el fortalecimiento de las capacidades regionales y locales para el ejercicio de las competencias compartidas, así como prestar asesoría y apoyo técnico a dichos niveles de gobierno, para el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas.
- Ejercer funciones ejecutoras en materia de difusión de la normativa laboral y de mecanismos de defensa ante incumplimiento de la normativa laboral, mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral y

promoción del empleo en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos regionales y locales respectivos.

B. Superintendencia Nacional de Formalización Laboral (SUNAFIL)

a) Concepto de Sunafil

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) como la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo y el ente rector del sistema que tiene como facultad establecer las normas y el procedimiento para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia; asimismo, debe garantizar el funcionamiento del sistema con la participación de los Gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda (Jiménez, 2015).

En este sentido, la Sunafil se constituye como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cuya responsabilidad es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

b) Funciones de la Sunafil

Según el Art. 4° de la Ley N° 29981 que Crea la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral (Sunafil), ésta tiene las funciones siguientes:

- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.

- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.
- En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

2.2.5. Órganos Jurisdiccionales

Éstos están constituidos por los Juzgados de Paz Letrados, los Juzgados Especializados de Trabajo, las Salas Superiores Laborales y las Salas Constitucionales y Sociales de la Corte Suprema de Justicia de la República.

La Competencia material en primera instancia está determinada por la cuantía de la pretensión; es decir el monto de lo demandado.

En materia de beneficios económicos y sociales, si el monto de lo petitionado es hasta 50 URP (S/ 20,250.00) corresponde el conocimiento de la demanda al Juzgado de Paz Letrado Laboral y si supera dicho monto, le corresponderá al Juzgado Especializado de Trabajo. Las Salas Superiores conocen los procesos en recurso de apelación y la Corte Suprema vía recurso de casación.

Estos órganos jurisdiccionales son los que se encargan de conocer y resolver los reclamos de los trabajadores. En tal sentido, son los que van a determinar el pago de derechos y beneficios económicos, sus intereses legales, las costas del proceso y los honorarios profesionales; los que ya han sido señalados anteriormente como contingencias laborales en sede judicial.

2.3. Definición de términos básicos

Artes Gráficas

El concepto de Artes Gráficas designa a un conjunto de oficios, de técnicas, trabajos y de profesiones que intervienen en la gráfica o en la editorial, por caso, las mencionadas artes gráficas incluyen áreas como el diseño gráfico, la prensa, los diferentes sistemas de impresión, la encuadernación y los acabados.

Contingencia

Tiene relación con la ocurrencia o no ocurrencia de ciertos eventos inciertos en el futuro. Las situaciones de incertidumbre pueden tener una incidencia negativa en las unidades económicas.

Demanda

Es el medio procesal mediante el cual el sujeto actor o el demandante interpone su pretensión, donde pide al órgano jurisdiccional tutela jurídica para que se resuelva un conflicto o una incertidumbre jurídica, y a través del juez se le obligue al demandado para que cumpla su obligación frente al demandante.

Denuncias penales

Se entiende por denuncia el acto de poner en conocimiento ante la autoridad el hecho por el cual usted o un familiar suyo o un allegado ha resultado víctima de un Delito. La denuncia es la formalidad que se utiliza para ejercitar la acción penal.

Embargo

Un embargo es una retención de bienes por mandato de la ley como un método de seguridad para pagar deudas en las que se haya podido incurrir. Es decir, puede embargarse el bien de un sujeto o compañía para asegurar que se cumpla el pago de una obligación que haya contraído el sujeto con anterioridad y no haya pagado y existan dudas sobre la satisfacción futura de la deuda.

Imprenta

Técnica industrial que permite reproducir, en papel o materiales similares, textos y figuras mediante tipos, planchas u otros procedimientos. El proceso de impresión consiste en aplicar tinta sobre los tipos y transferirla al papel por presión. Por extensión, se conoce como imprenta al lugar o taller donde se imprime.

Infracción

Se consideran infracciones aquellas acciones y omisiones dolosas o culposas tipificadas y sancionadas en las leyes. Entendemos por dolosas aquellas que implican la intención de incumplir lo previsto en las normas y por culposas cuando ese incumplimiento parte de la negligencia del obligado tributario.

Laboral

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

MIPYME

Es una sigla, abreviación para Micro, Pequeñas y Medianas empresas.

Multa

La multa es una sanción de tipo económico, que afecta la situación patrimonial de la persona a quien ha sido impuesta, que no aspira a la reparación del daño ocasionado, sino que es un castigo al infractor o delincuente, adicionado a los perjuicios producidos, si los hubiera. Su destino es engrosar las arcas fiscales, aunque la finalidad de la multa es el castigo de quien cometió el delito o la falta, y la función ejemplificadora, para que otros no cometan lo mismo.

MYPE

Es una sigla, abreviación para "Micro Y Pequeña Empresa" que se utiliza en el Perú.

Pecuniario

Se trata de un adjetivo que suele nombrar lo que está vinculado con el dinero líquido, es decir, en efectivo tal como billetes y monedas lo cual tiene disponibilidad inmediata.

Régimen

Conjunto de normas o reglas que dirigen o gobiernan una cosa, o que definen la administración de un estado o de una entidad.

REMYPE

Es una sigla, abreviación para "Registro Nacional de la Micro Y Pequeña Empresa" que se utiliza en el Perú.

Sentencia

El término es utilizado para hacer referencia al fallo dictado por un tribunal o un juez y a la declaración que deriva de un proceso judicial. En este sentido, una sentencia es una resolución de carácter jurídico que permite dar por finalizado una contienda.

CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS

3.1. Formulación de la hipótesis

El acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa reduce las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo en el año 2016.

3.2. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
(DEPENDIENTE) CONTINGENCIA LABORAL	Es un riesgo o posibilidad de un perjuicio laboral que genere gastos adicionales y desembolsos de dinero no planificados en una empresa.	Infracciones Laborales	Niveles de Infracciones
		Multas laborales	Cuantía de multas
		Demandas Laborales	% de Satisfacción laboral en los trabajadores
		Sentencias favorables al trabajador	% de incumplimiento de leyes laborales
		Denuncias penales	% de potenciales denuncias penales

<p>(INDEPENDIENTE)</p> <p>REGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA</p>	<p>Derechos y deberes que afronta la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, con el objetivo de fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa</p>	Administración	% Informalidad laboral
		Leyes aplicables a la micro y pequeña empresa	Niveles de ventas anuales
			Beneficios laborales

CAPÍTULO 4. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1. Tipo de diseño de investigación.

La Investigación es No experimental/Transversal/Descriptiva.

4.2. Material.

4.2.1. Unidad de estudio.

Especifica el individuo, objeto o circunstancia que proporcionará la información para el estudio y/o del cual se toman las mediciones u observaciones.

4.2.2. Población.

Todas las empresas del Sector de artes Gráficas de la Región de La Libertad

4.2.3. Muestra.

Imprenta Industrias Grafisol E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, departamento La Libertad, empresa elegida por contar con el acceso a la información.

4.3. Métodos.

4.3.1. Técnicas de recolección de datos y análisis de datos

Los principales instrumentos de recolección de datos que se utilizó fueron los siguientes:

- Observación Directa

Nos permitió percibir la realidad del objeto de investigación porque nos permitió obtener información clara y precisa acerca del desarrollo de cada una de las actividades que se ejecutan dentro de la empresa.

- Entrevistas Personales

Para el desarrollo de la investigación se utilizará la técnica cualitativa, específicamente basada en la entrevista.

Se realizará una entrevista con el gerente y dueño de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. con la finalidad de conocer y comprender la situación actual de la empresa.

- Encuestas

Los cuestionarios son buenos métodos de recopilación de datos cuando hay una necesidad de una clase particular de personas para ser interrogado. Se preparará un cuestionario de acuerdo a los datos que necesita. Se empleará la técnica de encuestas con preguntas cerradas a fin de obtener información necesaria y relevante de los entrevistados, lo cual facilitará el trabajo de investigación.

- **Datos de Internet**

Internet es un océano de datos, donde se puede obtener una cantidad sustancial de información para la investigación. Sin embargo, debida a la basta cantidad de información, es necesario precisar que, se utilizarán fuentes confiables en la web para obtener información precisa.

- **Libros y Leyes**

Las técnicas de recolección de información son los más tradicionales que todavía se utilizan en la investigación hoy en día. A diferencia de internet, es seguro que obtendrá una buena información y exacta de los libros y guías publicados. Se realizará análisis de contenidos (bibliografía y normas legales vigentes).

4.3.2. Procedimientos

El presente trabajo de tesis, está enfocado a los beneficios que generaría la inscripción en el registro nacional de la micro y pequeña (REMYPE) de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

Para la realización de este trabajo fue necesario realizar visitas y encuestas a los trabajadores administrativos de la empresa para conocer su situación laboral actual. De esta manera se puede obtener una visión general del clima laboral de la organización. Para ello se elaborará un modelo de encuesta, para la cual se tomará en cuenta la elaboración del cuestionario a realizar, ya que se realizará primeramente una entrevista personal al Gerente y dueño de la empresa, en la cual se realizarán preguntas abiertas y cerradas para un mejor diagnóstico

Es importante realizar una adecuada tabulación de las respuestas obtenidas. Para la presente investigación se tabulará de manera manual, y los resultados obtenidos se verificarán con la información brindada por el Gerente y dueño de la empresa y así mismo con la documentación respectiva; de esta manera se determinará la situación económica actual de la empresa.

En la etapa de evaluación se comparará los resultados y se identificará si los objetivos establecidos fueron alcanzados, mediante el cumplimiento del plan del trabajo, del mismo modo se evaluará el desempeño y predisposición de los trabajadores para el alcance de la información necesaria. Todo esto se especificará dentro las conclusiones y recomendaciones y se incluirán aquellas acciones correctivas necesarias.

CAPÍTULO 5. DESARROLLO

5.1. Datos generales de la empresa

5.1.1. Identificación de la empresa objeto de estudio.

- **Razón social y nombre comercial:** INDUSTRIAS GRAFISOL EIRL
- **RUC:** 20396466504
- **Dirección:** Jr. Bolívar N°. 935 – Trujillo
- **Representante Legal:** Solórzano Anticona Adiel Abner
- **Actividad Principal:** Actividades de Impresión

5.1.2. Principales Productos.

- Tarjetas de visita
- Facturas
- Boletas
- Guías de despacho
- Formularios Continuos
- Volantes
- Almanagues
- Empastes
- Sellos

5.1.3. Principales Clientes y Proveedores.

Sus principales clientes son:

- Editora Grafica Bazar Librería Bazán E.I.R.L.
- Schmiel Impresiones SRL.
- Editorial y Servicios Gráficos El Tipo S.A.C
- Cia Minera Poderosa S.A
- Transportes Minera y Construcciones Sagitario S.A.C
- Editorial Grafica El Bazán E.I.R.L

Sus principales proveedores son:

- Editorial Imprenta & Papelería Grafimundo E.I.R.L.
- Schroth Corporación Papelera S.A.C.

- Grafinal Del Perú S.A.C
- Trodat
- Colop
- Imprintit

- **VISION**

“Ser una empresa líder presente en el mercado local como nacional en la rama de las artes gráficas otorgando un servicio que sobrepase las expectativas de nuestros clientes y de la innovación en nuestros procesos y productos, donde la interacción con nuestros clientes y proveedores sea más eficiente y rápida, a través del uso de la tecnología y anticipándonos a los cambios que exija el mercado. Donde el capital humano pueda desarrollarse y crecer, ya que nuestra gente es lo más importante”.

- **MISIÓN**

“Trabajar con eficiencia y eficacia en los procesos que engloba la industria gráfica y entregar a sus clientes las impresiones con altos estándares de calidad, en el menor tiempo posible y contribuir al desarrollo sustentable del país teniendo una responsabilidad social con su entorno”.

5.2. Diagnóstico de la Situación Laboral Actual de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

5.2.1. Recopilación de la Situación Laboral Actual de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

Se ha realizado una entrevista al Titular – Gerente.

Se ha realizado encuestas a los trabajadores y cuestionario a la contadora de la empresa.

El detalle de la entrevista y de las encuestas aplicadas para obtener información se muestra como anexo N° 4 y N° 5, respectivamente.

5.2.2. Análisis de la Información Obtenida

A. Resumen y Análisis de la entrevista realizada.

De acuerdo a la entrevista realizada al Titular - Gerente de la empresa, se obtuvieron los siguientes resultados:

- La empresa cuenta con 11 trabajadores, de los cuales el gerente es el único que se encuentra registrado en la planilla de remuneraciones, sólo se les paga su sueldo correspondiente más no se cumple con el pago y reconocimiento de todos los beneficios y derechos laborales que les corresponde.
- El gerente manifiesta que la empresa no cumple con el pago de todos los beneficios sociales a sus trabajadores por razones de falta de conocimiento de las leyes laborales y falta de asesoramiento, por lo que se considera que Industrias Grafisol E.I.R.L está dentro de la informalidad laboral.
- El gerente considera que sería favorable promover la formalización de su empresa acogiéndose al Régimen Especial de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa, pero tendría que informarse acerca de los beneficios que conllevaría el acogimiento.
- El monto aproximado de ventas anuales es de S/ 540,000.00 soles (quinientos cuarenta mil y 00/100), lo cual indica que Industrias Grafisol E.I.R.L. puede acogerse al Régimen de la Micro y Pequeña Empresa, de acuerdo con las características de este régimen señaladas en las bases teóricas de esta investigación, se encontraría bajo la modalidad de microempresa.
- La empresa tuvo una demanda laboral por parte de un trabajador, pero se llegó a una conciliación y se le pago parte de los derechos que le correspondía, a pesar de ello la empresa se sigue manteniendo dentro de la informalidad laboral y vulnerando los derechos de sus trabajadores, existiendo el riesgo de futuras demandas que no se lleguen a una conciliación, llegando a una última instancia de un proceso judicial, la cual generaría cuantiosos desembolsos de dinero.

B. Resultados y Análisis de las encuestas realizadas.

a) Encuesta a los colaboradores sobre satisfacción en su trabajo.

A continuación, se muestra los resultados y análisis que se realizaron a los 10 trabajadores de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.:

Gráfico N° 5.1. Satisfacción con la Remuneración



Existe un alto porcentaje que equivale al 80% de las personas encuestadas las cuales están insatisfechas con su remuneración, el 10% están poco satisfechas, mientras que sólo una persona se muestra bastante satisfecha con su remuneración. Cabe mencionar que es importante que los trabajadores se sientan satisfechos con el sueldo que reciben para evitar la desmotivación, molestia y deserción; esto podría generar posibles demandas a la empresa para reclamar la remuneración que les corresponde de acuerdo a ley.

Gráfico N° 5.2. Satisfacción con el Tipo de Trabajo



De acuerdo a la encuesta aplicada se obtuvo como resultado que el 80% de los trabajadores están insatisfechos con su labor que desempeñan dentro de la empresa, mientras que un 10% está poco satisfecho, considerando que es importante el

ambiente laboral en el que se desempeñan las funciones sólo el 10% se encuentra bastante satisfecho con el tipo de trabajo.

Gráfico N° 5.3. Satisfacción con los Beneficios Sociales



Ninguno de los encuestados está totalmente satisfecho con los beneficios sociales que recibe, además el 90% afirma estar insatisfecho y el 10% está poco satisfecho, existe un nivel alto de insatisfacción con respecto a los beneficios sociales que reciben los trabajadores, ello puede generar posibles demandas para exigir los beneficios que no se les paga de acuerdo a ley.

Gráfico N° 5.4. Satisfacción con el Horario del Trabajo



De acuerdo a la encuesta aplicada el 80% está insatisfecho con su horario de trabajo, mientras que el 20% está poco satisfecho, cabe mencionar que en épocas de campañas donde se incrementa la demanda, se trabaja hasta en horario nocturno y la empresa paga las horas extras sin tener en cuenta el porcentaje adicional por hora nocturna.

Gráfico N° 5.5. Satisfacción con el Jefe y Equipo de Trabajo



De acuerdo a la encuesta aplicada el 80% de las personas afirman estar insatisfechas con su jefe y equipo de trabajo, mientras que el 20% de los encuestados se encuentra dividido en un 10% que está bastante satisfecho y el otro 10% está poco satisfecho, considerando que no existe una equidad en el trato laboral entre empleado y empleador.

Gráfico N° 5.6. Satisfacción con la Estabilidad Laboral



El 80% de los encuestados respondieron que están insatisfechos con su estabilidad laboral, mientras que el 20% afirman estar poco satisfechos, considerando que no están registrados en la planilla de remuneraciones y no tienen contratos de trabajo.

Gráfico N° 5.7. Resumen de la Satisfacción en el Trabajo



De acuerdo a la encuesta aplicada se resume que el 84% de las personas afirman estar insatisfechas en el trabajo, mientras que el 11% de los encuestados se encuentran poco satisfecho y el 4% está bastante satisfecho, cabe resaltar que el porcentaje de insatisfacción en el trabajo es elevado.

Gráfico N° 5.8. Formalización Laboral



Se preguntó a los 10 encuestados si les gustaría formar parte de una empresa formal, estar registrado en la planilla de remuneraciones y gozar de beneficios sociales, así como se efectúen los descuentos de acuerdo a Ley y se obtuvo por respuesta que el 90% de los encuestados se muestran de acuerdo con la formalización laboral, mientras que el 10% no está de acuerdo debido a los descuentos que se realizarían.

b) Cuestionario a la contadora de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

Se realizó un cuestionario a la contadora de la empresa, para identificar las infracciones laborales en las que incurre Industrias Grafisol, donde se detectó las siguientes infracciones:

- No cumple con la entrega al trabajador en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.
- No cumple con las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores.
- No cumple con las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones.
- No cumple con las siguientes obligaciones: sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.
- No paga íntegramente los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto.
- No se deposita íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.
- No se celebra por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible.
- No cumple con pagar la remuneración mínima vital correspondiente a todos los trabajadores.
- No cuenta con registro de control de asistencia.
- No registra a los trabajadores en las planillas de pago o planillas electrónicas.

5.3. Identificación de las Posibles Contingencias Laborales de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

5.3.1. Infracciones y Multas

De acuerdo a la clasificación por tipo de infracción según Tabla N° 2.2. se detectó mediante el cuestionario realizado a la contadora según Anexo N° 5 que Industrias Grafisol E.I.R.L. incurre en las siguientes infracciones, las cuales de acuerdo sus niveles generan multas tipificadas en la Tabla N° 5.1:

Tabla N° 5.1. Cuantificación de Multas de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L

PREGUNTA	NO CUMPLE	NIVEL DE INFRACCION	MULTA NO MYPE
¿Cumple la empresa con con la entrega al trabajador en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición?	X	LEVE	3,240.00
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios?	X	LEVE	3,240.00
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones?	X	LEVE	3,240.00
¿Cumple la empresa con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente?	X	GRAVE	30,375.00
¿Cumple la empresa con pagar íntegra los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto?	X	GRAVE	30,375.00
¿Depositara íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios?	X	GRAVE	30,375.00
¿Celebran por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible?	X	GRAVE	30,375.00
¿La empresa cuenta con registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo?	X	MUY GRAVE	40,500.00
¿Registran a los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias?	X	MUY GRAVE	40,500.00
TOTAL MULTA			S/. 212,220.00

En el caso de una inspección laboral, la empresa tendría que asumir el pago de multas por las infracciones cometidas por el monto total de S/ 212,220.00 soles (doscientos doce mil doscientos veinte y 00/100, monto calculado en base a la UIT 2017=S/ 4,050) considerando a Industrias Grafisol en el Régimen Laboral General ya que no se encuentra acogida a ningún Régimen Laboral Especial.

Tabla N° 5.2. Cuadro Resumen de Cuantificación de Multas y Porcentajes de Niveles de Infracción de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

CANTIDAD	NIVEL DE INFRACCION	% DE INCUMPLIMIENTO	MULTA NO MYPE
3	LEVES	33.3%	9,720.00
4	GRAVES	44.4%	121,500.00
2	MUY GRAVES	22.2%	81,000.00
TOTAL		100.0%	212,220.00

La empresa Industrias Grafisol E.I.R.L tiene un incumplimiento de leyes laborales equivalente al 100%. El pago de multas por las infracciones leves cometidas en el caso de una inspección laboral sería de 9, 720.00.00, infracciones graves 121,500.00 y de infracciones muy graves un total de 81,000.00.

5.3.2. Demandas

El proceso laboral del que se deriva una contingencia judicial con los gastos que irroga, se tramitan conforme a la ley N° 29497.

Los procesos laborales pueden ser tramitados por ante los juzgados especializados de trabajo cuando la pretensión supera las 50 URP; o, por los juzgados de paz letrados en lo laboral, cuando la pretensión es hasta 50 URP.

Conforme al resultado de las encuestas efectuadas a los colaboradores de Grafisol, se advierte que la mayoría de los trabajadores no se encuentra satisfecho ni conforme con el monto de la remuneración, sus beneficios sociales, jornada laboral y su estabilidad en el empleo; por lo tanto, se encuentra latente la posibilidad de una contingencia judicial al demandar el pago de derechos y beneficios laborales.

Cuando el trabajador demandante, no se encuentra registrado en planillas, no se le otorga boletas de pago, cuando la empresa no cuenta con registro de asistencia, las contingencias laborales en materia judicial se incrementan porque al no contar el empleador con estos medios de prueba para descargar la petición del trabajador, el juez,

haciendo uso de los apercibimientos, presunciones e indicios, favorecerá la pretensión del trabajador.

Se suma a ello, el hecho que la empresa, como el caso de Grafisol, no se inscriba en el REMYPE, por lo tanto, los derechos que ordene pagar el juez los hará conforme al Régimen Laboral General o Común lo que resulta mucho más oneroso para la empresa.

5.3.3. Sentencias Favorables al Trabajador

Las contingencias judiciales que se derivan de los procesos que resultan favorables al trabajador, no solo se materializan con la suma que ordene pagar el juez como monto principal, el que desde ya resulta oneroso, sino adicionalmente el empleador debe cumplir también con pagar los intereses legales, las costas, es decir los gastos en que incurrió el trabajador en el proceso, los costos, que son los honorarios del abogado del trabajador que deben ser asumidos por la empresa que pierde el proceso. Se suma a ello, la imposición de multas cuando la sentencia ha reconocido todos los derechos demandados por el trabajador.

Estas contingencias, son consecuencia del incumplimiento de las obligaciones formales (registro en planillas, otorgamiento de boletas de pago, contratos de trabajo, etc.) y sustanciales (pago de remuneración y beneficios sociales) por parte del empleador; se suma a ello al no estar la empresa inscrita en el REMYPE, tiene que reconocer y pagar los beneficios demandados conforme al Régimen Laboral General o Común. En consecuencia, la formalización y el sinceramiento de la relación laboral, así como el registro en el Régimen Especial de la Micro y Pequeña Empresa, resulta una forma de atenuar o eliminar dichas contingencias.

En el supuesto que la empresa no cumpliera con pagar las sumas ordenadas, el juzgado ordenará los embargos que pueden materializarse en las cuentas bancarias, los ingresos directos de la empresa, afectando sus bienes inmuebles o vehiculares, entre otras medidas cautelares. Ello como se entenderá genera la inmovilización de recursos y activos de la empresa, lo que va a afectar el funcionamiento y actividad de la misma.

5.3.4. Denuncias Penales

Obtenida una sentencia favorable, el trabajador, ante el incumplimiento de pago de la suma sentenciada, puede recurrir ante la fiscalía provincial (Ministerio Público) interponiendo una denuncia por el delito de violación contra la libertad de trabajo previsto en el artículo N° 168 del Código Penal, el que prevé pena privativa de libertad hasta dos años.

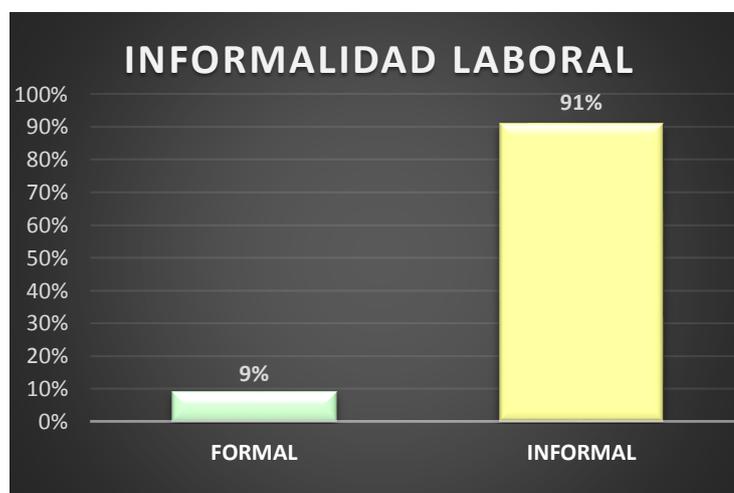
En esta situación, podría verse involucrado el Titular – Gerente de la empresa en el caso que incumpliera con el pago de las sumas ordenadas por el juzgado de trabajo o cuando no tuviera los recursos económicos para satisfacer la obligación. En tal caso estamos hablando de una contingencia que afectaría la libertad personal del representante legal de la empresa.

5.4. Análisis de la Informalidad Laboral de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

5.4.1. Administración

Al evaluar la entrevista al Titular-Gerente, se analiza que de los 11 trabajadores que tiene la empresa sólo está registrado en la planilla de remuneraciones 1 trabajador y no paga los derechos y a los demás no se les paga los beneficios laborales correspondientes, lo que demuestra que existe informalidad laboral equivalente al 91% que se materializa con el incumplimiento con las leyes laborales. Una de las razones de ello se debe a la falta de información y asesoramiento por parte de la administración del trabajo.

Gráfico N° 5.9. Porcentaje de Informalidad Laboral



5.4.2. Leyes Aplicables a la Micro y Pequeña Empresa

De acuerdo con la entrevista realizada al gerente de la empresa, nos indicó que el nivel de ingresos brutos anuales es de S/ 540,000.00 (Quinientos cuarenta mil y 00/100 soles), requisito para poder formar parte del Régimen Laboral Especial.

La empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. cumple con las características para acogerse al Régimen de la Micro y Pequeña Empresa bajo la modalidad de microempresa.

A continuación, se muestra los beneficios a los que podría acogerse Industrias Grafisol E.I.R.L. al inscribirse al Régimen Laboral Especial de la Microempresa:

Tabla N° 5.3. Beneficios laborales del Régimen Laboral Especial en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

BENEFICIOS	LEY MYPE (MICROEMPRESA)	INDUSTRIAS GRAFISOL E.I.R.L.
Características	Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UITs (UIT 2017: S/ 4,050)	Ventas anuales S/ 540,000 aprox.
Beneficios Laborales	Remuneración Mínima Vital	Remuneración Mínima Vital - S/ 850.00 mensual
	Jornada máxima	Jornada máxima - 48 Horas semanales
	Descanso semanal	Descanso semanal - 24 horas continuas
	Feriatos	Feriatos
	Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario.	Vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario por acuerdo individual y escrito entre trabajador y empleador.
	Gratificaciones: No aplica	Gratificaciones: No aplica
	Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno, cuando el horario sea habitual.	Por jornada laboral: Aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno en épocas de campaña.
	CTS: No aplica	CTS: No aplica
Indemnización por despido arbitrario	Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo	- No aplica	- No aplica
Salud	- Seguro Integral de Salud (SIS) - Seguro Social de Salud (ESSALUD)	- ESSALUD (9% de la Remuneración)
Sistema pensionario	Obligatorio entre - SNP - SPP	- ONP O AFP

5.5. Descripción del Proceso de Acogimiento al Régimen Laboral de la Pequeña y Microempresa

5.5.1. Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE)

Jiménez (2009) describe al REMYPE como:

Un registro que cuenta con un procedimiento de inscripción en web, el mismo que permitirá a las micro y pequeñas empresas – MYPE, acceder a los beneficios de la Ley.

El REMYPE, además de la publicidad de la condición de MYPE, que se dará a través del portal del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, permitirá la impresión de parte de los usuarios de la constancia de inscripción, con lo que se permitirá acreditar su condición de tales ante las entidades que así lo requieran (p. 195).

5.5.2. Registro Transitorio en el REMYPE

Jiménez, Hurtado, Atahuaman & Hilario (2014) informaron que:

La MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de quince (15) días calendario, contados a partir del día siguiente de la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá al registro definitivo.

5.5.3. Procedimiento para el Registro (REMYPE)

1º. Ingresar al Portal Web del MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo) en el link <http://www.trabajo.gob.pe> y elegir la opción de “Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa” – REMYPE.

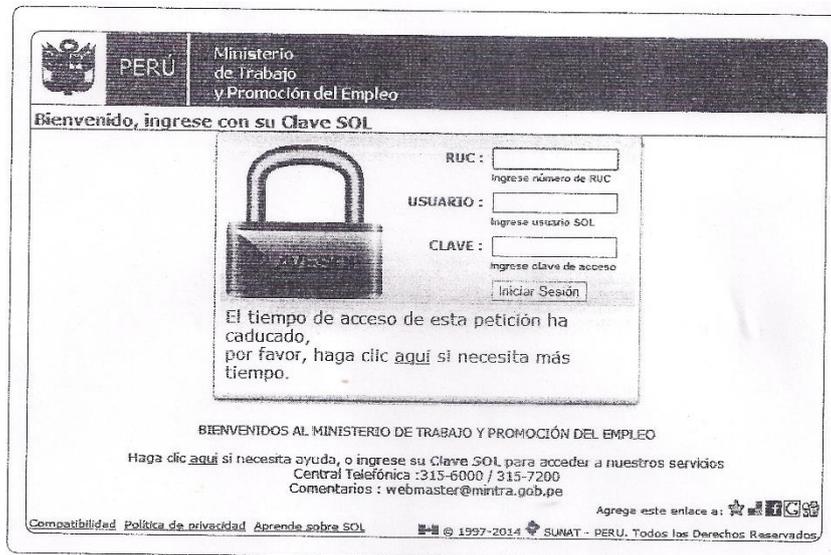
Figura N° 5.1. Portal Web del MTPE



Fuente: Jiménez, Hurtado, Atahuaman & Hilario (2014)

2º. Ingresar al Módulo utilizando el número de RUC, usuario y clave; los mismos que se utilizan para la clave sol – SUNAT.

Figura N° 5.2. Ingreso de Clave Sol - SUNAT



Fuente: Jiménez, Hurtado, Atahuaman & Hilario (2014)

3º. Ingresar al Módulo de Registro de la MYPE.

4º. Llenar la solicitud virtual con los datos correspondientes a la empresa y al (los) trabajador (es); dicha solicitud consta de tres pasos:

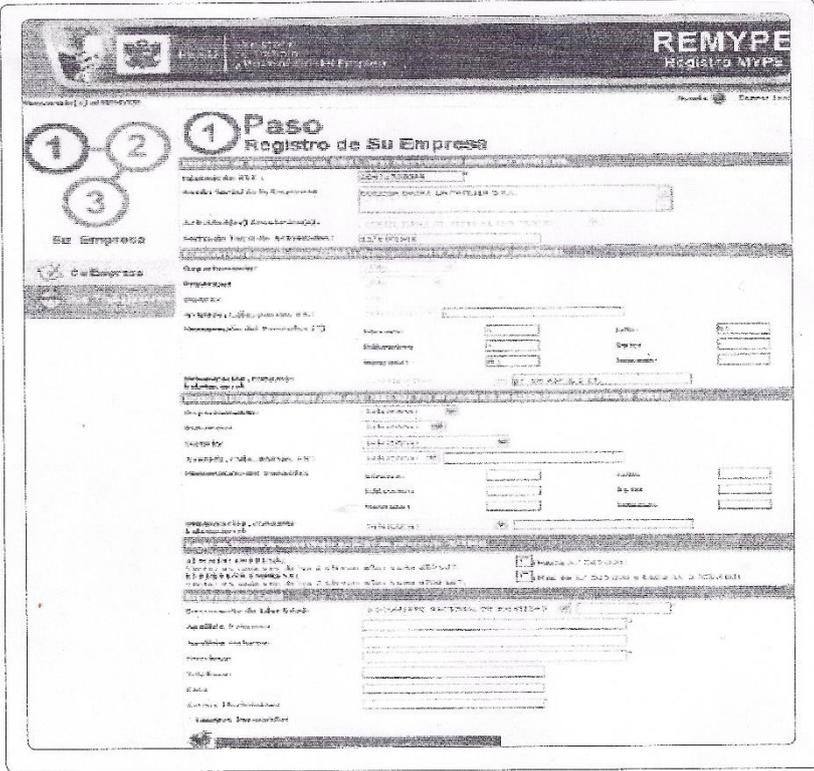
a) Paso N° 1: Registro de la Empresa

Los datos de la empresa referidos a la razón social, actividad económica, fecha de inicio de actividades y domicilio fiscal son proporcionados por la base de datos de la SUNAT, el mismo que consigna información de manera automática.

Debe ingresar la siguiente información:

- Dirección real de la empresa, sólo en el caso que sea diferente a la dirección fiscal.
- Indicar la modalidad / Tipo de Contribuyente. En el caso del Representante Legal, deberá ingresar el número del DNI, y dar click en el recuadro rojo (validación en línea con RENIEC), luego deberá ingresar información del teléfono, fax, correo electrónico, domicilio, tipo de Seguro (ESSALUD / SIS) y tipo de régimen pensionario (ONP / AFP indicar cuál) e indicar si es trabajador o no.

Figura N° 5.3. Registro de la empresa



Fuente: Jiménez, Hurtado, Atahuaman & Hilario (2014)

b) Paso N° 2: Registro de los Trabajadores

Datos de la empresa, provienen del formulario anterior Paso 1.

Datos del trabajador (es):

- Ingresar el número del DNI, y dar click en el recuadro rojo (validación en línea con RENIEC), aquí cargará automáticamente el apellido paterno, materno y nombres, la fecha de nacimiento, género y discapacidad.
- Tipo de contrato (seleccionar la opción según corresponda al trabajador).
- Ocupación (seleccionar la ocupación según corresponda de las opciones mostradas en el sistema).
- Tipo de Régimen Laboral (especial / general).
- Tipo de Seguro (ESSALUD / SIS.)
- Tipo de Régimen Pensionario (ONP / AFP, indicar cuál).
- Trabajador es socio (Si o No)
- Trabajador es familiar de socio (Si o No)
- Número de Teléfono y Correo Electrónico.

Si el trabajador cuenta con derechohabientes (cónyuge e hijos), deberá ingresar la información correspondiente.

Figura N° 5.4. Registro de los trabajadores



The screenshot displays the 'Paso 2: Registro de Sus Trabajadores' interface. It features a sidebar with three numbered steps (1, 2, 3) and a main form area. The form includes the following fields and options:

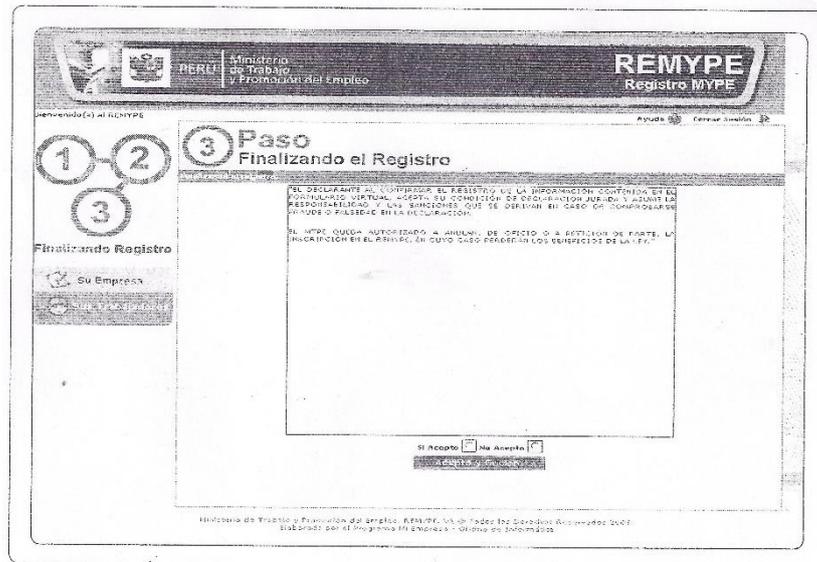
- DNI:** Input field with a red validation box.
- Apellido Paterno:** Input field.
- Apellido Materno:** Input field.
- Nombres:** Input field.
- Fecha de Nacimiento:** Date picker.
- Sexo:** Radio buttons for 'Masculino' and 'Femenino'.
- Tipo de Contrato:** Dropdown menu.
- Ocupación:** Dropdown menu.
- Tipo de Régimen Laboral:** Radio buttons for 'Especial' and 'General'.
- Tipo de Seguro:** Radio buttons for 'ESSALUD' and 'SIS'.
- Régimen de Seguro de Pensiones:** Radio buttons for 'ONP' and 'AFP'.
- Nombre de AFP:** Input field.
- Trabajador con Discapacidad:** Radio buttons for 'Si' and 'No'.
- Trabajador Familiar de Socio:** Radio buttons for 'Si' and 'No'.
- Presencia de Dependientes:** Radio buttons for 'Si' and 'No'.

Fuente: Jiménez, Hurtado, Atahuaman & Hilario (2014)

c) Paso N° 3: Fin del Registro

Se debe dar click en los recuadros de “sí acepto” y “acepto y declaro”, y la solicitud virtual se remitirá al sistema del REMYPE.

Figura N° 5.5. Fin de Registro



Fuente: Jiménez, Hurtado, Atahuaman & Hilario (2014)

5º. En un plazo de siete días hábiles se podrá descargar la Constancia de Acreditación REMYPE a través del mismo Módulo en el que se hizo la inscripción y se culminará con el proceso de Inscripción.

5.6. Evaluación y comparación de las contingencias laborales a través del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

5.6.1. Contingencias Administrativas

A continuación, se detalla las infracciones y se compara las multas en el caso que la empresa se acogiera al Régimen de la Micro Empresa:

**Tabla N° 5.4. Cuantificación y Comparación de Multas en la Empresa Industrias
Grafisol E.I.R.L**

PREGUNTA	NO CUMPLE	NIVEL DE INFRACCION	MULTA NO MYPE	MULTA MICROEMPRESA
¿Cumple la empresa con la entrega al trabajador en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición?	X	LEVE	3,240.00	486.00
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios?	X	LEVE	3,240.00	486.00
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones?	X	LEVE	3,240.00	486.00
¿Cumple la empresa con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente?	X	GRAVE	30,375.00	1,215.00
¿Cumple la empresa con pagar íntegra los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto?	X	GRAVE	30,375.00	1,215.00
¿Depositara íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios?	X	GRAVE	30,375.00	1,215.00
¿Celebran por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible?	X	GRAVE	30,375.00	1,215.00
¿La empresa cuenta con registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo?	X	MUY GRAVE	40,500.00	2,106.00
¿Registran a los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias?	X	MUY GRAVE	40,500.00	2,106.00
TOTAL MULTA			S/. 212,220.00	S/. 10,530.00
DIFERENCIA DE MULTAS ENTRE REGIMEN NO MYPE Y MYPE (MICROEMPRESA)				S/. 201,690.00

Tabla N° 5.5. Cuadro Resumen de Cuantificación y Comparación de Multas en la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

CANTIDAD	NIVEL DE INFRACCION	MULTA NO MYPE	MULTA MICROEMPRESA
3	LEVES	9,720.00	1,458.00
4	GRAVES	121,500.00	4,860.00
2	MUY GRAVES	81,000.00	4,212.00
TOTAL		S/. 212,220.00	S/. 10,530.00
DIFERENCIA			S/. 201,690.00

La empresa tiene un alto grado de incumplimiento según el tipo de infracciones en materia de relaciones laborales descritas en la tabla 2.2, las cuales según su nivel de infracción generan cuantiosas sumas de multas en el Régimen Laboral General (NO MYPE) en comparación con el Régimen Laboral Especial (MYPE – MICROEMPRESA).

Según el análisis de los tipos de infracciones en los cuales incurre Grafisol, la multa total a pagar en caso de una inspección por parte de los organismos de Inspección Laboral sería de S/ 212,220.00 soles (doscientos doce mil doscientos veinte y 00/100 soles) considerando a la empresa dentro del Régimen General de la Actividad Privada ya que la empresa no se encuentra acogida a ningún Régimen Laboral Especial.

En el caso de que Grafisol estuviera registrada como Microempresa y aun así cometiera infracciones, la multa total a pagar en caso de una inspección por parte de los organismos de Inspección Laboral sería de S/ 10,530.00 soles (Diez mil quinientos treinta y 00/100 soles); al comparar el pago de multas de ambos regímenes existe una diferencia significativa de S/ 201,690.00 soles (doscientos un mil seiscientos noventa y 00/100 soles), lo cual equivale a un porcentaje de 95% de reducción, por estar acogido al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa; sin embargo, de acuerdo a todos los beneficios que conlleva estar registrado en este régimen la empresa podría ser formal y cumplir con todos los puntos en materia de Relación Laboral, de esta forma evitar cometer infracciones y el pago de multas.

5.6.2. Contingencias Judiciales

A continuación, se muestran dos proyectos de liquidación de beneficios sociales de acuerdo al Régimen Laboral General y al Régimen Laboral de la Microempresa respectivamente para evaluar y comparar las contingencias laborales judiciales en las que se podría ver afectada la empresa Industrias Grafisol en el caso de una demanda:

Tabla N° 5.6. Liquidación de Beneficios Sociales (Régimen Laboral General)

TRABAJADOR	MANUEL MORENO SALVATIERRA
CARGO	OPERARIO
FECHA DE INGRESO	01/04/2011
FECHA DE CESE	01/06/2016
RECORD LABORAL	5 AÑOS, 2 MES
REMUNERACIÓN	S/. 850.00

A) GRATIFICACIONES

- GRATIFICACIONES NO PAGADAS:	GRATIFICACIÓN	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (9%)	INTERESES*	TOTAL
AÑO 2011				
Gratificación julio 2011	400.00	36.00	57.64	493.64
Gratificación diciembre 2011	675.00	60.75	89.42	825.17
AÑO 2012				-
Gratificación julio 2012	750.00	67.50	87.46	904.96
Gratificación diciembre 2012	750.00	67.50	79.15	896.65
AÑO 2013				-
Gratificación julio 2013	750.00	67.50	68.07	885.57
Gratificación diciembre 2013	750.00	67.50	60.01	877.51
AÑO 2014				-
Gratificación julio 2014	750.00	67.50	49.08	866.58
Gratificación diciembre 2014	750.00	67.50	41.12	858.62
AÑO 2015				-
Gratificación julio 2015	750.00		27.95	777.95
Gratificación diciembre 2015	750.00		20.66	770.66
TOTAL GRATIFICACIONES NO PAGADAS	S/. 7,075.00	S/. 501.75	S/. 580.56	S/. 8,157.31

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

- GRATIFICACIONES TRUNCAS:	GRATIFICACIÓN	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (9%)	INTERESES*	TOTAL
PERIODO 01/01/2016 01/06/2016				
TIEMPO COMPUTABLE MESES 5 MESES				
REMUNERACION COMPUTABLE 850.00				
JULIO 2016 - TRUNCO	708.33	63.75	11.92	784.00
TOTAL GRATIFICACIONES TRUNCAS				S/. 784.00

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

- GRATIFICACIONES A PAGAR	GRATIFICACIÓN	INTERESES*	TOTAL
GRATIFICACIONES NO PAGADAS	7,075.00	580.56	8,157.31
GRATIFICACIONES TRUNCAS	-	-	784.00
TOTAL GRATIFICACIONES A PAGAR	S/. 7,075.00	S/. 580.56	S/. 8,941.31

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

B) COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

- CTS NO PAGADAS:	CTS	1/6 GRATIFICACIÓN	INTERESES*	TOTAL
AÑO 2011				
CTS mayo 2011	100.00	66.67	22.71	122.71
CTS noviembre 2011	675.00	112.50	97.35	772.35
AÑO 2012				
CTS mayo 2012	750.00	125.00	97.31	847.31
CTS noviembre 2012	750.00	125.00	86.46	836.46
AÑO 2013				
CTS mayo 2013	750.00	125.00	76.26	826.26
CTS noviembre 2013	750.00	125.00	65.96	815.96
AÑO 2014				
CTS mayo 2014	750.00	125.00	56.04	806.04
CTS noviembre 2014	750.00	125.00	45.68	795.68
AÑO 2015				
CTS mayo 2015	750.00	125.00	35.90	785.90
CTS noviembre 2015	750.00	125.00	25.80	775.80
AÑO 2016				
CTS mayo 2016	750.00	125.00	14.68	764.68
TOTAL CTS NO PAGADAS	S/. 7,525.00	S/. 1,304.17	S/. 624.15	S/. 8,149.15

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

- CTS TRUNCAS:	CTS	INTERESES*	TOTAL
PERIODO DEL 01/05/2016			
AL 01/06/2016			
TIEMPO COMPUTABLE 1 MES			
1 DIA			
REMUNERACION COMPUTABLE	850.00		
1/6 GRATIFICACION	141.67		
REMUNERACION COMPUTABLE CTS	991.67		
POR MESES	82.64		
POR DIAS	2.75		
TOTAL CTS TRUNCAS	S/. 85.39	S/. 1.32	S/. 86.71

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

- CTS A PAGAR	CTS	INTERESES*	TOTAL
CTS NO PAGADAS	7,525.00	624.15	8,149.15
CTS TRUNCAS	85.39	1.32	86.71
TOTAL CTS A PAGAR	S/. 7,610.39	S/. 625.47	S/. 8,235.86

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

C) REMUNERACION VACACIONAL

- VACACIONES NO PAGADAS	REMUN. VAC.	INDEMNIZ.	TOTAL
AÑO 2012 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	850.00	850.00	1,700.00
AÑO 2013 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	850.00	850.00	1,700.00
AÑO 2014 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	850.00	850.00	1,700.00
AÑO 2015 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	850.00	850.00	1,700.00
AÑO 2016: VAC. NO PAGADAS	850.00	-	850.00
TOTAL VACACIONES NO PAGADAS	S/. 4,250.00	S/. 3,400.00	S/. 7,650.00

- VACACIONES TRUNCAS:	REMUN. VAC.	INTERESES*	TOTAL
PERIODO 02/04/2016 01/06/2016			
TIEMPO COMPUTABLE 2 MESES			
REMUNERACION COMPUTABLE VAC.	850.00		
TOTAL VACACIONES TRUNCAS	141.67	2.19	143.86

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

- VACACIONES A PAGAR	REM. VAC.	INDEM. E INTERESES*	TOTAL
VACACIONES NO PAGADAS	4,250.00	3,400.00	7,650.00
VACACIONES TRUNCAS	141.67	2.19	143.86
TOTAL VACACIONES A PAGAR	S/. 4,391.67	S/. 3,402.19	S/. 7,793.86

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

TOTAL LIQUIDACIÓN A PAGAR	S/. 24,971.03
----------------------------------	----------------------

En el caso de un juicio:

A) PAGO DE COSTOS	
Pago al abogado del trabajador aprox. 20% de la Liquidación	4,994.21
B) PAGO DE COSTAS	
Tasa por contestación de demanda	39.50
Tasa por recurso de apelación	158.00
COSTOS Y COSTAS A PAGAR	S/. 5,191.71

Tabla N° 5.7. Liquidación de Beneficios Sociales (Microempresa)

TRABAJADOR	MANUEL MORENO SALVATIERRA
CARGO	OPERARIO
FECHA DE INGRESO	01/04/2011
FECHA DE CESE	01/06/2016
RECORD LABORAL	5 AÑOS, 2 MES
REMUNERACIÓN	S/. 850.00

REMUNERACION VACACIONAL

- VACACIONES NO PAGADAS	REMUN. VAC.	INDEMNIZ.	TOTAL
AÑO 2012 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	425.00	425.00	850.00
AÑO 2013 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	425.00	425.00	850.00
AÑO 2014 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	425.00	425.00	850.00
AÑO 2015 : VAC. NO PAGADAS + INDEM.	425.00	425.00	850.00
AÑO 2016: VAC. NO PAGADAS	425.00	-	425.00
TOTAL VACACIONES NO PAGADAS	S/. 2,125.00	S/. 1,700.00	S/.3,825.00

- VACACIONES TRUNCAS:	REMUN. VAC.	INTERESES*	TOTAL
PERIODO 02/04/2016 01/06/2016			
TIEMPO COMPUTABLE 2 MESES			
REMUNERACION COMPUTABLE VAC.	425.00		
TOTAL VACACIONES TRUNCAS	70.83	1.09	71.92

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

- VACACIONES A PAGAR	REM. VAC.	INDEM. E INTERESES*	TOTAL
VACACIONES NO PAGADAS	2,125.00	1,700.00	3,825.00
VACACIONES TRUNCAS	70.83	1.09	71.92
TOTAL VACACIONES A PAGAR	S/. 2,195.83	S/. 1,701.09	S/.3,896.92

*Los intereses diarios han sido calculados al 31/12/2016

TOTAL LIQUIDACIÓN A PAGAR	S/.3,896.92
----------------------------------	--------------------

En el caso de un juicio:

A) PAGO DE COSTOS	
Pago al abogado del trabajador aprox. 20% de la Liquidación	779.38
B) PAGO DE COSTAS	
Tasa por contestación de demanda	-
Tasa por recurso de apelación	-
COSTOS Y COSTAS A PAGAR	S/. 779.38

Tabla N° 5.8. Comparativo de Liquidación de Beneficios Sociales entre Régimen Laboral General y Régimen Microempresa

TRABAJADOR	MANUEL MORENO SALVATIERRA
CARGO	OPERARIO
FECHA DE INGRESO	01/04/2011
FECHA DE CESE	01/06/2016
RECORD LABORAL	5 AÑOS, 2 MES
REMUNERACIÓN	S/. 850.00

L.B.S RÉGIMEN LABORAL GENERAL		L.B.S. MICROEMPRESA
A) GRATIFICACIONES		
- GRATIFICACIONES A PAGAR	TOTAL	TOTAL
GRATIFICACIONES NO PAGADAS	8,157.31	
GRATIFICACIONES TRUNCAS	784.00	
TOTAL GRATIFICACIONES A PAGAR	S/. 8,941.31	NO APLICA
B) COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO		
- CTS A PAGAR	TOTAL	TOTAL
CTS NO PAGADAS	8,149.15	
CTS TRUNCAS	86.71	
TOTAL CTS A PAGAR	S/. 8,235.86	NO APLICA
C) REMUNERACION VACACIONAL		
- VACACIONES A PAGAR	TOTAL	TOTAL
VACACIONES NO PAGADAS	7,650.00	3,825.00
VACACIONES TRUNCAS	143.86	71.92
TOTAL VACACIONES A PAGAR	S/. 7,793.86	S/. 3,896.92
TOTAL LIQUIDACIÓN A PAGAR	S/. 24,971.03	S/. 3,896.92

En el caso de un juicio:

A) PAGO DE COSTOS Pago al abogado del trabajador aprox. 20% de la Liquidación	4,994.21	779.38
B) PAGO DE COSTAS Tasa por contestación de demanda	39.50	-
Tasa por recurso de apelación	158.00	-
COSTOS Y COSTAS A PAGAR	S/. 5,191.71	S/. 779.38
TOTAL A PAGAR	S/. 30,162.74	S/. 4,676.31
DIFERENCIA		S/. 25,486.43

CAPÍTULO 6. RESULTADOS

- Se detectó que la empresa incurre en tres tipos de niveles de infracción tales como leves, graves y muy graves de acuerdo con el análisis de la tabla N° 5.1 significando un 44.4% del nivel de infracción grave un 33.3% leve y un 22.2 muy grave según tabla N° 5.2, se observa que la empresa tiene un mayor porcentaje en las infracciones graves. En el caso de una inspección laboral, la empresa tendría que asumir el pago de multas por las infracciones cometidas hasta por el monto total de S/ 212,220.00 soles (doscientos doce mil doscientos veinte y 00/100 soles) considerando a Industrias Grafisol en el Régimen Laboral General ya que no se encuentra acogida al Régimen Laboral Especial.
- Se obtuvo como resultado mediante la tabla de cuantificación y comparación de multas N° 5.4 que si la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. estuviera registrada como Microempresa y cometiera infracciones laborales la multa total a pagar en caso de una inspección por parte de los organismos de Inspección Laboral sería de S/ 10,530.00 soles (Diez mil quinientos treinta y 00/100 soles). Después de analizar y comparar el pago de multas de ambos regímenes existe una diferencia significativa de S/ 201,690.00 (doscientos un mil seiscientos noventa y 00/100 soles), equivalente a un porcentaje de 95% de reducción, por estar acogido al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa; sin embargo de acuerdo a todos los beneficios que conlleva estar registrado en este régimen la empresa podría ser formal y cumplir con todos los derechos o conceptos en materia de Relación Laboral, de esta forma evitar cometer infracciones con el consecuente pago de multas.
- De acuerdo al gráfico N° 5.7 se determinó que el 84% de las personas afirman estar insatisfechas en el trabajo, mientras que el 11% de los encuestados se encuentran poco satisfecho y el 4% está bastante satisfecho este resultado es debido a que los trabajadores de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. no mantienen un clima laboral óptimo para el desarrollo de sus funciones ya que según el gráfico N° 5.5 el 80% de los trabajadores encuestados están insatisfechos con su jefe y equipo de trabajo, el 80% están insatisfechos con su remuneración según el gráfico N° 5.1 pues más de la mitad no reciben la remuneración mínima vital establecida por ley. Además, los trabajadores tienen un recargo de actividades sobre todo en época de campaña debido al aumento de la demanda en la que se tiene que cubrir grandes pedidos, es por ello que trabajan horas extras y también en horario nocturno; sin embargo, la empresa paga las horas extras como una hora ordinaria porque no se considera la sobretasa de acuerdo a ley. Del mismo modo, según el gráfico N° 5.3 el 90% de los encuestados están insatisfechos con los beneficios sociales debido a que no se les paga los correspondientes, no están registrados en la planilla de remuneraciones, no tienen contratos de trabajo y se vulneran los derechos laborales, todo

ello conlleva a un grado alto de probabilidad que recurran ante los organismos supervisores del cumplimiento de las leyes laborales y entablen una demanda laboral.

- Al medir el incumplimiento de leyes laborales se demostró según tabla N° 5.2 que la empresa tiene un alto incumplimiento de leyes laborales equivalente al 100% de incumplimiento de obligaciones formales (registro en planillas, otorgamiento de boletas de pago, contratos de trabajo, etc.) y sustanciales (pago de remuneración y beneficios sociales), debido a que la empresa no reconoce ni paga los beneficios demandados conforme al Régimen General o Común ni tampoco de acuerdo a un Régimen Especial.
- Existen 9 trabajadores de acuerdo al gráfico N° 5.3 que se encuentran insatisfechos con los beneficios sociales que reciben y de acuerdo al gráfico N° 5.8, 9 trabajadores desean estar dentro de la formalidad laboral de la empresa a la cual pertenecen ello puede generar un 90% de potenciales denuncias penales para exigir los beneficios que no son pagados de acuerdo a ley, en esta situación, podría verse involucrado el propietario de la empresa en el caso que incumpliera con el pago de las sumas ordenadas por el juzgado de trabajo o cuando no tuviera los recursos económicos para satisfacer la obligación. En tal caso estamos hablando de una contingencia que afectaría la libertad personal del representante legal de la empresa.
- De acuerdo con el análisis de la informalidad laboral mediante la entrevista realizada al Titular-Gerente, se demuestra según gráfico N° 5.9 que la empresa incumple en un 91% ya que de un total de 11 trabajadores sólo tiene registrado en planilla a un trabajador y la administración sólo cumple con el pago de remuneraciones más no se reconoce ni se realiza el pago de los demás beneficios laborales que por ley les corresponde, de esta manera se vulneran los derechos laborales por el alto grado de informalidad laboral en la que se encuentra Industrias Grafisol E.I.R.L.
- Se realizó un proyecto de liquidación de beneficios laborales de acuerdo al Régimen Laboral General según tabla N° 5.6 para evaluar las contingencias judiciales en las que podría incurrir la empresa en el caso que fuera demandada, donde se determinó que el pago total de la liquidación sería de S/ 24,971.03 (veinticuatro mil novecientos setenta y uno y 03/100 soles) correspondiente a un empleado que llevaba trabajando 5 años y 2 meses, adicionalmente si existiera un juicio, la empresa tendría que pagar costos (pago al abogado del trabajador) y costas (tasas judiciales y cédulas de notificación) lo que significaría un desembolso de S/ 5,191.71 (cinco mil ciento noventa y uno y 71/100 soles).

- Se realizó otro proyecto de liquidación de beneficios laborales para evaluar y comparar las contingencias judiciales a través del Régimen Laboral de la Microempresa según tabla N° 5.8 en el caso que la empresa estuviera inscrita en el REMYPE, donde se determinó que el pago total de la liquidación sería de S/ 3,896.92 (tres mil ochocientos noventa y seis y 92/100 soles) correspondiente a un empleado que llevaba trabajando 5 años y 2 meses, adicionalmente si existiera un juicio, la empresa pagaría costos (pago al abogado del trabajador) por S/ 779.38 (setecientos noventa y nueve y 38/100 soles), con respecto a las costas (tasas judiciales y cédulas de notificación), la empresa estaría inafecta porque el monto de la pretensión no supera las 70 URP (año 2017= S/. 28,350).
- La empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. cumple con las características para acogerse al Régimen Laboral Especial bajo la modalidad de microempresa debido a que el nivel de ingresos brutos anuales es de S/ 540,000.00 (Quinientos cuarenta mil y 00/100 soles), requisito para poder formar parte del Régimen Laboral Especial por lo tanto se demuestra es factible para su inscripción en el Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.
- De acuerdo a todo lo expuesto, se determinó que el acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa reduce las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L.

CAPÍTULO 7. DISCUSIÓN

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos que nos facilitó desarrollar los diversos objetivos planteados en esta investigación lo cual nos permitió validar la hipótesis tomando como sustento los resultados obtenidos en contraste con el marco teórico, mencionamos lo siguiente:

Campos (2014), menciona que el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa fue creado con la finalidad de promover la formalización de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, de acuerdo con los resultados obtenidos en el capítulo anterior, la empresa no cumple con el pago de los beneficios sociales que le debe corresponder a cada trabajador debido a la informalidad laboral en la que Industrias Grafisol se encuentra, es por ello que la opción de acogerse a dicho régimen permitirá que la empresa formalice y los trabajadores puedan gozar de los beneficios que la ley establece.

La Ley General de Inspección del Trabajo establece las infracciones laborales y las clasifica en leves, graves y muy graves, teniendo en cuenta estos niveles de infracciones, al evaluar a la empresa utilizando los instrumentos de recolección de datos, podemos determinar que Industrias Grafisol tuviera una inspección laboral tendría que pagar cuantiosas multas como resultado de las infracciones en las que incurre las cuales en su mayoría son graves.

Según el Art 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación debe ser de pronunciamiento expreso en la sentencia, es por ello que para medir las contingencias judiciales y contrastarla con dicha ley, se realizó una liquidación de beneficios sociales donde se calculó y analizó los distintos pagos que la empresa tendría que desembolsar en el caso de una demanda laboral, donde el pago de costos y costas es de carácter obligatorio. Si el Titular - Gerente en última instancia no pagara las sumas petitorias conforme al Art. 168 del código penal podría ser reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

Finalmente, en concordancia con el análisis del marco teórico basado en las características que debe cumplir una empresa para acogerse a un Régimen Laboral Especial, Industrias Grafisol, calificaría bajo la modalidad de microempresa. Pertenecer a dicho régimen contribuye a que la empresa formalice y pueda evitar o reducir las diversas contingencias laborales, administrativas y judiciales detalladas y analizadas en el capítulo 5.

CONCLUSIONES

- El acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa reduce las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L., tal como se muestra en la tabla N° 5.1 y tabla N° 5.3
- La empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, está dentro de la informalidad laboral, sus trabajadores no reciben la remuneración mínima vital, no se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones, no se les entregan las boletas de pago, no reciben todos sus beneficios sociales, es decir se vulneran los derechos laborales que de acuerdo a ley les corresponden. La empresa cumple con las características para acogerse al Régimen Laboral Especial bajo la modalidad de microempresa.
- La empresa podría verse afectada con diversas contingencias laborales administrativas tales como infracciones, multas y judiciales tales como demandas laborales, sentencias favorables al trabajador (embargos, pago costos y costas) y denuncias penales.
- La inscripción al Registro de Micro y Pequeña Empresa, es un proceso sencillo y gratuito, se realiza vía virtual mediante el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el ingreso al módulo es con clave sol - SUNAT y como requisito la empresa debe tener por lo menos un trabajador; para obtener la constancia de acreditación como microempresa tardaría un promedio de siete días hábiles.
- Con respecto a las contingencias administrativas laborales evaluadas en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L., conforme se ha advertido en las tablas de multas de la autoridad administrativa de trabajo, las multas que se imponen a las microempresas son menores que a las que se encuentran en el Régimen General. En este sentido, se debe determinar que su acogimiento al Régimen Mype le permite reducir o eliminar contingencias conforme se ha establecido en la discusión de resultados, al proyectar las liquidaciones de beneficios sociales, tanto las correspondientes al Régimen Laboral General o Común y las del Régimen Laboral Especial de la Microempresa, las contingencias judiciales son significativamente costosas en el primer régimen, no ocurriendo así en el especial.

RECOMENDACIONES

- Para mejorar las relaciones laborales y evitar incurrir en infracciones de materia laboral, se recomienda buscar un asesoramiento laboral continuo.
- Se recomienda a la empresa Industrias Grafisol mejorar la organización, el trabajo en equipo y el clima laboral de manera que los trabajadores se sientan comprometidos con el desarrollo de sus funciones y contribuir al crecimiento de la empresa. En este sentido, una relación de armonía laboral basada en el respeto de los derechos de los trabajadores favorece la productividad de la empresa.
- La empresa debería buscar formalizarse acogiéndose al Régimen Laboral de la Microempresa para cumplir con todos los trabajadores pagando los beneficios laborales que de acuerdo a ley les corresponden, ya que en el caso de una inspección laboral por parte de los organismos supervisores, se tendría que pagar a sus trabajadores todos los beneficios sociales de acuerdo al Régimen Laboral General y si posterior a ello se optaría por el acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Microempresa, sólo se podría incluir a este régimen a los trabajadores que ingresen posteriormente a dicha inscripción.

REFERENCIAS

- Benigno, F. (2015). *Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la microempresa seguridad J&M S.A.C. del distrito de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Bustus, J (2013). *Fuentes de Financiamiento y Capacitación en el Distrito Federal para el Desarrollo de Micros, Pequeñas y Medianas Empresas* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Campos, S. (2014). *Regímenes Laborales Especiales*. (2014). Lima, Perú: El Búho.
- Código Penal del Perú. (1991).
- Diario El Peruano. (2014).
- Decreto Legislativo 713. *Consolidan la Legislación Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada* (diciembre 7, 1992). Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/D.Leg.%20713%20-%2008-11-91.pdf>.
- Decreto Legislativo N° 768. *Código Procesal Civil* (febrero 29, 1992). Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00768.pdf>.
- D.S. N° 024-2009-PRODUCE. *Decreto Supremo que Modifica el Reglamento del TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleado Decente-Reglamento de la Ley MYPE* (julio 10, 2009). Recuperado de <http://www2.produce.gob.pe/dispositivos/publicaciones/2009/julio/ds024-2009-produce.pdf>.
- D.S. 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* (setiembre 30, 2008). Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds008-2008.pdf>.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (julio 29, 2006). Recuperado de http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/DS-019-2006-TR-Aprobacion_Reglamento_Ley_Inspeccion_Trabajo.pdf.
- D.S. N° 013-2013-PRODUCE. *TUO de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial* (diciembre 28, 2013). Recuperado de <http://www2.produce.gob.pe/dispositivos/publicaciones/ds013-2013-produce.pdf>.
- Guillermo, C. (1994). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. (23. a Ed). Argentina: Heliasta,

Jiménez, L. (2009). *Manual Práctico Laboral MYPES y Tercerización*. Lima, Perú: Editorial Pacifico

Jiménez, L. (2015). *Sunafil*. Lima, Perú: Editorial Pacifico

Jiménez, L., Hurtado, J., Atahuaman, C. & Hilario, A. (2014). *Manual de los Regímenes Laborales Especiales Normativa y Asesoría Aplicada*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.

Ley 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf.

Ley 28806. *Ley General de Inspección del Trabajo* (julio 2, 2006). Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>.

Ley N°29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo* (enero 15, 2010). Recuperado de https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES

Ley 29981. *Ley que Crea la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral (Sunafil), Modifica la Ley 28806, Ley General De Inspección Del Trabajo, y La Ley 27867, Ley Orgánica De Gobiernos Regionales*, (enero 14, 2013). Recuperado de <http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>.

Ley 28015. *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa* (3 de Julio de 2003). MINTRA.

Poder Judicial del Perú. *Cuadro de valores de los aranceles judiciales*. Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/465320004e5c60948e81af56acd5e45f/CUADRO+DE+VALOR+DE+ARANCELES+2016.pdf?MOD=AJPERES_

Pachamango, N. (2014). *La Ley de formalización laboral N°30056: Beneficios en los trabajadores de las Mypes del sector calzado en el distrito El Porvenir (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Veleceta, N. (2013). *Análisis de las fuentes de financiamiento para las PYMES (Tesis de Maestría)*. Universidad de Cuenca.

ANEXOS

Anexo N° 1: Beneficios Laborales de la Micro y Pequeña Empresa

	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Características	- Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UITs	- Ventas anuales desde 150 UITs hasta el monto máximo de 1700 UITs.
Beneficios Laborales	1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima 3. Descanso semanal 4. feriados 5. vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno.	1. Remuneración Mínima Vital. 2. Jornada máxima 3. Descanso semanal 4. feriados 5. vacaciones: 15 días. Posibilidad de reducción de 15 a 7 días calendario. 6. CTS: 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. 7. Dos gratificaciones al año: Fiestas patrias y navidad. Equivalente a 1/2 remuneración cada una. 8. SCTR a cargo del empleador. 9. Seguro de vida a cargo del empleador. 10. Derechos colectivos. 11. Derecho a participar de las utilidades. 12. Por jornada laboral: No se aplica la sobretasa del 35% en horario nocturno.
Indemnización por despido arbitrario	Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. Tope máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	No	Si
Salud	Afiliado al componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud	Asegurados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD
Sistema pensionario	Obligatorio entre(*) - SNP - SPP - Sistema de Pensiones Sociales (SPS)	Obligatorio entre - SNP - SPP
Exclusiones	- Por vinculación: Grupos económicos, vinculación económica, división de unidades de producción. - Por tipo de actividad: Bares, discotecas, juegos de azar	- Por vinculación: Grupos económicos, vinculación económica, división de unidades de producción. - Por tipo de actividad: Bares, discotecas, juegos de azar
Reducción de tasas	(-) 70% de los derechos de pago del TUPA del MTPE.	(-) 70% de los derechos de pago del TUPA del MTPE.

*Es obligatorio para los trabajadores ingresados a apartir del 01.10.2008

Castillo, J., Demartini, F., Feria, P., Angulo, J., Pineda, L. & Belleza, (2015). *Compendio de Derecho Laboral*

Anexo N° 2: Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales

CUADRO DE VALORES DE LOS ARANCELES JUDICIALES										PODER JUDICIAL
(Ejercicio Gravable 2016)										
Resolución Administrativa N° 001-2016-CE-PJ										
(Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 12 de enero de 2016)										
UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL (URP) = S/. 395.00										
		HASTA S/. 39.500	MÁS S/. 39.500 A S/. 98.750	MÁS S/. 98.750 A S/. 197.500	MÁS S/. 197.500 A S/. 296.250	MÁS S/. 296.250 A S/. 493.750	MÁS S/. 493.750 A S/. 790.000	MÁS S/. 790.000 A S/. 1.185.000	MÁS DE S/. 1.185.000	
CÓDIGO	PROCESOS CONTENCIOSOS	HASTA 100 URP O CUANTÍA INDETERMINABLE	MÁS 100 URP HASTA 250 URP	MÁS 250 URP HASTA 500 URP	MÁS 500 URP HASTA 750 URP	MÁS 750 URP HASTA 1250 URP	MÁS 1250 URP HASTA 2000 URP	MÁS 2000 URP HASTA 3000 URP	MÁS 3000 URP	
07900	Por ofrecimiento de pruebas: demanda, contestación, reconvencción, denuncia civil, intervención coadyuvante, litisconsorcio excluyente de propiedad o de derecho preferente y sucesión procesal, calificación de título ejecutivo o de ejecución (incluyendo la ejecución de las actas de conciliación extrajudicial por laudos arbitrales incumplidos por las partes y actas extrajudiciales de alimentos), la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, nuevos medios probatorios, excepciones, defensas previas, tercería, observación a pericias laborales, observación a liquidación de devengados en los procesos de alimentos y observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados.	S/. 39.50	S/. 59.25	S/. 79.00	S/. 98.75	S/. 118.50	S/. 177.75	S/. 355.50	S/. 533.25	
07439	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	S/. 39.50	S/. 43.45	S/. 47.40	S/. 55.30	S/. 63.20	S/. 71.10	S/. 79.00	S/. 86.90	
07927	Por recurso de apelación de autos.	S/. 39.50	S/. 59.25	S/. 79.00	S/. 98.75	S/. 118.50	S/. 177.75	S/. 355.50	S/. 533.25	
07935	Por recurso de apelación de sentencias.	S/. 158.00	S/. 237.00	S/. 316.00	S/. 395.00	S/. 474.00	S/. 711.00	S/. 1,422.00	S/. 2,133.00	
07951	Por recurso de nulidad y casación.	S/. 632.00	S/. 711.00	S/. 790.00	S/. 987.50	S/. 1,185.00	S/. 1,777.50	S/. 3,456.25	S/. 5,135.00	
07943	Por recurso de queja.	S/. 98.75	S/. 148.10	S/. 197.50	S/. 246.85	S/. 296.25	S/. 444.35	S/. 888.75	S/. 1,333.10	
07978	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	S/. 197.50	S/. 296.25	S/. 395.00	S/. 493.75	S/. 592.50	S/. 888.75	S/. 1,777.50	S/. 1,975.00	
08168	Por formas especiales de conclusión del proceso (allanamiento, reconocimiento, transacción, desistimiento del proceso), abandono del proceso a pedido de parte o tercero legitimado y conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, por suspensión convencional del proceso (excepto conciliación y abandono de oficio).	S/. 110.60	S/. 154.05	S/. 197.50	S/. 276.50	S/. 355.50	S/. 711.00	S/. 1,066.50	S/. 1,619.50	
07374	Por otorgamiento de poder por acta.	S/. 39.50	S/. 39.50	S/. 39.50	S/. 39.50	S/. 79.00	S/. 79.00	S/. 86.90	S/. 86.90	
		HASTA S/. 39.500	MÁS S/. 39.500 A S/. 79.000	MÁS S/. 79.000 A S/. 118.500	MÁS S/. 118.500 A S/. 237.000	MÁS S/. 237.000 A S/. 395.000	MÁS S/. 395.000 A S/. 790.000	MÁS S/. 790.000 A S/. 1.185.000	MÁS S/. 1.185.000 A S/. 1.382.500	MÁS DE S/. 1.382.500

Fuente: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/465320004e5c60948e81af56acd5e45f/CUADRO+DE+VALOR+DE+ARANCELES+2016.pdf?MOD=AJPERES>

Anexo N° 3: Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales de Medidas Cautelares

		HASTA S/.39,500	MÁS S/.39,500 A S/.79,000	MÁS S/.79,000 A S/.118,500	MÁS S/.118,500 A S/.237,000	MÁS S/.237,000 A S/.395,000	MÁS S/.395,000 A S/.790,000	MÁS S/.790,000 A S/.1,185,000	MÁS S/.1,185,000 A S/.1,382,500	MÁS DE S/.1,382,500
CÓDIGO	POR SOLICITUD DE:	HASTA 100 URP O DE CUANTÍA INDETERMINADA	MÁS 100 URP HASTA 200 URP	MÁS 200 URP HASTA 300 URP	MÁS 300 URP HASTA 600 URP	MÁS 600 URP HASTA 1000 URP	MÁS 1000 URP HASTA 2000 URP	MÁS 2000 URP HASTA 3000 URP	MÁS 3000 URP HASTA 3500 URP	MÁS DE 3500 URP
08222	Medidas Cautelares en todas sus modalidades, anotaciones de demandas en todos los procesos, embargos en ejecución forzada, solicitud de ejecución de laudo arbitral firme, recurso de anulación de laudo arbitral, oposición contra el mandato de ejecución de laudo arbitral, solicitud de suspensión de laudo arbitral, solicitud de colaboración y asistencia judicial para la actuación de medios probatorios o solicitud de medidas cautelares dentro del proceso arbitral y solicitud de requerimiento judicial de incautación (Ley de Garantía Mobiliaria). Ⓢ Las personas naturales que soliciten medidas cautelares por una cuantía inferior a las 10 URP se encuentran exoneradas del pago del arancel judicial.	S/. 395.00	S/. 790.00	S/. 1,185.00	S/. 1,580.00	S/. 1,975.00	S/. 2,370.00	S/. 3,160.00	S/. 4,937.50	S/. 6,517.50
08079	Solicitud de remate judicial.	S/. 395.00	S/. 790.00	S/. 1,185.00	S/. 1,580.00	S/. 1,975.00	S/. 2,370.00	S/. 3,160.00	S/. 4,937.50	S/. 6,517.50

Fuente: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/465320004e5c60948e81af56acd5e45f/CUADRO+DE+VALOR+DE+ARANCELES+2016.pdf?MOD=AJPERES>

Anexo N° 4: Entrevista al Gerente de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L

ENTREVISTA

NOMBRE: _____ **CARGO:** _____

PREGUNTAS:

- 1) ¿Hace que tiempo viene operando la empresa que dirige?

 - 2) ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?

 - 3) ¿Sus trabajadores se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones?

 - 4) ¿La empresa que dirige cumple con el pago y reconocimiento de todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde a los trabajadores?

 - 5) ¿Considera que la empresa que dirige se encuentra en la informalidad laboral?

 - 6) ¿Cuáles son las posibles razones de dicha informalidad laboral?

 - 7) ¿Ud. considera que sería favorable promover la formalización de su empresa acogiéndose al Régimen Especial de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa?

 - 8) ¿Cuál es el monto aproximado de sus ingresos brutos anuales?

 - 9) ¿Conoce y aplica la Ley de la Micro y Pequeña Empresa y sabe cuáles son los beneficios laborales de acreditarse como tal?

 - 10) ¿Alguno de sus trabajadores ha recurrido al Ministerio del Trabajo o al Poder Judicial para reclamar sus derechos laborales?

-

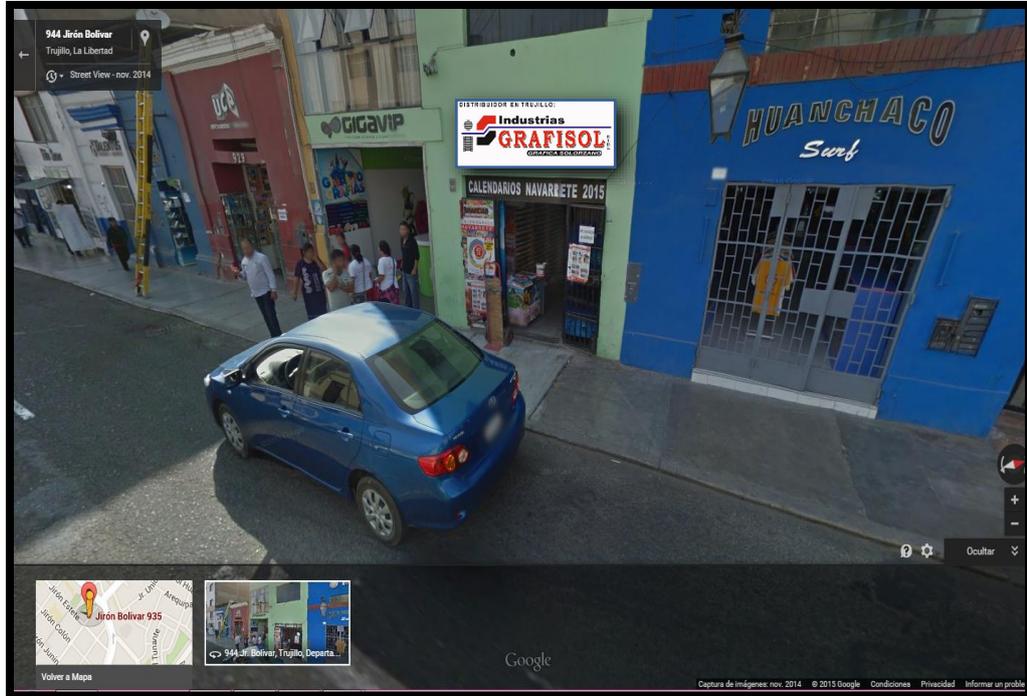
Anexo N° 5: Cuestionario a la Contadora de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L

<u>CUESTIONARIO</u>		
- Instrucciones: Marcar con un aspa (x) si la empresa cumple o no cumple con los enunciados siguientes:		
PREGUNTA	SI	NO
¿Cumple la empresa con la entrega al trabajador en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición?		
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios?		
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones ?		
¿Cumple la empresa con las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente?		
¿Cumple la empresa con pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones?		
¿Cumple la empresa con pagar íntegra los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto?		
¿Depositán íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios?		
¿Celebran por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible?		
¿Se cumple con pagar la remuneración mínima correspondiente?		
¿La empresa cuenta con registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo?		
¿Registran a los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias?		

Anexo N° 6: Entrevista a Trabajadores de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L

<u>QUESTIONARIO: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</u>				
EMPRESA OBJETO DE INVESTIGACIÓN:				
AREA:				
PUESTO O CARGO:				
NOMBRE:				
FECHA: /..... /.....				
A continuación tiene una pequeña lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.				
Por favor, ponga una (X) dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que:				
T= TOTALMENTE SATISFECHO	B= BASTANTE SATISFECHO	P = POCO SATISFECHO	I = INSATISFECHO	
	T	B	P	I
¿Esta Ud. Satisfecho con su remuneración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con su tipo de trabajo, las tareas y actividades que realiza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con los beneficios sociales que recibe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con su horario de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con su jefe y equipo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con la organización del trabajo que actualmente tiene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Con su estabilidad laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DE ACUERDO AL GRADO DE SATISFACCIÓN QUE TIENE EN LA EMPRESA CONCLUYA EN LO SIGUIENTE:				
	SI	NO		
¿Le gustaría formar parte de una empresa formal, estar registrado en la planilla de remuneraciones y gozar de beneficios sociales así como se efectuen los descuentos de acuerdo a Ley?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Anexo N° 7: Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L



Anexo N° 8: Productos de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L



Anexo N° 9: Maquinaria de la Empresa Industrias Grafisol E.I.R.L

