



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“ACOGIMIENTO AL REGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA Y SU IMPACTO EN LOS RESULTADOS FINANCIEROS DE LA
EMPRESA PLRS SA EN EL AÑO 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autor:

Celso Navarrete Almonte

Asesor:

MG. C.P.C. Jorge Luis Morales Santivañez.

Lima – Perú

2018

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el Bachiller **Celso Navarrete Almonte**, denominada:

“ACOGIMIENTO AL REGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA Y SU IMPACTO EN LOS RESULTADOS FINANCIEROS DE
LA EMPRESA PLRS SA DEL AÑO 2017”

C.P.C. Jorge Luis Morales Santivañez

ASESOR

C.P.C. Eva Berlanga Valdez

JURADO

C.P.C. Cesar Peña Oxolon

JURADO

C.P.C. Daniel Robles Fabian

JURADO

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a Dios por darme la vida y la salud, a mi padre Celso Navarrete por su apoyo incondicional y sus consejos que me hicieron una mejor persona, a mi madre Virginia Almonte por su dedicación, su cariño. Además, por haberme guiado para alcanzar mis metas.

Celso Navarrete Almonte

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo Agradezco a mis Padres y Hermanos que es por ellos que culminé mi carrera con su apoyo y comprensión pude completar una meta. A la UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE por darme los conocimientos y guiarme para poder ser un profesional. A mi asesor de tesis, Mg. Jorge Luis Morales Santivañez por su esfuerzo y enseñanza en poder culminar este informe y así lograr obtener mi título profesional. Para ellos: Muchas gracias y que Dios los llene de bendiciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u>	II
<u>DEDICATORIA</u>	III
<u>AGRADECIMIENTO</u>	IV
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	V
<u>ÍNDICE DE GRAFICOS</u>	VII
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	VIII
<u>RESUMEN</u>	IX
<u>ABSTRACT</u>	X
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Formulación del Problema	13
1.2.1. Problema General:	13
1.2.2. Problemas Específicos:	13
1.3. Justificación.....	13
1.4. Limitaciones	14
1.5. Objetivos.....	14
1.5.1. Objetivo General	14
1.5.2. Objetivos Específicos	14
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	15
2.1.2. Antecedentes Internacionales	17
2.2. Bases Teóricas	20
2.2.1. régimen de micro y pequeña empresa:.....	20
2.2.2. resultado de la empresa:.....	30
2.3. Definición de términos técnicos.....	37
CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS	38
3.1. Formulación de la Hipótesis.....	38
3.1.1. Hipótesis General:.....	38
3.1.2. Hipótesis Específicas:	38
3.2. Operacionalización de variables.....	39

CAPÍTULO 4. MATERIAL Y MÉTODOS.....	41
4.1. Diseño de investigación.....	41
4.1.1 Tipo de Diseño de Investigación	41
4.2. Material de estudio	41
4.2.1. Unidad de estudio	41
4.2.2. Población	41
4.2.3. Muestra (muestreo o selección).....	42
4.3. Métodos.....	43
4.3.1 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección y análisis de datos.	43
4.3.2. Procedimientos	44
CAPÍTULO 5. DESARROLLO	45
5.1. Generalidades de la empresa	45
5.2. Diagnóstico Inicial.	48
5.2.1. Recopilación de la situación laboral actual de empresa:.....	48
5.2.2. Análisis de la información recopilada:	48
5.3. Contexto del Problema	50
5.4. Costos Laborales de la empresa PLRS SA dentro del Régimen General:.....	50
5.5. Aplicación de Ratios Financieros	57
5.6. Propuesta de Mejora	61
5.6.1 Procedimiento para poder acogerse al Régimen Especial Laboral de la MYPE.	61
5.6.2. Beneficios Sociales	62
5.6.3. Contribuciones	64
5.6.4. Aplicación de Ratios Financieros Ajustado a la REMYPE Laboral	68
CAPITULO 6. RESULTADOS	70
CAPITULO 7. DISCUSION.....	77
CAPITULO 8. CONCLUSION	78
CAPITULO 9. RECOMENDACIONES	79
• BIBLIOGRAFIA	80
• ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE GRAFICO

Gráfico 1 Estructura del Estado de Resultados Integrales.....	31
Gráfico 2 Rentabilidad Patrimonial	35
Gráfico 3 Rentabilidad sobre Activos.....	35
Gráfico 4 Ratio de Margen Bruto	35
Gráfico 5 Ratio de Margen Neto	36
Gráfico 6 Ubicación de Empresa.....	46
Gráfico 7 Organigrama	47
Gráfico 8 Comparativo Beneficios Sociales.....	71
Gráfico 9 Cuadro comparativo de Contribuciones	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variable Independiente	39
Tabla 2 Operacionalización de Variable Dependiente	40
Tabla 3 Muestra	42
Tabla 4 Acciones	45
Tabla 5 Planilla de Remuneraciones diciembre 2017- PLRS	51
Tabla 6 Planilla de Gratificaciones Julio y Diciembre 2017 - PLRS	52
Tabla 7 Planilla de Compensación de Tiempo de Servicio Año 2017 - PLRS.....	53
Tabla 8 Planilla de Vacaciones 2017 - PLRS.....	54
Tabla 9 Estado de Situación Financiera 2017.....	55
Tabla 10 Estado de Resultados Integrales 2017.....	56
Tabla 11 Ratio de Rentabilidad Patrimonial	57
Tabla 12 Ratio de Rentabilidad sobre Activos	57
Tabla 13 Ratio de Rentabilidad Margen BRUTO	57
Tabla 14 Ratio de Rentabilidad Margen Neto	58
Tabla 15 Encuesta Nro. 01.....	58
Tabla 16 Encuesta Nro. 02.....	59
Tabla 17 Encuesta Nro. 03.....	59
Tabla 18 Encuesta Nro. 4.....	60
Tabla 19 Encuesta Nro. 5.....	60
Tabla 20 Requisitos REMYPE.....	61
Tabla 21 Vacaciones de Pequeña Empresa.....	62
Tabla 22 Variación en Vacaciones	62
Tabla 23 Gratificación de Pequeña Empresa.....	62
Tabla 24 Variación de Gratificaciones	63
Tabla 25 CTS de Pequeña Empresa	63
Tabla 26 Variación de CTS	63
Tabla 27 ESSALUD	64
Tabla 28 Variación Essalud.....	64
Tabla 29 SENATI.....	64
Tabla 30 Variación SENATI.....	65
Tabla 31 SCTR.....	65
Tabla 32 Variación SCTR.....	65
Tabla 33 Estado de Situación Financiera Ajustado.....	66
Tabla 34 Estado de Resultados Integrales Ajustado.....	67
Tabla 35 Ratio de Rentabilidad Ajustado.....	68
Tabla 36 Ratio de Rentabilidad sobre Activos Ajustado	68
Tabla 37 Ratio de Rentabilidad Margen BRUTO ajustado	69
Tabla 38 Ratio de Rentabilidad Margen Neto Ajustado.....	69
Tabla 39 Comparación Beneficios Sociales.....	70
Tabla 40 Comparativo de contribuciones.....	71
Tabla 41 Comparación ratio de rentabilidad patrimonial	73
Tabla 42 Comparación ratio de rentabilidad sobre activos	73
Tabla 43 Comparación ratio de margen bruto.....	74
Tabla 44 Comparación ratio de margen neto.....	74
Tabla 45 Análisis de la pregunta 01.....	75
Tabla 46 Análisis de la pregunta 02.....	75
Tabla 47 Análisis de la pregunta 03.....	76
Tabla 48 Análisis de la pregunta 04.....	76
Tabla 49 Análisis de la pregunta 05.....	76

RESUMEN

Esta investigación se realizó para determinar el impacto que tienen los costos laborales del régimen de la micro y pequeña empresa en los resultados financieros de la empresa PLRS SA, que se dedica a la elaboración de productos de caucho y poliuretano.

Esta empresa tiene un problema significativo con los costos elevados de cada trabajador, debido a esto se incrementan los principales conceptos remunerativos que inciden en los beneficios sociales. También, en las contribuciones del empleador como Essalud, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y SENATI, los cuales influyen en disminución de las utilidades. Durante la investigación pudimos analizar y determinar los costos laborales que incurrió la empresa. Por otro lado, esta investigación se disgrega en once capítulos para poder lograr obtener una solución óptima. En el capítulo 3, se mostrará las hipótesis en el cual plantaremos hacia donde se dirige la investigación. Unos de los capítulos más importantes es el quinto donde se explicará de forma detallada el desarrollo a través de tablas, técnica de encuestas, entrevistas para recolectar la información de las variables que se utilizaron. Por último, el capítulo nueve se presenta las conclusiones que se desprenden del desarrollo del proyecto de investigación con las respectivas recomendaciones.

ABSTRACT

This investigation was realized to determine the impact that have the labor costs of the regime of the micro and small enterprise in the financial results of the company" PLRS SA" that dedicates to the production of products of rubber and polyurethane.

This company has a significant problem with the high costs of every worker and due to this the principal remunerative concepts are increased affecting the social benefits; also in the contributions of the employer like: Essalud, Complementary Insurance of Work of Risk and SENATI, which influence decrease of the usefulness. During the investigation we could analyze and determine the labor costs that the company incurred. On the other hand, this investigation disintegrates in eleven chapters to be able to manage to obtain an ideal solution. In the chapter 3, one will show the hypotheses, in which we will raise where the investigation goes. Some of the most important chapters it is the fifth chapter where the development will be explained of detailed form across tables, technology of surveys, you interview to gather the information of the variables that were in use. Finally, chapter nine appears the conclusions that part with the development of the project of investigation with the respective recommendations.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, la globalización económica origina que las empresas peleen por su permanencia en el mercado, debido a que existe una gran competencia entre ellas. El tema de los sobrecostos laborales es un componente muy importante del costo total de producción. Una disminución de esta provocaría una reducción del costo final del producto convirtiendo esta vía más competitiva para las empresas y beneficiarse aumentando sus utilidades. Vilchez & Gordillo, (2016)

Ingram, (2017) menciona en su investigación que:

Los Costos Laborales pueden ser un gasto significativo para cualquier empresa. También, son los gastos más importantes de las MICRO y pequeñas empresas con una fuerza de trabajo cada vez mayor, estos puedan incrementarse si no se lleva un control de todos los gastos que entran en juego.

Los Costos Laborales pueden ser variables en función a una serie de factores que pueden ser tanto internos como externos. Se puede controlar algunos de estos costos como la mano de obra, pero hay otros que influyen entorno del mercado y otras circunstancias. Saber de los factores que ocasionan estos costos aumenten o disminuyan ayudarán a la empresa a poder mejorar su rentabilidad. Wille, (2013)

En los años 90, el Perú sufrió una reestructuración laboral con la creación de nuevas normas que modificaron el marco legal del Perú, aumentando sobrecostos laborales como la reforma que obliga a los empleadores depositar semestralmente la compensación por tiempo de servicio del Decreto Legislativo Nro. 650, además existen ciertos beneficios que no se encuentran en otros países como la cantidad de 30 días de vacaciones por año trabajado. Diario Gestion, (2015)

Según Alegría, (2014) el problema reside en los altos sobre costos laborales que tiene el Perú, siendo este una carga adicional del 59% para las empresas en comparación con otras en Latinoamérica teniendo a Argentina con 54.3% de sobrecostos, Brasil 53.6% y Colombia con 53.5%.

En efecto, para un empleador al contratar un trabajador mide los costos mediante 3 índices de referencia, 1) La remuneración (sueldo, asignaciones, comisiones, horas extras y otros pagos complementarios). El 2 índice está relacionado con el antes mencionado porque mide los tributos y contribuciones que se apliquen a las remuneraciones como ESSALUD, Seguro Complementario de Trabajo (SCTR). SENATI. Por último, el 3 índice que comprende todos los beneficios sociales que tiene el trabajador: compensación por tiempo de servicio (CTS), las vacaciones, gratificaciones entre otros. Garcia,(2014)

La problemática de la empresa PLRS SA, se da, porque tiene trabajadores que son remunerados según la legislación laboral peruana por ser parte del régimen general laboral. Esto conlleva, a que la compañía tenga que afrontar más gastos, ya que es consciente que el infringir la ley ocasionaría altos costos de multas y sanciones por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo que involucraría desembolsos no previstos. Más aún cumplir con los trabajadores en cuanto al pago de sus remuneraciones, beneficios sociales y demás pagos que representan altas cargas dinero que la empresa a veces no puede asumir.

De modo que, esta investigación está dirigido a determinar **¿De qué manera el acogimiento a la REMYPE Laboral impacta en los resultados financieros de la empresa PLRS en el Año 2017?**, Y así poder conseguir información de vital importancia que nos permita desarrollar de manera más viable de encontrar alternativas que puedan mejorar los problemas antes expuestos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General:

¿Cuál es el impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS SA al acogerse al régimen laboral micro y pequeña empresa en el año 2017?

1.2.2. Problemas Específicos:

- ✓ ¿Cuál es el procedimiento para el acogimiento al registro del régimen laboral micro y pequeña empresa para acceder al beneficio laboral?
- ✓ ¿Cómo incide el acogimiento a la REMYPE Laboral en los beneficios sociales de la empresa PLRS SA en el año 2017?
- ✓ ¿Cómo influye el acogimiento a la REMYPE Laboral en las contribuciones de la empresa PLRS SA en el año 2017?

1.3. Justificación

La Importancia de esta investigación consiste en realizar una análisis comparativo para así poder llegar a comprender de qué manera los costos laborales han influido en los resultados de la empresa PLRS SA tras al acogimiento de la REMYPE Laboral, por lo tanto, podremos demostrar cómo podemos adoptar mecanismos para cumplir el pago de las remuneraciones y beneficios, cumpliendo con las exigencias laborales del estado peruano, sin que estos influyan significativamente en los resultados financieros de la empresa.

Es así que ha determinado dentro de los objetivos específicos evaluar la implicancia de los costos laborales aumentan los sobre costos de los beneficios sociales y las contribuciones, de modo que alcanzaremos a demostrar a la empresa la incorrecta decisión de no acogerse a la REMYPE Laboral.

Esta investigación va a generar un valor agregado para la empresa ya que del resultado obtenido dependerá del gerente general tomar la decisión de poder acogerse a dicho régimen laboral y así poder obtener la reducción de gastos laborales.

Este trabajo es el resultado de mi formación académica y profesional, basándome en todo lo aprendido. Es justificable, su elaboración para la sustentación, y la aprobación para que sirva como guía a futuras investigaciones.

1.4. Limitaciones

En nuestra investigación contamos con algunas limitaciones, que además de dificultarnos el trabajo nos está llevando más tiempo de lo pensado, uno de esos problemas es coordinar los tiempos con las personas encargadas del área de producción y de recursos humanos de la empresa para poder tener información.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cuál es el impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS SA al acogerse al Régimen Laboral de Micro y Pequeña en el año 2017.

1.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Describir el procedimiento para el acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa para acceder al beneficio laboral.
- ✓ Evaluar como incide el acogimiento a la REMYPE Laboral en los beneficios sociales de la empresa PLRS SA en el año 2017.
- ✓ Identificar como influye el acogimiento a la REMYPE Laboral en las contribuciones de la empresa PLRS SA en el año 2017.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

“Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) empresa contratada para prestar servicio a Conecel (CLARO)” – Ecuador 2014

Según Coello, (2014), en su tesis “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) empresa contratada para prestar servicio a Conecel (CLARO)”, aplico una investigación descriptiva utilizando un cuestionario S20/23 conformado por 20 interrogantes, ha podido recabar información de las condiciones externas son muy favorables para sus trabajadores con un 78% de aceptación mostrando un ambiente armonioso y cómodos de quienes conforman el grupo Inbound Pymes, mientras que las internas mantiene un alto nivel de insatisfacción como por ejemplo en los salarios que reciben (58%), la valoración de su trabajo (50%), su participación activa en la empresa (42%), y por último las comunicaciones interpersonales(46%), en consecuencia la productividad y efectividad del equipo a través del tiempo no ha aumentado por la insatisfacción y la poca valoración de las tareas diarias.

“Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango” – Guatemala 2012

Fuentes, (2012), según el estudio de su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de QUETZALTENANGO”, en la delegación de recursos humanos judicial de la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala mediante una investigación descriptiva concluyo que aunque la delegación tenga una alta satisfacción laboral con un 71% debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial el material necesario y una infraestructura adecuada para que pueda desarrollar de mejor manera sus funciones, así mismo les da los beneficios este no tiene influencia con la productividad ya que solo alcanzaron un 52% de ser productivos.

“Diagnóstico y propuesta de mejoramiento para la optimización de costos en horas extras y recargos en audifarma S.A”– Colombia 2014

Mendoza, (2014), menciona en su tesis “Diagnóstico y propuesta de mejoramiento para la optimización de costos en horas extras y recargos en audifarma S.A”, que es una empresa dispensadora de medicamentos y dispositivos médicos para pacientes con tratamientos especiales, debido al último reporte anual de las cuentas de gastos del personal siendo este con un continuo aumento en las horas extras lo cual ha traído un exceso en lo ya presupuestado, debido a los retrasos en el Software utilizado para los inventarios estos generan tiempo muertos donde aumentan las horas extras, donde plantea implementar un nuevo diseño o mejorar el software y así poder eliminar o disminuir al máximo esos tiempos muerto y poder cumplir el presupuesto.

“Diseño e implementación de un modelo explicativo de las causas de las horas de sobretiempo que tiene una empresa que maneja personal de servicio”– Ecuador 2005

Este trabajo de investigación se ha podido encontrar que empleados realizan más sobretiempo y con esto poder ayudar a los dueños, utilizando el programa WEKA en base de logaritmos y múltiples herramientas para transformar las bases de datos y realizar un exhaustivo análisis. Calderon, (2005)

“Estudio preliminar sobre rendimiento y costos laborales en actividades de aprovechamiento de productos maderables en bosques naturales de coníferas en los departamentos de Guatemala y Chimaltenango”– Guatemala 2005

Este informe de investigación indica que la ausencia de capacitación a sus trabajadores es una de las principales razones de los bajos rendimientos y los altos costos laborales, por ende se aplicará una estrategia que constará de un proceso de capacitación, registro y monitoreo contemplando el pago por jornal al inicio, de tal forma que el dueño tenga la información para tomar la decisión de pagar al destajo y así incentive a sus trabajadores y optimice el mismo tiempo sus ingresos Chapas, (2005)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

“Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016”

Vilchez & Gordillo, (2016) en su tesis “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C”, concluyeron que La empresa Fortaleza SAC al acogerse al régimen especial de micro y pequeña empresa, estas tendrían una reducción significativa en los 3 aspectos analizados: conceptos remunerativos, beneficios sociales, y por último los gastos relacionados a los trámites administrativos. Mediante lo antes mencionado la empresa ahorro el 8% de los costos laborales, que asciende a S/ 46,566.09 lo cual determina un impacto positivo en los resultados.

“Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la Empresa Pesquera Exalmar S.A.A. de la provincia de Ascope” – Ascope 2014

Según García,(2014) en su tesis “Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera exalmar saa de la provincia de ascope”, este trabajo identifica que los costos laborales están representados por el transporte del personal, alimentación, las capacitaciones y los aportes de ley, que constituyen gastos muy importantes que van a constituir el crecimiento y desarrollo de la empresa, y elabora un control exhaustivo por los conceptos ya mencionados para una eficiente disminución de estos costos sin perjudicar la estabilidad y bienestar de los trabajadores, ni disminuir su desempeño en sus labores realizadas.

“La Planificación Financiera y su incidencia en los Resultados Económico Financieros de la empresa Tanks 105 Servicios Generales S.R.L. de la ciudad de Trujillo año 2016

Alvites, (2017) en su tesis “La Planificación Financiera y su incidencia en los Resultados Económico Financieros de la empresa Tanks 105 Servicios Generales S.R.L.”, Muestra una investigación descriptiva concluyendo en que la planificación financiera incide en la mejora de los resultados y la actividades de la empresa, ya que al tenerlo esto dará información verídica y muy oportuna para la mejora al tomar las decisiones y así poder afrontar las obligaciones tanto internas como externas sin poder perjudicar a la compañía.

“Influencia del clima laboral en el desarrollo empresarial del supermercado Plaza Vea de la ciudad de Ica en el año 2010” – Ica 2011

Barrientos, (2011) en su tesis “Influencia del clima laboral en el desarrollo empresarial del supermercado Plaza Vea de la ciudad de Ica en el año 2010”, realizó una investigación descriptiva y se tomó como muestra a 120 personas, así mismo se aplicó la técnica de recolección de datos a encuestas donde concluyó en:

El clima laboral en la empresa Plaza Vea de Ica es variable. Debido a que, sus trabajadores tienen un horario cambiante, las horas extras no son compensables. Además, reciben un mal trato de los psicólogos, por consiguiente, la empresa debe revertir el clima laboral tenso que existe para encontrar el bienestar y satisfacción para sus empleados con el fin de aumentar la productividad.

“Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. Departamento de La Libertad Provincia de Trujillo, durante el año 2012”

La Investigadora concluyó en que los trabajadores se les debe de respetar los feriados para que puedan tener un tiempo libre para poder compartir con su familia de manera que, al trabajar con menos estrés, mejorarán la productividad. Asimismo, aumentar el sueldo mínimo vital para que alcance a cubrir la canasta básica familiar, los trabajadores de la empresa Almapo SRL aseguran que el sueldo mínimo vital no cubre con sus necesidades. Aguire, (2012) en su tesis “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. Departamento de La Libertad Provincia de Trujillo”

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Régimen de Micro y Pequeña Empresa:

Castillo, (2016) menciona que las Micro y Pequeñas Empresas juegan un papel muy importante para el crecimiento social y económico, por ser la mayor fuente productora de empleo en el Perú. Por ello, dentro del marco normativo de la legislación laboral se ha establecido un régimen especial para este sector económicos a fin de que la carga tributaria, los sobrecostos laborales y los costos de transacción no frenen su crecimiento y la formalización.

Cabe Señalar que la REMYPE Laboral ha sido creada pensando en la realidad de este sector económico, y por lo mismo presenta ventajas fundamentales en comparación al régimen general o común.

Concepto de Régimen de la Micro y Pequeña Empresa

Se entiende "Unidad económica son las generadoras de renta de 3ra categoría conforme a la Ley del Impuesto al a Renta, con una finalidad lucrativa", entonces una persona natural con negocio "empresa unipersonal" o una persona jurídica, como E.I.R.L, Sociedad Civil, S.A., S.A.C. entre otras, pueden calificar como una MYPE.

Sánchez, (2016), menciona que las MYPES es la unidad económica contemplada en la legislación vigente, constituida por una persona natural o persona jurídica que tiene como objetivo desarrollar en las actividades de extracción, comercialización, producción de bienes y de prestación de servicios.

2.2.1.1. Leyes aplicables a la Micro y Pequeña Empresa.

- **Características Régimen de Micro, Pequeña y Mediana Empresa:**

El artículo 11° de la Ley N.° 30056 (02-07-2013) modifica el artículo 5° del Decreto Supremo N.° 007-2008-TR, quedando el artículo 5° de la Ley MIPYME redactado en los términos siguientes:

“Artículo 5.- Características de las micro, pequeñas y medianas empresas

Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus **niveles de ventas anuales**:

- Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT [S/.607,500].
- Pequeña Empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT [S/.607,501] y hasta el monto máximo de 1700 UIT [S/.6'885,000].
- Mediana Empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT [S/.6'885,001] y hasta el monto máximo de 2300 UIT [S/.9'315,000]”.

Donde: Valor de la UIT para el ejercicio 2017 es de S/.4,050. Castillo, (2016).

- **Exclusiones del Régimen de Micro, Pequeña y Mediana Empresa:**

El régimen de REMYPE laboral no se puede aplicar a todas las empresas. Pese a cumplir con los requisitos líneas arriba mencionados, agrupa las siguientes condiciones:

- **El grupo económico** es una agrupación de empresas que tengan cualquier actividad u objeto social y estén controladas por una misma persona natural o Jurídica. Vilchez & Gordillo, (2016).

- **Falseen información.** - Referido al supuesto de inscribir una compañía en el registro nacional de la micro y pequeña empresa como tal, sabiendo que esta no cumple con los requisitos que la norma establece. Vilchez & Gordillo, (2016)
- **Dividan sus unidades empresariales.** - Esto con la finalidad de poder obtener los beneficios que otorga la ley.
- **Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.** - Estas actividades afines, serán determinadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Sin embargo, se tiene en cuenta que contamos con la clasificación industrial internacional uniforme (CIU). Creemos que la autoridad administrativa debería considerar a las señaladas en esta clasificación. Vilchez & Gordillo, (2016)

• **Naturaleza de la REMYPE:**

Al acogerse al REMYPE Laboral este se vuelve en forma permanente, pero las empresas pueden perder dicha condición por diversos motivos:

- **Microempresa:** si supera durante 2 años consecutivos el nivel de ventas estipulado en la ley, podrá conservar ese régimen un año más en el mismo régimen.
- **Pequeña empresa:** si supera durante 2 años consecutivos el nivel de ventas estipulado en la ley, podrá conservar ese régimen por tres años más en el mismo régimen.

• **Beneficios de la REMYPE:**

Derechos Laborales de los Trabajadores

Según MINTRA, las empresas acogidas a la REMYPE Laboral también deben respetar los derechos básicos de los trabajadores como son:

- Trabajo infantil: No se debe admitir que las personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código del Niño y Adolescente deban trabajar.
- Trabajo forzado: No aplicar trabajo forzado ni castigos corporales para la realización de determinadas laborales.

- Cumplimiento de normas sobre remuneraciones y beneficios sociales.
- No discriminar a los trabajadores por raza, credo, género, y cualquier otra característica personal, creencia o afiliación.
- Se deberá respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos.
- Proporcionar un ambiente saludable y seguro de trabajo.

Beneficios Laborales de la Microempresa

Según Revista de Consultoría,(2017), los derechos laborales de los trabajadores son los siguientes:

- Los trabajadores de la empresa deben estar asegurados en el Seguro Integral de Salud (SIS), este es un sistema semi-contributivo donde el empleador asume el 50% y el Estado el otro 50%.
- Los trabajadores y conductores derecho a ser asegurados a cualquier sistema de pensión ya sea privada AFP o publica ONP.
- El trabajador tiene derecho a trabajar 8 horas diarias y 48 semanales.
- Tiene derecho a descansar una día completo o 24 horas continuas de descanso físico.
- El trabajador tiene derecho al ser despedido de forma arbitraria una indemnización de 10 sueldos diarios por cada año laborado con un tope de 90 remuneraciones diarias.
- Tiene derecho cuando menos a una remuneración mínima vital (S/ 850.00 soles).
- El Trabajador tiene derecho a 15 días de vacaciones por cada año laborado, y este puede reducirse con la debida compensación económica.
- Tiene derecho a gozar los feriados establecidos por Ley(p,5)

Beneficios Laborales de la Pequeña Empresa

Según Revista de Consultoría,(2017), los derechos laborales de los trabajadores son los siguientes:

- Los trabajadores de la empresa deben estar asegurados en el Seguro de ESSALUD, este es un sistema contributivo donde el empleador asume el 100% de la aportación.
- Los trabajadores y conductores derecho a ser asegurados a cualquier sistema de pensión ya sea privada AFP o publica ONP.
- El trabajador tiene derecho a trabajar 8 horas diarias y 48 semanales.
- Tiene derecho a 24 horas continuas de descanso físico.
- El trabajador tiene derecho al ser despedido de forma arbitraria una indemnización de 20 sueldos diarios por cada año laborado con un tope de 120 remuneraciones diarias.
- Por compensación por tiempo de servicios (CTS), el trabajador percibirá $\frac{1}{2}$ compensación por cada año de trabajo.
- El Trabajador tiene derecho a 15 días de vacaciones por cada año laborado, y este puede reducirse con la debida compensación económica.
- Tiene derecho cuando menos a una remuneración mínima vital (S/ 850.00 soles).
- Tiene derecho a $\frac{1}{2}$ Gratificación en Julio y $\frac{1}{2}$ Gratificación en diciembre, siempre cumpla con laboral el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, caso contrario percibirá la parte proporcional por los meses completos laborados en razón a los antes mencionado.
- El Trabajador tiene derecho a formar parte del sindicato.
- Tiene derecho a gozar los feriados establecidos por Ley.
- Tiene derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo en caso realice actividades de riesgo. (p,5)

2.2.1.2. Beneficios Sociales

Espinoza & Cerna,(2017), menciona que los beneficios sociales legales se denominan a las prestaciones jurídica de seguridad social. No remunerativas, no acumulables, que entrega el empleador al trabajador dependiente con la finalidad de mejorar la calidad de vida.

Estas comprenden el paquete de compensaciones que tienen los trabajadores pero que son adicionales a las remuneraciones ordinarias. Por ejemplo,

2.2.1.2.1. Gratificaciones:

Son las sumas de dinero que hace entrega el empleador a su trabajador, dos veces al año tanto por Fiestas Patrias (Julio) y otra en Navidad (diciembre). Estas deben ser canceladas hasta el 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente para su cálculo se considera la remuneración básica de su trabajador, así como las otras remuneraciones irregulares que tiene el trabajador siempre que sea de libre disponibilidad según Artículo 2 de la ley Nro. 27735.

Espinoza & Cerna,(2017), menciona que son aquellas suma de dinero (aguinaldos) que se le hace entrega al trabajador de forma complementaria al sueldo que este percibe, teniendo que cumplir con los requisitos correspondientes, los trabajadores que se encuentren en el régimen laboral de forma privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una remuneración mensual, la primera con motivo de fiestas patrias y la segunda por navidad. En el caso que el trabajador no cumpla con los seis meses efectivamente laborados, percibirá la gratificación de forma proporcional a los meses que a laborado, dichos pagos se efectuaran como máximo en la quincena de julio y diciembre.

2.2.1.2.2. Vacaciones:

Según el Mintra, son los derechos que tienen los trabajadores luego de cumplir ciertos requisitos como; haber cumplido un año de servicios de un mismo empleador, cumplir un horario mínimo de 4 horas diarias entre otras, podrá descansar de forma física por un periodo de 30 días calendarios. El pago se tendrá que realizar antes del inicio del descanso y tiene que figurar en su Boleta de Pagos. (Decreto Legislativo 713).

Según El Diario Gestión, (2018) es el descanso que tiene derecho el trabajador después de un año efectivamente laborado y cumplir días mínimo de trabajo efectivo, por ejemplo, si el trabajador labora 6 días a la semana debe tener una labor efectiva de 260 días, si labora 5 días a la semana debe tener una labor efectiva de 210 días. Para el cálculo se debe considerar el ultimo sueldo percibido, así como también las demás remuneraciones como Horas Extras, Comisiones.

2.2.1.2.3. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS):

Es un beneficio social que tiene todo trabajador y pueda prever las contingencias que sucedan en el cese en el trabajo, para obtener este beneficio el trabajador debe cumplir ciertos requisitos como: Tener un horario mínimo de 4 horas diarias, no estar sujeto a regímenes especiales. El pago se realizará en dos partes: primer periodo de mayo a octubre y segundo periodo de noviembre a abril debiéndose pagar 15 de mayo y 15 de noviembre respectivamente. Mintra.

La compensación por tiempo de servicio (CTS) es un beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral, constituye un beneficio de precaución de las contingencias que genera el cese en el trabajo para el trabajador y su familia, los trabajadores podrán acceder a este beneficio siempre y cuando cumplan con un mínimo de 4 horas de trabajo diarias y haber transcurrido un mes de prestación efectiva. La CTS se deposita semestralmente en la institución que desee el trabajador. Espinoza & Cerna,(2017)

2.2.1.3. Contribuciones

El Código Tributario, (1999) es el tributo que tiene como hecho generador los beneficios a realizar obras públicas o actividades estatales como: ESSALUD (9%), SENATI (0.75%), Seguro Complementario de Riesgo (SCTR), SENCICO y entre otros.

2.2.1.3.1. ESSALUD

Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el régimen contributivo de seguridad social la Ley Nro. 27056 creó el Seguro Social de Salud (ESSALUD), como un organismo público descentralizado con el propósito de dar cobertura de salud a sus afiliados y derecho-habientes, las contribuciones deberán ser pagadas por el empleador de forma mensual y se aplican para asegurados regulares con una tasa del 9%, Asegurados pensionistas con una tasa de 4%.

2.2.1.3.2. SENATI

Son las contribuciones que realiza las personas o empresas que se dediquen a las actividades industriales comprendidas en la categoría D de la clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU), pagando la tasa del 0.75% de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores. Actualidad Empresarial, (2008, Pag 161)

2.2.1.3.3. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Según la revista Actualidad Empresarial, (2012) la SCTR fue creada por la ley de modernización de la seguridad social – Ley nro 26790, es el sistema especializado del seguro social de salud que otorga un cobertura adicional a los trabajos de alto riesgo que tenga la empresa brindando prestación de salud y pensión de invalidez temporal o permanente, esta cobertura puede ser tomada tanto por ESSALUD o por otra entidad privada.

2.2.1.4 NIC-19 Beneficios a los Empleados

Rumiche, (2012), menciona que dicha norma fue emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en Febrero del año 1998.

Esta norma determina el tratamiento contable y la revelación de los beneficios sociales a los empleados.

Por lo tanto, estos beneficios comprenden todas las retribuciones que concede el empleador a sus trabajadores a cambio de su servicios prestados.

2.2.1.4.1. Objetivos de la NIC 19

El objetivo de esta norma internacional es determinar la medición contable y la información a revelar respecto a los beneficios sociales. Rumiche, (2012)

Esta norma identifica 4 categorías de beneficios a los empleados:

a) Beneficios a corto plazo a los empleados Actuales

- ✓ Sueldo, Salarios y aportes a seguridad social.
- ✓ Ausencias remuneradas anuales y ausencia remuneradas por enfermedad.
- ✓ Participación en las ganancias e incentivos, (pagadas dentro de los 12 meses siguientes al cierre del ejercicio), y
- ✓ Beneficios no monetarios como alojamiento, asistencia médica.

b) Beneficio a los empleados retirados (prestaciones post-empleo)

- ✓ Beneficio por pensión u otros beneficios de retiro.
- ✓ Seguros de Vida.
- ✓ Atención médica para retirados.

c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados

- ✓ Las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio.
- ✓ Beneficios por jubilación.
- ✓ Beneficios por incapacidad, y
- ✓ Si se realiza el pago en un plazo de 12 meses o más después del cierre del periodo, los incentivos, las participaciones y las compensaciones diferidas.

d) Beneficios por terminación o cese del contrato.

- ✓ Se deberá de reconocer las indemnizaciones por cese como un gasto y como un pasivo cuando la anulación del contrato de trabajo por parte del empleador o si el trabajador se le concedió un ofrecimiento para incentivar su renuncia voluntaria.

De estas 4 categorías la metodología de valoración será la siguiente:

a) Retribuciones a corto plazo;

- ✓ Se deberá registrar con el valor real de la prestación devengada sin descuento alguno.

b) Prestaciones post-empleo

- ✓ Se deben registrar según las políticas internas de trabajo que tengan cada entidad.

c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados

- ✓ Estos beneficios a largo plazo se deberán valorar por el importe neto resultante del valor actual de la obligación menos el valor razonable en la fecha registrada en el estado de situación financiera.
- ✓ Para determinar el valor actual de la obligación se deberá utilizar el método de la unidad de crédito proyectada.

d) Beneficios por terminación o cese del contrato.

- ✓ Esta norma trata de las indemnizaciones por finalización del vínculo laboral y no el periodo de servicio del empleado.
- ✓ La entidad medirá los beneficios por terminación en el reconocimiento inicial, medir y reconocer los cambios posteriores de acuerdo con la naturaleza del beneficio a los empleados.

2.2.1.4.2. Reconocimiento y Medición

Reconocimiento (tratamiento) contable de PASIVO Y GASTOS:

Cuando el empleado preste sus servicios a una entidad durante un periodo establecido la entidad deberá de registrar el importe sin descontar, de los beneficios de corto plazo que debe de cancelar por los servicios. Rumiche, (2012)

La Norma necesita que la entidad reconozca:

PASIVO: cuando el empleado realice un servicio a cambio de que reciba el pago a futuro.

GASTO: cuando se ha consumido el servicio prestado por el empleado a cambio de un beneficio en cuestión.

2.2.2. RESULTADO DE LA EMPRESA:

Un reporte financiero que en base a un periodo determinado muestra de manera detallada los ingresos obtenidos, los gastos en el momento en que se producen y como consecuencia, el beneficio o pérdida que ha generado la empresa en dicho periodo de tiempo para analizar esta información y en base a esto, tomar decisiones de negocio. Alvites, (2017)

2.2.2.1. Estado de Resultados Integrales.

(PEREZ, s.f.), menciona que las cuentas de resultado o conocidas como cuenta de pérdidas y ganancias son la información mediante un documento de las operaciones ordinarias (ingresos y gastos) de forma continuas que realiza las empresas sobre el resultado de su gestión.

$$\text{Ingresos} - \text{Gastos} = \text{Resultado}$$

Resultado que puede generar una Utilidad (ingresos > gastos) o una pérdida (gastos > ingresos)

El resultado modifica el valor patrimonial de la empresa, si existe utilidad aumentará el patrimonio neto y si existe pérdida este disminuirá el patrimonio, los podemos dividir en 2 partes:

i) **Resultados de Explotación:** conforman todos los ingresos y gastos relacionados con a la actividad de la empresa.

ii) **Resultados Financiero:** conforman todos los ingresos y gastos relacionados a la inversión y financiamiento.

La suma de estas dos partes formar el resultado antes de impuestos, del cual se reducirá la Renta si es que hubiese Utilidad.

Los Estados de resultados integrales es el resumen de todas las operaciones de producir, comercializar, transformar y de vender tanto bienes y servicios durante un periodo determinado. Este estado incluye todos los ingresos percibidos por la empresa y los costos y gastos incurridos en sus operaciones donde se demuestra en este reporte financiero. Lemus, (2012)

Importancia de Resultado de resultados integrales

(PEREZ, s.f.), señala que las cuentas de resultado o también conocidas como cuenta de pérdidas y ganancias son importantes porque no solo permite cuantificar el beneficio o pérdida de un ejercicio. También, te permite conocer y analizar las partidas de gastos sobre los ingresos.

2.2.2.1.1. Estructura de Resultados Integrales

Ventas
(-) Costo de Ventas
Utilidad Bruta
(-) Gastos Adm. Y Vtas
Utilidad de Operación
(-) Gastos Financieros
Utilidad antes de impuestos
(-) Impuestos
Utilidad Neta
(-) Pago de Dividendos
Utilidades Retenidas

Gráfico 1 Estructura del Estado de Resultados Integrales

Fuente: García, (2014)

Ventas Netas: son todos los ingresos derivados a la actividad principal de la empresa, adquiridas por las ventas ordinarias de bienes o prestación de servicios descontado las devoluciones, descuentos, bonificaciones y demás reducciones sobre las mismas. (PEREZ, s.f.)

Costo de Ventas: son todos los gastos derivados a la actividad principal de la empresa, que ha de pagar a los suministradores de materia prima que utilizará en la transformación, venta, y/o servicios, así como los demás gastos proporcionales de fabricación y de comercialización imputables a la venta, al ser gastos proporcionales son "Gastos Variables". (PEREZ, s.f.).

Polo, (2005) nos indica que el costo de venta es el valor de los productos que hemos vendido.

El costo de ventas comprende a los gastos que se ha incurrido en el producto hasta que se ha realizado la venta. Estos incluyen:

- El costo de las materias primas con las que se ha producido (si fuera el caso).
- El costo de almacenaje de los productos.
- Los gastos generales de fabricación y el costo de la mano de obra directa o indirecta de manipular los productos.
- Los gastos de depreciación.

Costo de Servicio: es complicado poder fijar el costo de ventas. Comúnmente se conoce por el costo que se ha generado al realizar el servicio, normalmente son los siguientes elementos:

- Materiales
- Mano de Obra
- Gastos Generales.

Margen Bruto: (PEREZ, s.f.) menciona que es la diferencia entre las ventas y los gastos variables, donde se convierten en el primer escalón del cálculo del beneficio, donde aquí se debe alcanzar un margen suficiente para que pueda superar el resto de los gastos y así poder alcanzar la rentabilidad propuesta.

Gastos de Explotación: (PEREZ, s.f.) concluye que son todos aquellos gastos provocados por la estructura de la empresa y no atribuibles directamente al volumen de ventas. Por ende, son Gastos Fijos como; por ejemplo,

- Gastos del personal. (Administrativos y Ventas)
- Publicidad.
- Arrendamientos.
- Servicios bancarios, entre otros.

Gastos e Ingresos Financieros:

Gastos Financieros: son los intereses que se generan por préstamo de bancos, caja de ahorros u otras, que ha obtenido la empresa y debe cancelarlos. (PEREZ, s.f.)

Ingresos Financieros: son los intereses que se generan a favor de la empresa devengados en los ejercicios económicos. (PEREZ, s.f.)

Resultado Neto: (PEREZ, s.f.) menciona que el resultado neto después de descontar los impuestos de ley estos pueden ser positivos (utilidad) o negativos (perdida).

Utilidad: según Lemus, (2012) las utilidades es el valor neto que les pertenece a los dueños de la empresa y se establece de manera final.

2.2.2.2. Estado de Situación Financiera.

Lemus, (2012) menciona que las cuentas del estado de situación financiera son el reflejo de los recursos que tiene la empresa (activos), las obligaciones o deudas (pasivos), y el capital y utilidades de los socios (patrimonio).

Es uno de los cuatro estados financieros donde nos presentan la situación financiera de la empresa en un periodo determinado. Llanos, (2012).

2.2.2.2.1. Componentes del Estado de Situación Financiera.

Según Lemus, (2012) menciona que los componentes son:

Activo: son todos los bienes que tiene la empresa y todo lo que posee de valor y está dividido en dos componentes:

Activo Corriente: son los activos que se esperan convertir en efectivo o sean consumidos dentro del periodo o menos.

Activo No Corriente: son los activos que se esperan convertir en efectivo o sean consumidos en más de un año, o que no se espera vender como los Activo Fijos.

Pasivo: son todas las obligaciones, deudas que posee la empresa y se clasifican en dos componentes:

Pasivo Corriente: son las obligaciones que se esperan cancelar dentro del periodo o menos.

Pasivo No Corriente: son las obligaciones que se vencen en más de un año.

Patrimonio: son los conjuntos de bienes y derechos que forman parte de los accionistas o socios.

2.2.2.3. Ratios Financieros:

Según Revista Actualidad Empresarial, (2011), son indicadores financieros que se calculan a base de diversas informaciones proporcionadas por los estados financieros de las empresas, para poder entender cómo se ha desarrollado financieramente a través de valores cuantitativos. (p.224)

Existen diversas ratios como; por ejemplo,

Ratios de Rentabilidad: Nos sirve para medir la rentabilidad sobre las inversiones, específicamente analizando los beneficios. (Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224)

2.2.2.3.1. Rentabilidad Patrimonial

Esta ratio mide la rentabilidad de los aportes de los accionistas

$$\text{ROE} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio}}$$

Gráfico 2 Rentabilidad Patrimonial

Fuente: (Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224)

2.2.2.3.2. Rentabilidad sobre Activos

Esta ratio mide la rentabilidad de los activos respecto a su aporte en la utilidad neta.

$$\text{ROA} = \frac{\text{Utilidad neta}}{(\text{Activos totales})}$$

Gráfico 3 Rentabilidad sobre Activos

Fuente: (Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224)

2.2.2.3.3. Margen Bruto

Esta ratio nos muestra la cantidad que se obtiene de utilidad bruta por cada unidad monetaria de ventas, después de haber incurrido en los costos de ventas y producción.

$$\text{Margen bruto} = \frac{\text{Utilidad bruta}}{\text{Ventas netas}}$$

Gráfico 4 Ratio de Margen Bruto

Fuente: (Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224)

2.2.2.3.4. Margen Neto

Esta ratio nos muestra la relación que tiene entre la utilidad que se obtiene en relación a las ventas totales.

$$\text{Margen neto} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Ventas totales}}$$

Gráfico 5 Ratio de Margen Neto

Fuente: (Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224)

2.3. Definición de términos técnicos

2.3.1. Costos:

Marulando, (2009) indica que son todos los desembolsos pasados, presentes y futuros que comprometen en el proceso de producción, cuyo valor se encuentra reflejado en los productos y contablemente en los inventarios.

2.3.2. Gastos

Son todos los desembolsos relacionados con el departamento de ventas y administración, cuyo monto era consumido en el periodo contable. Marulando, (2009)

2.3.3. Activo

Son los bienes, derechos u otros recursos económicos que poseen las empresas y que son susceptibles de convertirse en beneficios o aportar un rendimiento económico de la compañía. Se considera que el activo es igual a la suma del pasivo más el capital. Vega, (2015)

2.3.4. Pasivo

Son las deudas que una empresa posee. Estas se presentan en el Balance de Situación Financiera y comprenden las obligaciones actuales de la entidad que tienen origen en las transacciones financieras pasadas. Vega, H. (2015)

2.3.5. Patrimonio

Son los conjuntos de bienes y derechos que forman parte de los accionistas o socios. Vega, H. (2015)

CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS

3.1. Formulación de la Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General:

El acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa impacta en los resultados financieros de la empresa PLRS SA en el año 2017.

3.1.2. Hipótesis Específicas:

- El procedimiento en el acogimiento al régimen laboral de la micro y pequeña empresa incide en acceder a los beneficios laborales.

- El acogimiento a la REMYPE laboral inciden en los beneficios sociales de la empresa PLRS S.A en el año 2017.

- El acogimiento a la REMYPE laboral influye en las contribuciones de la empresa PLRS S.A en el año 2017.

3.2. Matriz de operacionalización de variables

3.2.1 Variable Independiente

- Régimen Especial de Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.

Tabla 1 Operacionalización de Variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
REGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA	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	Procedimientos para acogimiento a la Micro y Pequeña Empresa. Paredes & Rodriguez, (2017)	Niveles de Ventas Anuales	¿La empresa PLRS ha tenido ventas menores a 1700UIT?
			Cantidad de Trabajadores	¿La empresa PLRS tiene menos de 100 trabajadores?
		Beneficios Sociales Vilchez & Gordillo, (2016)	Gratificaciones	¿Cumple la empresa con el pago de las Gratificaciones en los plazos establecidos?
			Vacaciones	¿La empresa cumple con otorgar y cancelar las vacaciones según los plazos solicitados?
			Compensación por Tiempo de Servicio	¿La empresa realiza los depósitos semestrales correspondiente a la CTS?
		Contribuciones Vilchez & Gordillo, (2016)	Essalud	¿La empresa solo paga el Seguro Social?
			SENATI	¿La empresa esta afecta al pago de SENATI?
			SCTR	¿La empresa hace trabajos de Riesgo?

3.2.2. Variable dependiente

- Resultados Financieros de la Empresa.

Tabla 2 Operacionalización de Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
RESULTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA	Un reporte financiero que en base a un periodo determinado muestra de manera detallada los ingresos obtenidos, los gastos en el momento en que se producen y como consecuencia, el beneficio o pérdida que ha generado la empresa en dicho periodo de tiempo para analizar esta información y en base a esto, tomar decisiones de negocio.	ESTADOS FINANCIEROS Alvites,(2017)	Estado de Resultados Integrales	Califique los estados financieros actuales de la empresa: buena, regular y mala.
			Estado de Situación Financiera	¿Ud. Cree que al reducir los costos se vería beneficiado en sus activos?
		RATIOS Alvites,(2017)	Ratios de Patrimonial	¿Qué proyecciones tiene la empresa para expandir su mercado?
			Rentabilidad Sobre Activos	¿Qué opina de los estados financieros de la empresa?
			Margen Bruto	¿La empresa aplica ratios?
			Margen Neto	¿Analiza los ratios financieros para la toma de decisiones?

CAPÍTULO 4. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1. Diseño de investigación

4.1.1 Tipo de Diseño de Investigación

La presente investigación cuantitativa, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo. La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionadamente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, así mismo, es de alcance correlacional debido al que el estudio tiene como finalidad conocer el grado de asociación que existe entre dos o más variables

4.2. Material de estudio

4.2.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio o unidad de análisis está referida al contexto, característica o variable que se desea investigar. Es así como la unidad puede estar dada por una persona, un grupo, un objeto u otro que contengan claramente los eventos a investigar.

Hurtado (2000) resalta que “las unidades de estudio se deben definir de tal modo que a través de ellas se puedan dar una respuesta completa y no parcial a la interrogante de la investigación”. Es así como en la presente investigación la unidad de estudio está constituida por la empresa PLRS S.A.

4.2.2. Población

En la presente investigación, la población corresponde a los 22 trabajadores de la empresa PLRS SA.

4.2.3. Muestra (muestreo o selección)

La Muestra está constituida por los 22 trabajadores de la Empresa PLRS SA.

Tabla 3 Muestra

Trabajadores	Cargo
Santiago Devoto	Gerente General
Campos Juan Pablo	Dibujante
Huatuco Hernando	Vendedor
Sánchez Víctor	Gerente de Ventas
Vásquez Mariana	Administradora
Vásquez Víctor	Superv. Calidad
Tito Quilla Owaldo	Producción
Jesús Fernández	Obrero
Buenaventura Meza	Obrero
Abel Isaac Llamoya	Obrero
Sabino López Vega	Obrero
Rene López Vega	Obrero
Gerardo Jara Meza	Obrero
Manuel Terrones	Obrero
Elmer Pacherras	Obrero
Rolando Yanqui	Asist. de Producción
José María Rojas	Obrero
Jorge Marchan	Obrero
Everth Manrique	Obrero
Wilber Bustamante	Almacenero
Cesar Hipólito	Obrero
Carlos López	Obrero

Nota. Muestra de los 22 Trabajadores de PLRS. Fuente: Elaboración Propia.

4.3. Métodos

4.3.1 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección y análisis de datos.

Las técnicas de recolección que se utilizara en esta investigación serán:

Entrevista: es la técnica de recolección de datos que se le a realizar a una o más personas, en esta investigación se utilizara la técnica cualitativa específicamente basada en la entrevista.

Se realizará la entrevista al gerente general y a la contadora de la empresa PLRS SA para poder conocer y comprender la situación actual de la empresa.

Encuesta: son métodos muy importantes de recolección de datos cuando se requiere información precisa, se gestionará un cuestionario con preguntas cerradas para así poder obtener la información necesaria la cual facilitará el trabajo de investigación.

Observación Directa: es el instrumento que se emplea a través de la percepción directa del desarrollo de cada una de las actividades que realiza la empresa.

Revisión Documentaria: se recopilará y analizará los documentos contables y financieros entregados por la contadora.

4.3.2. Procedimientos

El presente trabajo de investigación está orientado en los beneficios laborales que generaría la inscripción en el registro del régimen especial de la micro y pequeña empresa (REMYPE) de la empresa PLRS SA.

Para la elaboración de esta tesis fue necesario utilizar las tres técnicas de recolección de datos a los trabajadores de PLRS y así poder conocer la situación laboral actual de la empresa. De esta forma podemos observar una visión general del clima laboral de la organización para ello se realizará una encuesta a los trabajadores para poder conocer su satisfacción que tiene con la empresa, luego se realizara una entrevista al gerente general de la compañía y a la contadora general en la cual se realizara preguntas abiertas y cerradas para tener un mejor diagnóstico.

Es de mucha importancia realizar una tabulación de las respuestas obtenidas y se realizara de manera manual, y los resultados se verificarán con la información proporcionada por el gerente general, la contadora y los demás trabajadores para obtener la situación financiera y laboral actual de la empresa.

En la etapa de evaluación se comparará los resultados del ejercicio del año 2017 entregados por la contadora y se identificara si los objetivos fueron alcanzados. Todo esto se precisará en las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo.

CAPÍTULO 5. DESARROLLO

5.1. Generalidades de la empresa

5.1.1. Descripción de la empresa

La principal actividad de la compañía es fabricación de productos a base de poliuretanos o caucho.

La compañía fue creada en la ciudad de Lima el 06 de junio del 1984 e inscrita en los registros públicos de lima el Nro.00977756, con 3 Socios.

Tabla 4 Acciones

ACCIONISTA	%	IMPORTE S/.
Devoto Santiago	99%	396,000
Devoto Eduardo	0.5%	2,000
Devoto Fernando	0.5%	2,000
TOTAL, GENERAL	100%	400,000

Nota. El valor total del capital es de 400,000. Fuente: Elaboración Propia.

5.1.2. DATOS DE LA EMPRESA

5.1.2.1. Nombre Comercial

La empresa tiene como nombre confidencial "PLRS"

5.1.2.2. Ubicación:

Se encuentra ubicada en:

- **Distrito / Ciudad:** Ventanilla
- **Departamento:** Prov. Const. del Callao, Perú



Gráfico 6 Ubicación de Empresa

Fuente: Google Maps.

5.1.3. Organigrama de la Empresa:

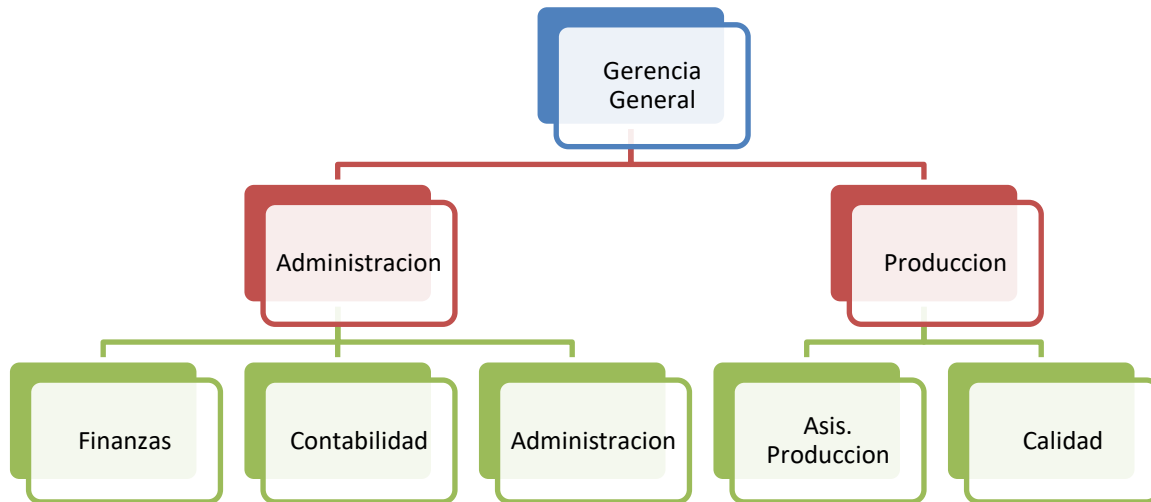


Gráfico 7 Organigrama

Fuente: Elaboración Propia

5.1.4. Planeamiento Estratégico

5.1.4.1. Visión

“Ser una empresa líder y rentable dentro de la industria nacional. Asimismo, ser reconocido por la más altas calidad de sus productos y la eficiencia de los servicios prestados”.

5.1.4.2. Misión

“Fabricar y brindar servicios de alta calidad para la industria minera y manufacturera en general, controlando eficientemente el proceso productivo, altamente flexible, apoyándose en el diseño y desarrollo de productos innovadores”.

5.2. Diagnóstico Inicial.

5.2.1. Recopilación de la situación laboral actual de empresa:

Se ha realizado una entrevista al gerente general de la empresa PLRS al Sr. Santiago Oscar Devoto Acha.

Se ha realizado una entrevista a la contadora de la empresa PLRS a la Sra. María Josefina Cahuana Navarrete y una encuesta a los trabajadores.

Los resultados de la entrevista y de las encuestas aplicadas para obtener información se muestran en el Anexo Nro. 01,02 y 03.

5.2.2. Análisis de la información recopilada:

- **Resumen y análisis de la entrevista al Gerente General.**

Se ha realizado una entrevista al gerente general de la empresa PLRS al Sr. Santiago Oscar Devoto Acha.

- La empresa PLRS se encuentra en el mercado por más de 30 años.
- La empresa PLRS cuenta con un total de 22 trabajadores conformados por 14 Obreros y 8 empleados bajo el régimen general.
- El gerente manifiesta la apertura de nuevas sucursales de su empresa, pero teme que no pueda cubrir los costos laborales de los 14 nuevos trabajadores que generen, por lo que se le propone que contrate dichos trabajadores bajo el Régimen MYPE Laboral.
- El gerente considera que sería favorable el acogimiento al régimen mype laboral porque ahorraría en costos y podría expandirse y mejorar su rentabilidad, pero tendría que informarse más sobre los beneficios que contrae dicho acogimiento.
- El gerente no tiene mucho conocimiento de que requisitos, ni que beneficios tendría acoger su empresa al Régimen Especial de REMYPE Laboral,

- La empresa por falta de liquidez debido a la mala política de cobro que tiene con sus clientes hace que estos no cumplan con el pago oportuno de los beneficios laborales como Gratificación, Compensación por Tiempo de Servicios y vacaciones, de sus trabajadores.
- El gerente general manifiesta que aumentando los activos y reduciendo los pasivos la empresa mejoraría los resultados de la empresa.
- También comenta que sus Estados de Resultados son regulares, y aplica y analiza las ratios más conocidos para mejorar su liquidez y así poder cumplir con sus obligaciones.

Resumen y análisis del cuestionario a la Contadora de la empresa PLRS.

- Las ventas anuales del 2017 de la empresa PLRS no supera el límite permitido, ni supera los trabajadores para poder acogerse a ser pequeña empresa.
- En el cuestionario a la contadora informa que la empresa cumple con el pago de los sueldos de forma oportuna y la entrega de los documentos como boletas, contratos entre otros de manera oportuna según Ley.
- La empresa no cumple con el pago oportuno de la gratificación, ni vacaciones de sus trabajadores.
- La empresa no realiza el depósito en el plazo establecido por la Compensación por Tiempo de Servicio de cada trabajador.
- La empresa cuenta con un control de asistencia de forma digital.
- La empresa esta afecta a SENATI por ser una industria.
- La contadora manifiesta que están afecto a ESSALUD y también al realizar trabajos de riesgo donde pagan SCTR.

5.3.Contexto del Problema

A) GRATIFICACIONES

El día 11 de agosto de 2017 el área de finanzas realizó el pago de las gratificaciones de los 22 trabajadores, estuvo en falta, ya que la ley nos indica que la gratificación correspondiente al de fiestas patrias deben realizarse como máximo el 15 de Julio.

B) COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

El día 15 de mayo del 2017 el área de finanzas informó al departamento de contabilidad que la empresa no podrá cumplir con el pago de CTS correspondiente al periodo de noviembre – abril 2017 por no contar con los fondos totales para dicho pago.

C) VACACIONES

El día 16 de mayo del 2017 el área de finanzas informó al departamento de contabilidad que no se podrá cancelar las vacaciones del trabajador Sabino López ya programado por priorizar el pago de Impuestos de IGV.

El día 11 de agosto del 2017 el área de finanzas informó a contabilidad que reprogramen las vacaciones de la trabajadora Mariana Vásquez por priorizar el pago realizado de la gratificación de Julio 2017.

5.4. Costos Laborales de la empresa PLRS SA dentro del Régimen General:

A continuación, se mostrará la última Planilla de Diciembre del 2017 tanto de sueldos y salarios, las gratificaciones percibidas por Fiestas Patrias y Navidad, CTS por los dos Periodos y las vacaciones solicitadas por los trabajadores.

Tabla 5 Planilla de Remuneraciones diciembre 2017- PLRS

Nº	A. PATERNO	SDO BASICO	SDO DOMIN	HR EXT SIMPLE	HR EXT DOBLE	INCRM AFP	SDO VACAC	ASIG FAMIL	MOV.	TOTAL REMUN	REMUN S/MOV	%AFP	%AFP SEGURO	%AFP COMISL	PREST.	RTA 5º CATEGOR	ESSALUD VIDA	SNP	DCTO JUDICI	TOTAL DCTO	PAGO NETO	ESSALUD	SENATI	SCTR
01	JESUS FERNANDEZ	3615.01	602.52	0.00	0.00	0.00	0.00	99.16	46.21	4362.90	4316.69	431.67	58.71	66.91	0.00	184.35	0.00	0.00	0.00	741.63	3621.27	388.50	32.38	53.53
02	BUENAVENTURA MEZA	1650.00	275.00	471.62	47.40	0.00	0.00	99.15	149.00	2692.17	2543.17	254.32	34.59	39.42	0.00	211.06	5.00	0.00	0.00	544.38	2147.79	228.89	19.07	31.54
03	ABEL LLAMOJA	1879.21	315.85	710.42	0.00	0.00	0.00	99.15	202.20	3206.83	3004.63	300.46	40.86	46.57	0.00	257.14	0.00	0.00	0.00	645.03	2561.80	270.42	22.53	37.26
05	SABINO LOPEZ	2427.08	416.65	1039.70	389.88	0.00	0.00	99.15	224.20	4596.66	4372.46	437.25	59.47	73.89	0.00	440.91	0.00	0.00	300.00	1311.52	3285.14	393.52	32.79	54.22
06	RENE LOPEZ	1862.13	316.96	400.22	133.39	0.00	0.00	99.15	138.20	2950.05	2811.85	281.19	38.24	44.99	0.00	170.93	0.00	0.00	0.00	535.35	2414.70	253.07	21.09	34.87
07	GERARDO JARA	2000.00	333.35	337.50	0.00	0.00	0.00	0.00	86.20	2757.05	2670.85	267.09	36.32	41.40	0.00	234.30	0.00	0.00	0.00	579.11	2177.94	240.38	20.03	33.12
08	MANUEL TERRONES	870.00	144.99	343.74	116.19	0.00	782.47	59.49	111.20	2428.08	2316.88	231.69	31.51	39.16	0.00	5.98	0.00	0.00	0.00	308.33	2119.74	208.52	17.38	28.73
09	ELMER PACHERRES	1908.02	319.00	821.63	384.40	0.00	0.00	0.00	109.20	3542.25	3433.05	0.00	0.00	0.00	0.00	234.40	0.00	446.30	0.00	680.70	2861.55	308.97	25.75	42.57
12	JOSE ROJAS	1586.20	264.36	743.54	85.92	0.00	0.00	0.00	182.40	2862.42	2680.02	0.00	0.00	0.00	0.00	132.64	0.00	348.40	0.00	481.04	2381.38	241.20	20.10	33.23
14	JORGE MARCHAN	1071.26	179.67	153.30	0.00	0.00	0.00	99.15	46.20	1549.58	1503.38	150.34	20.45	16.09	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	186.87	1362.71	135.30	11.28	18.64
15	EVERTH MANRIQUE	1500.00	250.00	292.96	523.13	0.00	0.00	0.00	6.60	2572.69	2566.09	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	333.59	0.00	333.59	2239.10	230.95	19.25	31.82
16	WILBER BUSTAMANTE	1061.50	176.92	125.80	0.00	0.00	0.00	0.00	46.20	1410.42	1364.22	136.42	18.55	12.28	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	167.25	1243.17	122.78	10.23	16.92
17	CESAR HIPOLITO	1248.50	212.67	348.16	109.02	0.00	0.00	99.15	46.20	2063.70	2017.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	262.28	0.00	262.28	1801.43	181.58	15.13	25.02
18	LOPEZ CARLOS	1740.00	300.03	19.79	0.00	0.00	0.00	99.16	44.00	2202.98	2158.98	215.90	29.36	36.49	50.00	36.86	0.00	0.00	0.00	368.61	1834.37	194.31	16.19	26.77
01	SANTIAGO DEVOTO	13000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	13000.00	1300.00	127.42	139.10	0.00	0.00	1831.07	0.00	0.00	0.00	3397.59	9602.41	1170.00	97.50	161.20
03	JUAN P. CAMPOS	1250.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	76.00	1326.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	162.50	0.00	162.50	1163.50	112.50	9.38	15.50
04	HERNANDO HUATUCO	850.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	47.50	3537.74	349.02	0.00	55.84	0.00	0.00	264.39	0.00	0.00	0.00	669.26	2868.48	314.12	26.18	43.28
06	VICTOR SANCHEZ	1300.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	85.00	85.50	4908.27	482.28	65.59	43.40	0.00	150	449.26	0.00	0.00	0.00	1190.54	3717.73	434.05	36.17	59.80
08	MARIANA VASQUEZ	1665.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	85.00	200.00	1950.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	227.50	0.00	227.50	1722.50	157.50	13.13	21.70
10	VICTOR VASQUEZ	2000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	47.03	0.00	260.00	0.00	307.03	1692.97	180.00	15.00	24.80
11	OWALDO TITO	4300.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	45.00	4345.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	167.31	0.00	559.00	0.00	726.31	3618.69	387.00	32.25	53.32
14	ROLANDO YANQUI	2615.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	85.00	125.00	2825.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	210.66	0.00	351.00	0.00	561.66	2263.34	243.00	20.25	33.48
		51398.91	4107.97	5808.38	1789.33	0.00	782.47	1107.71	2017.01	73089.79	39891.07	2899.32	606.41	417.19	200.00	4878.29	5.00	2950.57	300.00	14388.07	58701.72	6396.55	533.05	881.30

Nota. Resultado de la Última Planilla perteneciente al periodo diciembre 2017, conformada por el Sueldo y Salarios de los 22 trabajadores de la empresa dentro del régimen que se encuentra actualmente (Régimen General). Fuente: Elaboración Propia,

Tabla 6 Planilla de gratificaciones julio y diciembre 2017 - PLRS

Trabajadores	Gratificación	Bonificación	Gratificación	Bonificación
Santiago Devoto	13,000.00	1,170.00	13,000.00	1,170.00
Campos Juan Pablo	1,140.00	102.60	1,250.00	112.50
Huatuco Hernando	4,171.01	375.39	4,815.08	433.36
Sánchez Víctor	4,555.52	410.00	5,099.10	458.92
Vásquez Mariana	1,450.00	130.50	1,750.00	157.50
Vásquez Víctor	2,000.00	180.00	2,000.00	180.00
Tito Quilla Oswaldo	4,300.00	387.00	4,300.00	387.00
Jesús Fernández	2,799.00	251.91	3,700.00	333.00
Buenaventura Meza	2,163.71	194.73	2,651.49	238.63
Abel Isaac Llamoja	2,634.36	237.09	3,080.48	277.24
Sabino López Vega	3,418.08	307.63	3,337.69	300.39
Rene López Vega	2,160.91	194.48	2,463.34	221.70
Gerardo Jara Meza	2,271.38	204.42	2,744.12	246.97
Manuel Terrones	1,546.06	139.15	1,934.07	174.07
Elmer Pacherras	2,074.33	186.69	2,665.32	239.88
Rolando Yanqui	2,536.11	228.25	3,472.03	312.48
José María Rojas	2,355.76	212.02	2,382.12	214.39
Jorge Marchan	1,173.38	105.60	1,315.78	118.42
Everth Manrique	1,199.94	107.99	2,041.63	183.75
Wilber Bustamante	1,138.81	102.49	1,293.00	116.37
Cesar Hipólito	1,727.17	155.45	1,945.65	175.11
Carlos López	2,058.06	185.23	2,088.30	187.95
TOTALES	61,873.59	5,568.62	69,329.20	6,239.63

Nota. Resultado de la Planilla de Gratificaciones por Fiestas Patrias (Julio 2017) y Gratificación por Navidad (diciembre 2017) con su respectiva bonificación según ley 27735 en el Régimen General. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 7 Planilla de Compensación de Tiempo de Servicio Año 2017 - PLRS

Trabajadores	Periodo 1	Periodo 2
Santiago Devoto	7,883.33	7,883.33
Percy Fernando Marcos	2,376.79	2,709.59
Campos Juan Pablo	2,695.47	2,853.85
Gonzales Aguilar Carmen	665.00	665.00
Sánchez Víctor	845.83	845.83
Vásquez Mariana	2,508.33	2,508.33
Vásquez Víctor	1,166.67	1,166.67
Tito Quilla Oswaldo	1,232.08	1,480.54
Jesús Fernández	1,632.75	2,083.25
Buenaventura Meza	970.64	1,160.03
Abel Isaac Llamoya	1,391.35	1,490.48
Sabino López Vega	1,349.18	1,392.39
Rene López Vega	2,138.62	2,051.07
Gerardo Jara Meza	1,645.98	1,739.52
Manuel Terrones	1,362.12	1,361.94
Elmer Pacherres	1,489.67	1,486.40
Rolando Yanqui	1,288.79	1,446.55
José María Rojas	691.37	745.17
Fabio Carbajal Paz	663.27	1,070.02
Jorge Marchan	682.61	726.15
Everth Manrique	923.65	1,170.94
Wilber Bustamante	925.11	1,291.42
TOTALES	36,528.64	39,328.49

Nota. Resultado muestra el cálculo de la Compensación de Tiempo de Servicio (CTS) del Periodo Enero a Abril 2017, Mayo a Octubre 2017 y Noviembre a Diciembre 2017 correspondiente al Régimen General. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8 Planilla de Vacaciones 2017 - PLRS

NOMBRE	MONTO
Gerardo Jara	1,668.87
Abel Llamoya	963.13
Everth Manrique	1,125.76
Rolando Yanqui	1,874.69
Rene López	2,112.13
José Rojas	2,355.76
Wilber Bustamante	1,162.80
Cesar Hipólito	444.58
Juan Pablo Campos	570.00
Jorge Marchan	1,126.52
Mariana Vásquez	1,450.00
Owaldo Titto	4,300.00
Elmer Pacherres	2,749.42
Sabino López	3,215.01
Víctor Sánchez	4,512.44
Manuel Terrones	2,134.00
TOTAL	31,765.11

Nota. Resultado muestra las vacaciones de los trabajadores solicitadas en el Año 2017.
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9 Estado de Situación Financiera 2017

PLRS S.A.			
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017			
(EXPRESADO EN SOLES)			
ACTIVO		PASIVO	
CORRIENTE		CORRIENTE	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	200,271	TRIBUTOS POR PAG.	145,709
CUENTAS POR COBRAR COM.	1,144,869	REMUNERAC. Y PARTIC.	196,388
CUENTAS POR COBRAR PERS.	108,132	CTAS. POR PAG. COM	831,402
CUENTAS POR COBRAR DIV.	87,106	OBLIGACIONES FINANCIER.	933,465
SERVICIOS POR ANTICIPADO	18,738	CTAS. POR PAG. DIV.	90
MERCADERIA	1,692		
PRODUCTOS TERMINADOS	507,648	TOTAL, PASIVO CORRIENTE	2,107,054
MATERIAS PRIMAS	429,411		
SUMINISTROS DIVERSOS	127,895		
ENVASES Y EMBALAJES	909		
	<hr/>		
TOTAL, ACTIVO CORRIENTE	2,626,671		
NO CORRIENTE		NO CORRIENTE	
ACTIVOS ADQUIRIDOS ARREN	110,202	OBLIGACIONES FINANCIER.	278,957
(Neto)		PASIVO DIFERIDO	4,913
INM. MAQ. Y EQUIPO	1,231,903	TOTAL, PASIVO NO CORRIENTE	283,870
(Neto)			
INTANGIBLES	41,913		
ACTIVO DIFERIDO	76,214	PATRIMONIO Y CAPITAL	
	<hr/>	CAPITAL SOCIAL	400,000
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,460,232	CAPITAL EN TRANSITO	-
		RESERVAS	10,019
		RESULT. ACUMULADOS	983,946
		RESUL. DEL EJERCICIO	302,014
		TOTAL, PATRIMONIO	1,695,979
	<hr/>		
	4,086,903		<hr/>
			4,086,903

Nota. Se observa el Estado de situación financiera de la empresa PLRS del ejercicio 2017 Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 10 Estado de Resultados Integrales 2017

PLRS S.A.	
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES	
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017	
EXPRESADO EN SOLES	
VENTAS	4,193,636
COSTO DE VENTA	<u>-2,667,851</u>
UTILIDAD BRUTA	1,525,785
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS ADMINISTRATIVOS	-901,831
GASTOS DE VENTAS	-179,783
TOTAL, GASTOS DE OPERACIÓN	<u>(1,081,614)</u>
UTILIDAD DE OPERACIÓN	444,171
OTROS INGRESOS Y GASTOS	
DESCUENTOS REBAJAS Y BONIF.	-
OTROS INGRESOS DE GESTION	174,880
INGRESOS FINANCIEROS	14,769
GASTOS FINANCIEROS	<u>-222,233</u>
TOTAL, INGRESOS Y GASTOS DIVERSOS	<u>(32,584)</u>
UTILIDAD DEL EJERC. ANTES DEL IMP.	<u>411,586</u>
IMPUESTO A LA RENTA 10%	(6,075)
IMPUESTO A LA RENTA 29.5%	(103,497)
UTILIDAD DEL EJERCICIO	<u><u>302,014</u></u>

Nota. Muestra el estado de resultados integrales de la empresa PLRS del ejercicio 2017. Fuente: Elaboración Propia.

5.5. Aplicación de Ratios Financieros

Tabla 11 Ratio de Rentabilidad Patrimonial

RATIO DE RENTABILIDAD PATRIMONIAL	
RESULTADO	FORMULA
17.81%	$ROE = \frac{302,014}{1,695,979}$
Comentario	Este Ratio nos permite conocer cómo se está empleando el capital de la empresa, con una rentabilidad del 17.81% sobre el patrimonio. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

Tabla 12 Ratio de Rentabilidad sobre Activos

RENTABILIDAD SOBRE ACTIVOS	
RESULTADO	FORMULA
7.39%	$ROA = \frac{302,014}{4,086,903}$
Comentario	Este Ratio nos sirve para saber cómo se está gestionando y para conocer la eficiencia de la empresa a la hora de utilizar su activo para generar beneficios. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

Tabla 13 Ratio de Rentabilidad Margen BRUTO

RENTABILIDAD MARGEN BRUTO	
RESULTADO	FORMULA
36.38%	$\text{MARGEN BRUTO} = \frac{1,525,785}{4,193,636}$
Comentario	Es la relación entre la utilidad bruta y las ventas totales, entre mayor sea este ratio, mayor será la posibilidad de cubrir los gastos operacionales y los gastos de financiamiento. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

Tabla 14 Ratio de Rentabilidad Margen Neto

RENTABILIDAD MARGEN NETO	
RESULTADO	FORMULA
7.20%	$\frac{\text{MARGEN NETO } 302,014}{4,193,636}$
Comentario	Este indicador analiza cuanto es la rentabilidad de la empresa en función a sus ventas, mientras mayor sea este porcentaje, significa que la empresa maneja de manera más eficiente los gastos. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

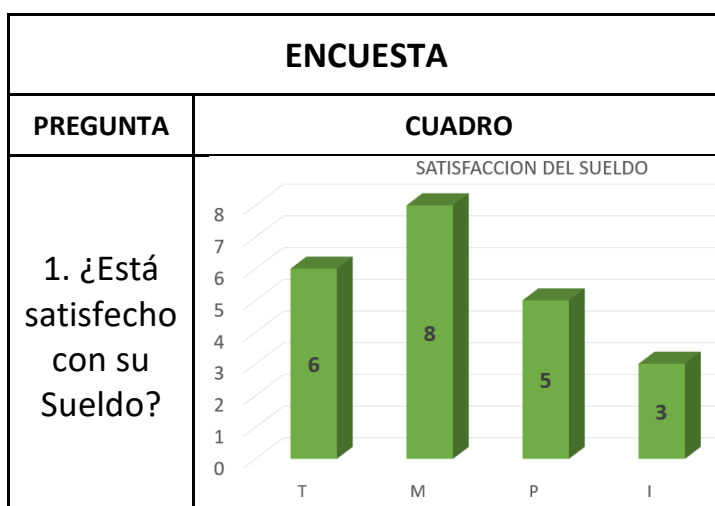
Resultado y análisis de la encuesta realizada a los trabajadores.

A continuación, mostraremos los resultados de la encuesta realizada a los 22 Trabajadores de la Empresa PLRS.

La valoración de las alternativas fue de la siguiente manera:

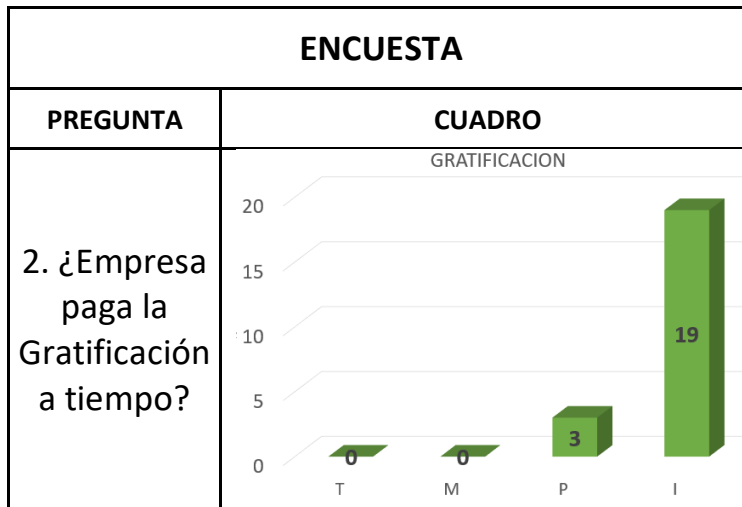
T = Totalmente Satisfecho. M: Medianamente Satisfecho P: Poco Satisfecho I: Insatisfecho

Tabla 15 Encuesta Nro. 01



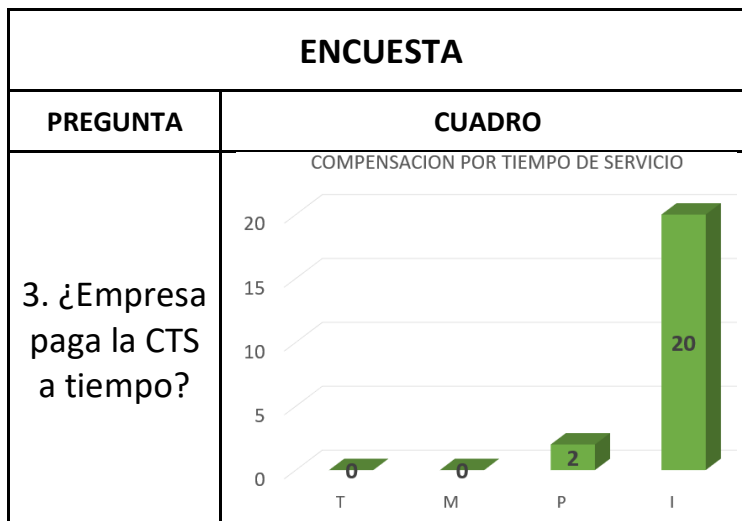
Nota: El número mayor de encuestados se encuentran medianamente satisfechos con su sueldo. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 16 Encuesta Nro. 02



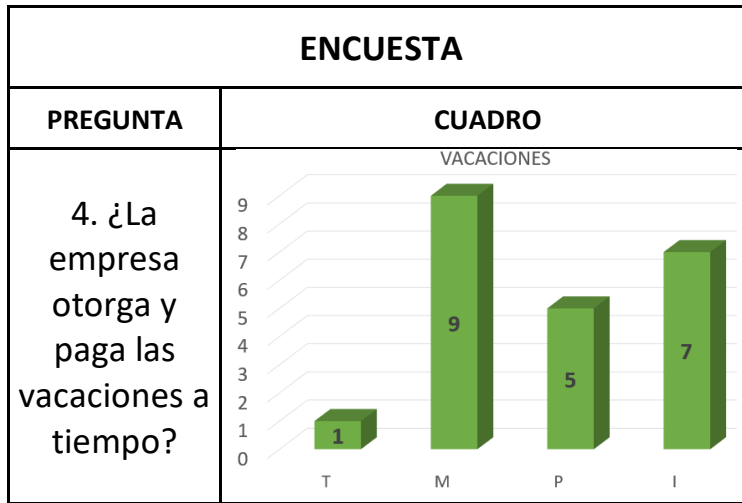
Nota. Muestra un total de 19 encuestados que se sienten insatisfechos con el pago a tiempo de sus Gratificaciones. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 17 Encuesta Nro. 03



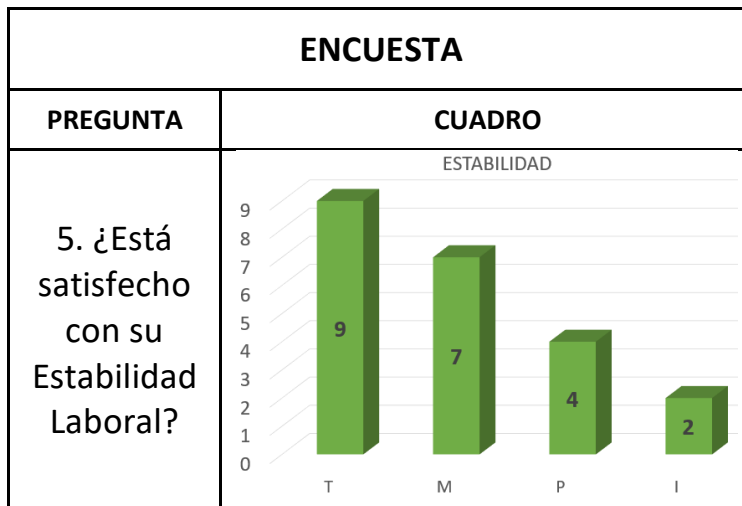
Nota. Muestra un valor de 20 encuestados que se encuentran insatisfechos con el pago de CTS a tiempo. Fuente: Elaboración Propia,

Tabla 18 Encuesta Nro. 4



Nota. Indica un alto número de encuestados que se encuentran medianamente satisfechos con el pago de sus vacaciones. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 19 Encuesta Nro. 5



Nota. Señala un alto número de encuestados que se encuentran totalmente satisfechos con su estabilidad laboral. Fuente: Elaboración Propia

Durante el análisis en la encuesta, se ve la necesidad de:

5.6. Propuesta de Mejora

Ante lo previamente visto, se observa el incumplimiento de las obligaciones que tiene la empresa con sus trabajadores y en la entrevista con el gerente general nos indica que piensa expandirse y contratar a 14 trabajadores adicionales. Se plantea la ejecución de mejoras la cuales se expresan a continuación.

5.6.1 Procedimiento para poder acogerse al Régimen Especial Laboral de la MYPE.

Requisitos para la inscripción a la REMYPE

Tabla 20 Requisitos REMYPE

Tipo de Empresa	Trabajadores	Ventas Anuales
Microempresa	1 a 10 Trabajadores	Máximo 150 UIT
Pequeña Empresa	10 a 100 Trabajadores	Máximo 1700 UIT

Fuente: Elaboración Propia

La empresa PLRS puede acogerse a una pequeña empresa por que cumple los requisitos antes mencionados, por tener una venta de 4`193,636 equivalente a unas 1,035 UIT y en planilla tiene 22 trabajadores.

Información que se debe presentar en la inscripción a la REMYPE.

Para la inscripción a la REMYPE se debe considerar:

- ❖ RUC
- ❖ Clave Sol
- ❖ Llenar la solicitud de registro, según formato REMYPE (anexo 4)

5.6.2. Beneficios Sociales

5.6.2.1. Vacaciones. – Cuando se acoge al régimen de pequeña empresa, la compañía tiene que otorgar a sus trabajadores 15 días por cada año laborado con una jornada mínima de 4 horas según el Decreto Supremo Nro. 013-2013 PRODUCE.

Tabla 21 Vacaciones de Pequeña Empresa

Beneficio Social REMYPE Laboral Nro. Días		
Vacaciones	Pequeña Empresa	15 días

Tabla 22 Variación en Vacaciones

	Regimen General	Regimen Pequeña Empresa
VACACIONES	31 765,11	15 882,56

Nota. Comparacion de Vacaciones entre el Regimen General y Regimen MYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia.

5.6.2.2 Gratificaciones La Ley Nro. 27735 con Decreto Supremo Nro. 005-2002 TR. Nos indica que solo se debe pagar la media remuneración en los meses de julio y diciembre. Además, una bonificación del 9%.

Tabla 23 Gratificación de Pequeña Empresa

Beneficio Social REMYPE Laboral	Monto	Bonificación
Gratificación Pequeña Empresa	1/2 Remuneración	9% Adicional

Tabla 24 Variación de Gratificaciones

	Regimen General	Regimen Pequeña Empresa
GRATIFICACION	143 011,03	71 505,53

Nota. Comparacion de gratificaciones entre el Regimen General y Regimen MYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia.

5.6.2.3 Compensación de Tiempo de Servicio El Decreto Legislativo N°1086 denominada “Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente “, en el artículo nro. 43, regula que: los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a la CTS, con arreglo de las normas del régimen común. El monto a computar para el pago es a razón de quince 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios.

Tabla 25 CTS de Pequeña Empresa

Beneficio Social	REMYPE Laboral	Monto
CTS	Pequeña Empresa	1/2 Remuneración

Tabla 26 Variación de CTS

	Regimen General	Regimen Pequeña Empresa
CTS	75 857,13	35 241,93

Nota. Comparacion de la CTS entre el Régimen General y Régimen MYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia.

5.6.3. Contribuciones

5.6.3.1. ESSALUD al acogerse al régimen laboral de la pequeña empresa, disminuye el monto a pagar en las vacaciones. En este caso, la empresa ahorraría con el pago de ESSALUD el cual está afecta este beneficio.

Tabla 27 ESSALUD

Contribuciones Tasa	
ESSALUD	9%

Tabla 28 Variación Essalud

	Regimen General	Regimen Pequeña Empresa
ESSALUD	2 858,86	1 429,43

Nota. Comparación de ESSALUD entre el Regimen General y Regimen MYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia.

5.6.3.2. SENATI al acogerse al régimen laboral de la pequeña empresa, disminuye el monto a pagar en las vacaciones. Por lo tanto, la empresa ahorraría con el pago de SENATI el cual afecta dicho beneficio.

Tabla 29 SENATI

Contribuciones Tasa	
SENATI	0.75%

Tabla 30 Variación SENATI

	Regimen General	Regimen Pequeña Empresa
SENATI	238,24	119,12

Nota. Comparacion de SENATI entre el Regimen General y Regimen MYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia.

5.6.3.2. SCTR al acogerse a la Régimen Laboral de la pequeña empresa, se disminuye el monto a pagar en las vacaciones la empresa ahorraría el pago de SCTR. El cual este afecto dicho beneficio.

Tabla 31 SCTR

Contribuciones Tasa

SCTR 1.24%

Tabla 32 Variación SCTR

	Regimen General	Regimen Pequeña Empresa
SCTR	393,89	196,94

Nota. Comparación de la SCTR entre el Régimen General y Régimen MYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 33 Estado de Situación Financiera Ajustado

PLRS S.A.			
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017			
(EXPRESADO EN SOLES)			
ACTIVO		PASIVO	
CORRIENTE		CORRIENTE	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	330,020	TRIBUTOS POR PAG.	183,985
CUENTAS POR COBRAR COM.	1,144,869	REMUNERAC. Y PARTIC.	196,388
CUENTAS POR COBRAR PERS.	108,132	CTAS. POR PAG. COM	831,402
CUENTAS POR COBRAR DIV.	87,106	OBLIGACIONES FINANCIER.	933,465
SERVICIOS POR ANTICIPADO	18,738	CTAS. POR PAG. DIV.	<u>90</u>
MERCADERIA	1,692		
PRODUCTOS TERMINADOS	507,648	TOTAL, PASIVO CORRIENTE	2,145,330
MATERIAS PRIMAS	429,411		
SUMINISTROS DIVERSOS	127,895		
ENVASES Y EMBALAJES	909		
	<u>2,756,420</u>		
TOTAL, ACTIVO CORRIENTE			
NO CORRIENTE		NO CORRIENTE	
ACTIVOS ADQUIRIDOS ARREN	110,202	OBLIGACIONES FINANCIER.	278,957
(Neto)		PASIVO DIFERIDO	<u>4,913</u>
INM. MAQ. Y EQUIPO	1,231,903	TOTAL, PASIVO NO CORRIENTE	283,870
(Neto)			
INTANGIBLES	41,913		
ACTIVO DIFERIDO	<u>76,214</u>	PATRIMONIO Y CAPITAL	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	1,460,232	CAPITAL SOCIAL	400,000
		CAPITAL EN TRANSITO	-
		RESERVAS	10,019
		RESULT. ACUMULADOS	983,946
		RESUL. DEL EJERCICIO	<u>393,487</u>
		TOTAL, PATRIMONIO	1,787,452
	<u>4,216,652</u>		<u>4,216,652</u>

Nota. Muestra el estado de situacion financiera de la empresa PLRS del ejercicio 2017 ajustado al acogerse a la REMYPE Laboral. Fuente: Elaboración Propia,

Tabla 34 Estado de Resultados Integrales Ajustado

PLRS S.A.	
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES	
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017	
EXPRESADO EN SOLES	
VENTAS	4,193,636
COSTO DE VENTA	<u>-2,597,856</u>
UTILIDAD BRUTA	1,595,780
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS ADMINISTRATIVOS	-859,973
GASTOS DE VENTAS	-161,887
TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN	<u>(1,021,861)</u>
UTILIDAD DE OPERACIÓN	573,919
OTROS INGRESOS Y GASTOS	
DESCUENTOS REBAJAS Y BONIF.	-
OTROS INGRESOS DE GESTION	174,880
INGRESOS FINANCIEROS	14,769
GASTOS FINANCIEROS	<u>-222,233</u>
TOTAL INGRESOS Y GASTOS DIVERSOS	<u>(32,584)</u>
UTILIDAD DEL EJERC. ANTES DEL IMPUESTO	<u>541,335</u>
IMPUESTO A LA RENTA 10%	(6,075)
IMPUESTO A LA RENTA 29.5%	(141,773)
UTILIDAD DEL EJERCICIO	<u><u>393,487</u></u>

Nota. muestra el Estado de resultados integrales de la empresa PLRS del ejercicio 2017 ajustado al acogerse a la REMYPE Laboral.
Fuente: Elaboración Propia

5.6.4. Aplicación de Ratios Financieros Ajustado a la REMYPE Laboral

Tabla 35 Ratio de Rentabilidad Ajustado

RATIO DE RENTABILIDAD PATRIMONIAL	
RESULTADO	FORMULA
22.01%	$ROE = \frac{393,487}{1,787,452}$
Comentario	Este Ratio nos permite conocer cómo se está empleando el capital de la empresa, con una rentabilidad del 22.01% sobre el patrimonio.

Tabla 36 Ratio de Rentabilidad sobre Activos Ajustado

RENTABILIDAD SOBRE ACTIVOS	
RESULTADO	FORMULA
9.33%	$ROA = \frac{393,487}{4,216,652}$
Comentario	Este Ratio nos sirve para saber cómo se está gestionando y para conocer la eficiencia de la empresa a la hora de utilizar su activo para generar beneficios. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

Tabla 37 Ratio de Rentabilidad Margen BRUTO ajustado

RENTABILIDAD MARGEN BRUTO	
RESULTADO	FORMULA
38.05%	$\text{MARGEN BRUTO} = \frac{1,595,780}{4,193,636}$
Comentario	Es la relación entre la utilidad bruta y las ventas totales, entre mayor sea el ratio, mayor será la posibilidad de cubrir los gastos operacionales y los gastos de financiamiento. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

Tabla 38 Ratio de Rentabilidad Margen Neto Ajustado

RENTABILIDAD MARGEN NETO	
RESULTADO	FORMULA
9.38%	$\text{MARGEN BRUTO} = \frac{393,487}{4,193,636}$
Comentario	Este indicador analiza cuanto es la rentabilidad de la empresa en función a sus ventas, mientras mayor sea este porcentaje, significa que la empresa maneja de manera más eficiente los gastos. Fuente:(Revista Actualidad Empresarial, 2011, p. 224).

CAPITULO 6. RESULTADOS

6.1. Comparación de Beneficios Sociales

6.1.1 Comparación del costo anual de Gratificación, Vacaciones, CTS del 2017 de PLRS SA de los 22 Trabajadores.

Tabla 39 Comparación Beneficios Sociales

Tipo de Régimen	Reg. General	Reg. MYPE Laboral	Diferencia
Gratificaciones	143,011.03	71,505.53	71,505.50
Vacaciones	31,765.11	15,882.56	15,882.56
CTS	75,857.13	35,241.92	40,615.21
TOTALES	250,633.27	122,630.01	128,003.27

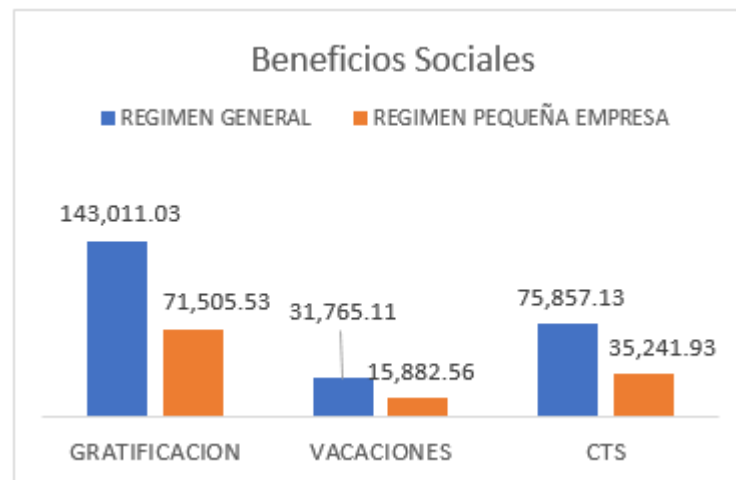
Nota. Ahorro de 128,003.27 en los beneficios sociales al acogerse al régimen MYPE Labora. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 39, se presenta los importes comparativos de los beneficios sociales tanto en el régimen general y si se hubiera acogido al régimen de la pequeña empresa laboral de la empresa PLRS SA, en referencia a las gratificaciones, en el régimen general ascienden a S/ 143,011.03 y en el régimen de la pequeña empresa un importe de S/ 71,505.50 teniendo un ahorro de S/ 71,505.50 soles.

En cuanto a las Vacaciones, se muestra un importe de S/ 31,765.11 en el régimen general. Por otro lado, en el régimen de la pequeña empresa asciende a un monto de S/ 15,882.56, lo que permite una diferencia S/ 15,882.56 soles.

Así mismo, la Compensación de Tiempo de Servicio (CTS), se muestra un importe de S/ 75,857.13 en el régimen general y un importe de S/ 35,241.93 en el régimen de la pequeña empresa con una diferencia de S/ 40,615.21 soles. Siendo, la diferencia en los costos laborales del año 2017 por S/ 128,003.27 soles.

Gráfico 8 Comparativo Beneficios Sociales



Nota. Figura comparativa de los beneficios sociales al acogerse al Régimen de la Micro y pequeña empresa..
Fuente: Elaboración Propia

6.1.2 Comparación de las Contribuciones.

Tabla 40 Comparativo de contribuciones

Tipo de Régimen	Reg. General	Reg. MYPE Laboral	Diferencia
ESSALUD	2,858.86	1,429.43	1,429.43
SCTR	393.89	196.95	196.94
SENATI	238.24	119.12	119.12
TOTALES	3,490.99	1,745.50	1,745.49

Nota. Ahorro de 1,745.49 en las contribuciones tras acogerse al régimen MYPE labora. Fuente: Elaboración Propia.

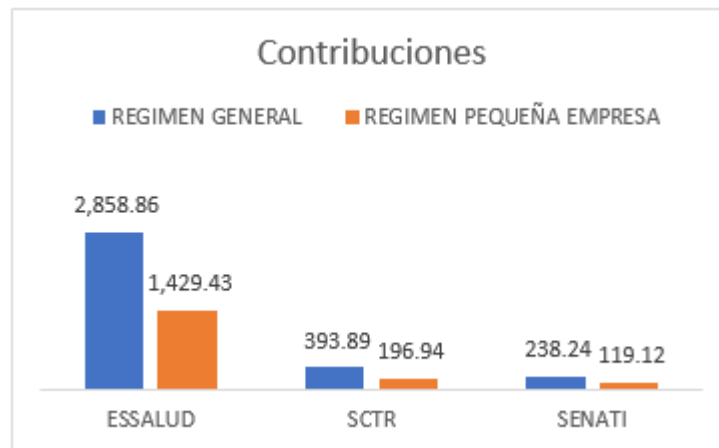
En la tabla 40, se presenta los importes comparativos de las contribuciones tanto en el régimen general y si hubiera acogido al régimen de la pequeña empresa laboral de la compañía PLRS SA, en referencia al ESSALUD en el régimen general ascienden a S/ 2.858.86 y en el régimen de la pequeña empresa un importe de S/ 1,429.43 teniendo un ahorro de S/ 1,429.43 soles.

En cuanto al SCTR Salud se muestra un importe de S/ 393.89 en el régimen general mientras en el régimen de la pequeña empresa asciende un monto de S/ 196.94, lo que permite una diferencia S/ 196.94 soles.

Así mismo, la contribución al SENATI muestra un importe de S/ 238.24 en el régimen general y un importe de S/ 119.12 en el régimen de la pequeña empresa. Una diferencia de S/ 119.12 soles. Hay una diferencia en los costos laborales del año 2017 por S/ 1.745.49 soles.

Estos Costos laborales podemos visualizar en el siguiente gráfico.

Gráfico 9 Cuadro comparativo de Contribuciones



Nota. Figura comparativa de las contribuciones tras acogerse al régimen micro y pequeña empresa..
Fuente: Elaboracion Propia,

6.2. Comparación de Ratios

Tabla 41 Comparación ratio de rentabilidad patrimonial

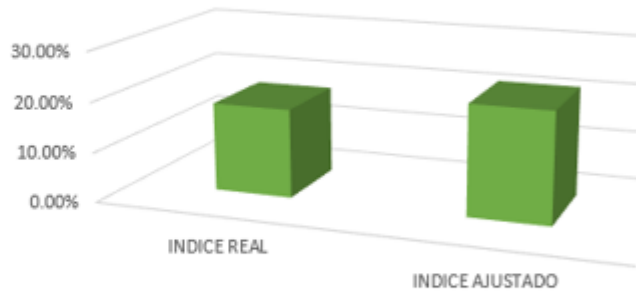
RATIO DE RENTABILIDAD PATRIMONIAL		
INDICE REAL	INDICE AJUSTADO	GRAFICO
17.81%	22.01%	
Comentario	<p>Este ratio de eficiencia utilizado para evaluar la capacidad de generar beneficios de una empresa a partir de la inversión realizada por los accionistas y con el acogimiento a la REMYPE laboral se mejoraría a un porcentaje de 22.01%, permitiendo generar un mejor beneficio a la empresa.</p>	

Tabla 42 Comparación ratio de rentabilidad sobre activos

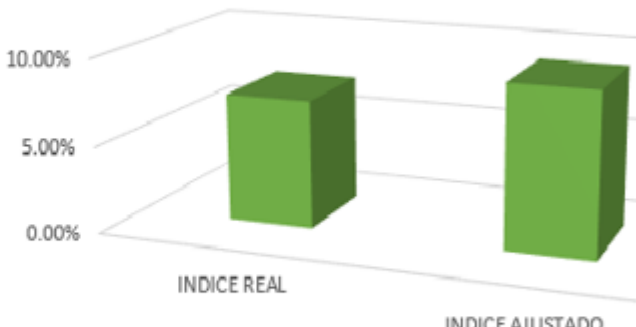
RENTABILIDAD SOBRE ACTIVOS		
INDICE REAL	INDICE AJUSTADO	GRAFICO
7.39%	9.33%	
Comentario	<p>Este ratio de eficiencia utilizado para evaluar la capacidad de generar beneficios de una empresa a partir de activos de la empresa y con el acogimiento a la REMYPE laboral se mejoraría a un porcentaje de 9.33% permitiendo generar un mejor beneficio a la empresa.</p>	

Tabla 43 Comparación ratio de margen bruto

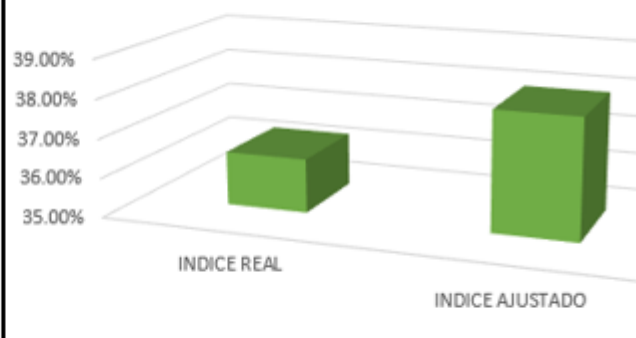
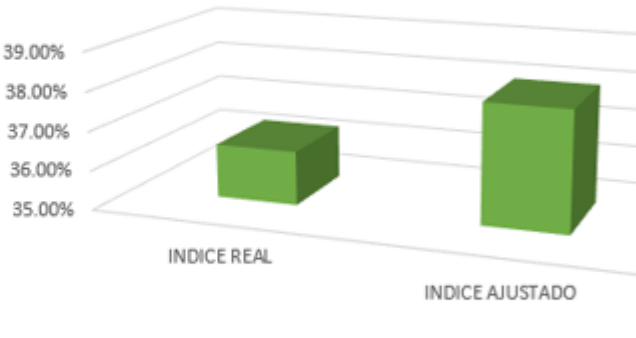
RENTABILIDAD MARGEN BRUTO		
INDICE REAL	INDICE AJUSTADO	GRAFICO
36.38%	38.05%	 <p>The chart shows two green 3D bars. The first bar, labeled 'INDICE REAL', reaches the 36.38% mark on the Y-axis. The second bar, labeled 'INDICE AJUSTADO', reaches the 38.05% mark. The Y-axis is labeled with percentages from 35.00% to 39.00% in 1.00% increments.</p>
Comentario	<p>Este ratio mide relación entre la utilidad bruta y las ventas totales (ingresos operacionales) Es el porcentaje que queda de los ingresos operacionales una vez se ha descontado el costo de venta y con el acogimiento a la REMYPE laboral se mejoraría a un porcentaje de 38.05% permitiendo incrementar los ingresos de la empresa.</p>	

Tabla 44 Comparación ratio de margen neto

RENTABILIDAD MARGEN NETO		
INDICE REAL	INDICE AJUSTADO	GRAFICO
7.20%	9.38%	 <p>The chart shows two green 3D bars. The first bar, labeled 'INDICE REAL', reaches the 7.20% mark on the Y-axis. The second bar, labeled 'INDICE AJUSTADO', reaches the 9.38% mark. The Y-axis is labeled with percentages from 35.00% to 39.00% in 1.00% increments.</p>
Comentario	<p>Este ratio mide Es la relación entre la utilidad neta y las ventas totales (ingresos operacionales). Es la primera fuente de rentabilidad en los negocios y de ella depende la rentabilidad sobre los activos y sobre el patrimonio y con el acogimiento a la REMYPE laboral se mejoraría a un porcentaje de 9.38% permitiendo mejorar la utilidad de la empresa.</p>	

6.3. Contrastación de Encuesta

Para la comparación de los resultados de la encuesta se han tomado 4 ítem de la siguiente manera:

T = Totalmente Satisfecho. M: Medianamente Satisfecho P: Poco Satisfecho I: Insatisfecho

Tabla 45 Análisis de la pregunta

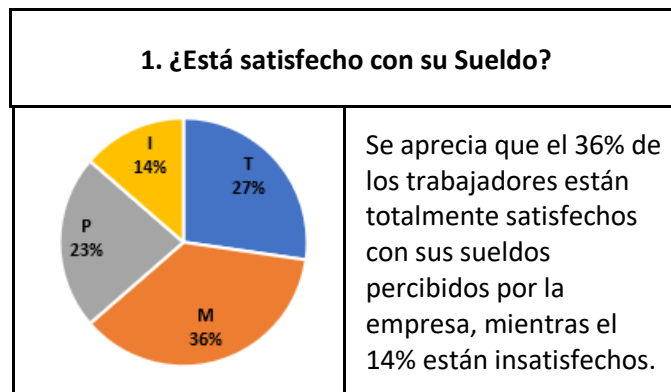


Tabla 46 Análisis de la pregunta 02

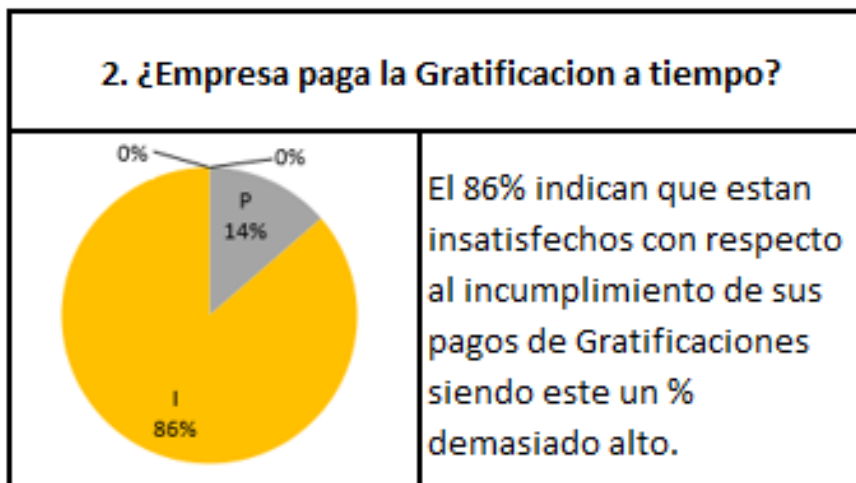


Tabla 47 Análisis de la pregunta 03

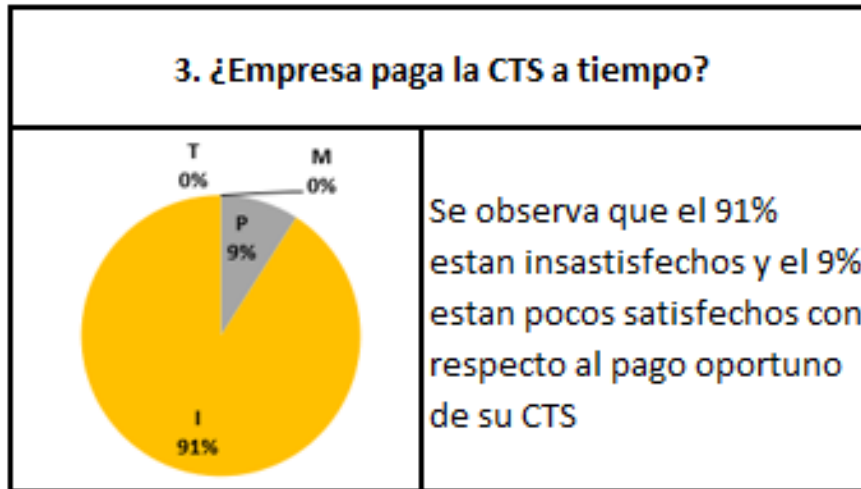


Tabla 48 Análisis de la pregunta 04

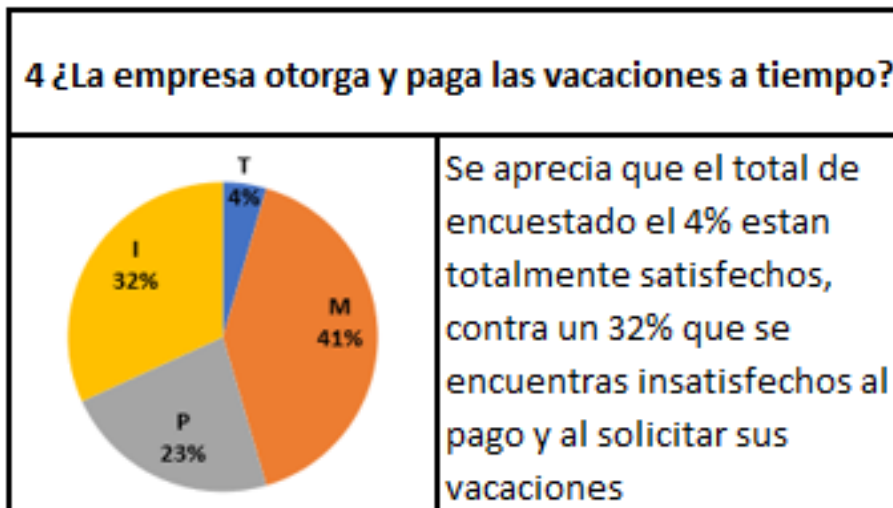
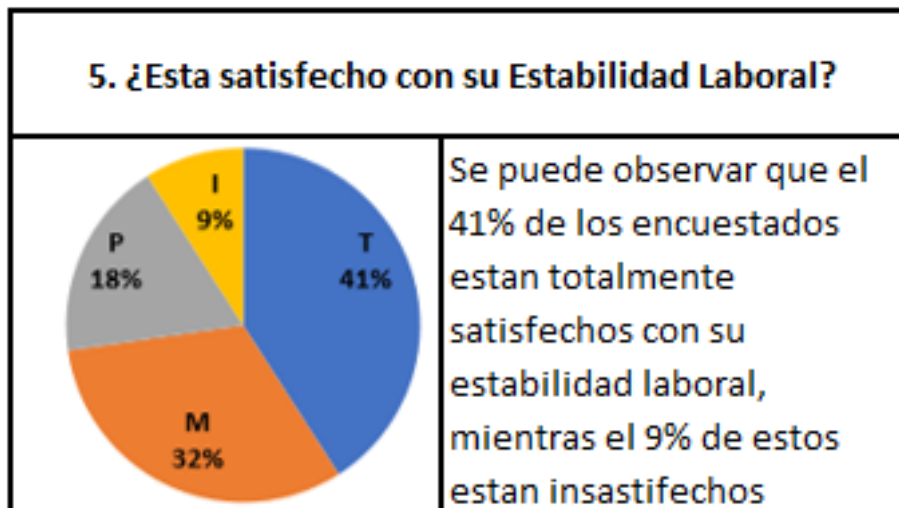


Tabla 49 Análisis de la pregunta



CAPITULO 7. DISCUSIÓN

A partir, de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis general donde establece que el Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa impacta directamente en los resultados del 2017. Localizada en el distrito de Ventanilla – Callao.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen los autores Gissela Lourdes Vílchez Navarro y Pedro Gordillo Andrade en su tesis “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo”, en el año 2016”, mencionan que el impacto al acogerse al régimen laboral especial es una reducción significativa en los desembolsos relacionados con el pago a sus trabajadores a través de la determinación de tres aspectos conceptos remunerativos, beneficios sociales y las contribuciones.

En el Primer punto, con respecto al concepto remunerativo podemos observar que no habrá ninguna modificación tanto en la investigación antes mencionada como en esta investigación, por no tener beneficios de reducción en estos costos laborales. Sin embargo, con el segundo punto respecto a las gratificaciones el acogimiento al Régimen Laboral MYPE la empresa solo debería pagar media remuneración en comparación al Régimen General que tendría que pagar una remuneración por cada 6 meses laborados, es decir, tendría que pagar S/ 143,011.03 en el Año 2017 mientras que en el otro régimen solo debería de cancelar un importe de S/ 71,505.53, existiendo un ahorro de S/ 71,505,53.

Con relación a las vacaciones la empresa PLRS está en el Régimen General ha pagado un importe de S/ 31,765.11, pudiendo se ahorrar al estar acogido al Régimen MYPE Laboral un monto de S/ 15,882.56, siendo este un ahorro del 50% de lo antes pagado.

En referencia a la CTS al realizar el Cálculo del costo que género en el Año 2017, ascendió a un monto de S/ 75,857.13 en el régimen general, mientras en el régimen MYPE laboral el monto hubiera sido de S/ 35,241.93, habiendo poder ahorrado la cantidad de S/ 40,615.21. Después, de evaluar el punto numero dos la empresa PLRS se hubiera ahorrado un monto de S/ 128,003.27 en los beneficios sociales que pagan a sus trabajadores y poder invertir en otro proyecto y mejorar la rentabilidad de la empresa.

En cuanto a las aportaciones que cubre la empresa como ESSALUD dicho monto asciende a S/ 2,858.86, pudiendo haber pagado un monto de S/ 1,429.43 ahorrándose el 50 % de dicha aportación, mientras en el aporte de SCTR, no menos importante hubo un ahorro de S/ 196.94 donde la empresa pago un monto de S/ 393.89 al igual que la aportación de SENATI pagando en régimen general un importe de S/ 238.24 pudiendo pagar S/ 119.12 y ahorrándose por ahorrar en todas las aportaciones un monto de 1,745.59.

Al resumir todos los beneficios que pudo contar la empresa PLRS hubiera obtenido un ahorro total de S/ 129,748.76 repercutiendo en sus Utilidades antes de Impuestos por un importe de S/ 411,586 en el 2017 pudiendo ser aumentado en 541,335.00, un incremento del 32% en sus Utilidades.

Con respecto a la situación financiera de la empresa al pagar menos beneficios Sociales a los trabajadores mejoraría la liquidez. También, podemos analizar mediando los 4 indicadores de rentabilidad donde podemos apreciar al acogernos al MYPE laboral aumenta nuestra Rentabilidad de la empresa que es lo que todo accionista busca en su empresa.

CAPITULO 8. CONCLUSIÓN

- El impacto en los resultados financieros de la empresa PLRS a través del acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa es una reducción importante en los desembolsos relacionados a los costos laborales con un ahorro total de S/ 129,748.76 soles, mejorando la rentabilidad de la empresa.
- La inscripción a la REMYPE laboral es un procedimiento gratuito y sencillo que se realizara vía WEB por el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

ingresando con la clave sol y llenando el formulario con información fehaciente teniendo en cuenta los requisitos exigidos para poder acogerse a la Pequeña Empresa porque su planilla está conformada por 22 trabajadores y no supera el monto de nivel de ventas 1 700 UIT.

- Los beneficios Sociales de la empresa al acogerse a Régimen MYPE Laboral inciden directamente en los resultados financieros, ya que reduce los beneficios que debería pagar al estar en el régimen general, teniendo un ahorro en las gratificaciones, vacaciones y CTS del 50% en cada una de ellas, como podemos observar para PLRS existe un ahorro de S/, 128,003.27 soles que aumentarían los resultados de las utilidades de la compañía.
- A parte de, los beneficios sociales que son asumidas por la empresa PLRS. También, se suma las contribuciones que genera cada trabajador como; ESSALUD, SENATI y SCTR, al reducir en un 50% estos costos laborales influyen en los resultados financieros porque tendrían un ahorro de S/ 1,745.49, según tabla 39.

CAPITULO 9. RECOMENDACIONES

- Considerar y aplicar la propuesta explicada en esta investigación debido que se obtendría un impacto positivo en los resultados financieros para la empresa mediante la disminución de los costos laborales.

- Orientar y capacitar a la persona indicada del departamento de Contabilidad para el procedimiento del acogimiento al Régimen de la Micro y Pequeña empresa.
- Se recomienda diseñar un plan para motivar a los trabajadores al cumplir sus obligaciones asignadas ante posibles contingencias al reducirle sus beneficios sociales.
- Capacitar al área contable en la aplicación adecuada de la ley de la REMYPE Laboral sobre las contribuciones.

• BIBLIOGRAFIA

- Actualidad Empresarial.** (2008). Contribución al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI. *actualidad empresarial*, 161.
- Actualidad Empresarial.** (2011). Ratios Financieros. *ACTUALIDAD EMPRESARIAL*, 224.
- Aguirre E.** (2012). *Influencia de la sobrecarga horaria, en la desersion laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. Departamento de La Libertad Provincia de Trujillo, durante el año 2012.* Trujillo.

- Alegria L. F.** (2014). Sobrecostos laborales de Perú están entre los más altos de América Latina. *Sobrecostos laborales de Perú están entre los más altos de América Latina*, pág. 1.
- Alvites R.** (2017). *La Planificación Financiera y su incidencia en los Resultados Económico*. Trujillo.
- Barrientos R.** (2011). *Influencia del clima laboral en el desarrollo empresarial del supermercado plaza vea de la ciudad de Ica en el año 2010*. Ica.
- Calderon D.** (2005). *Diseño e implementación de un modelo explicativo de las causas de las horas de sobretiempo que tiene una empresa que maneja personal de servicio*. Guayaquil.
- Castillo A.** (2016). *Régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa. apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la ley n° 30056 y la aprobación del t.u.o. de la ley mipyme mediante decreto supremo n° 013-2013-produce*.
- Cerdan L.** (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados Carubi s.a.c – trujillo 2017*. Trujillo.
- Chacaltana, J.** (1998). *inseguridad laboral y competitividad modalidades de contratacion*. Lima.
- Chapas D.** (2005). *Estudio preliminar sobre rendimiento y costos laborales en actividades de aprovechamiento de productos maderables en bosques naturales de coníferas en los departamentos de guatemala y chimaltenango*. Guatemala.
- Chero y Diaz** (2015). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores profesionales del banco de crédito del Perú, sucursal Balta*. Chiclayo.
- Codigo tributario.** (1999). *Codigo tributario*. en SUNAT.
- Coello V.** (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de american call center (acc) del departamento inbound pymes, empresa contratada para prestar servicios a conecel (claro)*. Guayaquil.
- Delgado V.** (2012). *Beneficios sociales en el Perú - cts, gratificaciones, asignaciones, seguro de vida, utilidades*. Lima.
- Espinoza y Cerna** (2017). *derecho laboral*. Huaraz.
- Franco J.** (1997). *Costos para la toma de decisiones* (primera ed.). Lima.
- Fuentes S.** (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. quetzaltenango.
- Garcia S.** (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa Pesquera Exalmar s.a.a*. Ascope.
- Garcia S.** (2014). *Costos laborales y su incidencia en la estructura económica de la empresa pesquera exalmar saa de la provincia de Ascope*. tesis, trujillo.
- Diario Gestion.** (2015). *el duro camino a la flexibilización laboral en Perú. el duro camino a la flexibilización laboral en Perú*, pág. 1.
- Ingram, D.** (2017). *¿Qué incluyen los costos laborales? ¿qué incluyen los costos laborales?*, pág. 1.
- Jimenez L.** (2012). *el estado de resultados o de pérdidas y ganancias*. gestipolis, 2.
- Llanos, R.** (2012). *Balance General*. Lima.
- Marulando, o.** (2009). *Contabilidad de costos*. Bogota.

- Mendoza, E.** (2014). *Diagnóstico y propuesta de mejoramiento para la optimización de costos en horas extras y recargos en Audifarma s.a.*
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (s.f.). *Vacaciones.* Lima.
- Perez, v.** (s.f.). Obtenido de la cuenta de resultados o cuenta de pérdidas y ganancias en proyectos de negocio.
- Polo, D.** (2005). *Gestionar facil.* obtenido de gestionar facil: <http://www.gestionar-facil.com/costo-de-ventas/>
- Revista de Consultoría.** (2017). Beneficios laborales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa. *revista de consultoria contable tributario laboral*, 5.
- Rumiche E.** (2012). *Aplicación de la nic-19 beneficios sociales de los trabajadores en las utilidades de la empresa en las políticas contables de las empresas.* Trujillo.
- Sánchez B.** (2016). Las mypes en Perú. su importancia y propuesta tributaria. *revistasinvestigacion*, 13.
- Velasquez, C.** (2012). "Capacitación del talento humano y su influencia en la productividad de la empresa de calzado katia eirl. Trujillo.
- Vilchez y Gordillo** (2016). *Acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa fortaleza s.a.c.* Trujillo, 2016. Trujillo.
- Wille, E.** (2013). ¿Qué afecta a los costos laborales? ¿!ué afecta a los costos laborales?, pág. 1.

- **ANEXOS**

ANEXO NRO 01. Entrevista

La entrevista se realizó con el Gerente General de la empresa PLRS SA, Ing. Santiago Oscar Devoto Acha.

a. ¿Ingeniero Devoto, Que tiempo está operando la empresa PLRS?

Mi empresa ya cuenta con más de 30 años en el mercado con altas y bajas, pero tratando de mantenernos.

b. ¿Qué proyecciones tiene la empresa para expandir su mercado?

La empresa tiene la proyección de expandir sus operaciones y poner sucursales en Arequipa, Cusco y otros departamentos por tener la mayoría de clientes mineras, para así aumentar nuestro mercado y obtener más ganancia, pero realizar eso necesitaríamos más inversión en oficina y en personal capacitado que proyectándose se requerirá un aproximado de 14 trabajadores más.

c. ¿Cuál es el principal problema en cuanto a los costos laborales que presenta la empresa PLRS SA?

PLRS trata de cumplir con todas las exigencias de las leyes laborales del PERU, pero estas son muy elevadas y los ingresos de efectivo no son permanentes, ya que nosotros somos una pequeña empresa que queremos crecer día a día y por eso necesitamos algún mecanismo que nos pueda ayudar a mejorar la rentabilidad.

d. ¿La empresa que dirige hace los pagos oportunos de los Beneficios sociales de sus trabajadores?

Tratamos de cumplir con todos los beneficios de nuestros trabajadores, pero como trabajamos con mineras nuestra política de cobro son a 90 o 120 días y esto nos perjudica con la liquidez para poder hacer los pagos oportunos de la Planilla y no perjudicarlos a ellos ni a nosotros con las multas que se generan.

e. ¿Qué me diría Ud. si le plantean un mecanismo para que reduzca sus costos laborales?

Si ese mecanismo está permitido por las leyes peruanas, me parecería perfecto para la empresa, ya que eso nos ayudaría a poder expandirnos y seguir con el crecimiento y así poder asegurar la rentabilidad de la empresa y tener a mis trabajadores contentos.

f. ¿Ud. Cree que al reducir los costos se vería beneficiado en sus activos?

Claro al reducir mis costos aumentaría la liquidez de la empresa por ello mi activo aumentaría y mejoraría la rentabilidad de la empresa.

g. ¿Tiene conocimiento de el régimen de las Micro y Pequeñas Empresas?

Eh escuchado algunos comentarios de dicho régimen, pero no tengo pleno conocimiento si PLRS puede acogerse, ni a qué beneficios podría tener la empresa con dicho régimen.

h. ¿Ud. Cree que al reducir los sus costos laborales mejorara sus resultados de su empresa?

Claro al reducir mis costos laborales mi producto final tendría un precio más cómodo y aumentaría mi utilidad por ende mis resultados aumentarían.

i. ¿Reducir el costo de tu producto mejoraría sus ventas?

Por lógica al reducir mis costos laborales, reduciría mi costo total de mi producto y podría optar por bajar mi precio final y así mejoraría mis ventas de la empresa.

j. ¿Al acogerlo a la REMYPE Laboral reduciría su Pasivo Corriente?

PLRS al poder acogerse a la REMYPE Laboral reduciría sus costos laborales, tendría menos cuentas por pagar y nuestro pasivo corriente de nuestros trabajadores sería menor pudiendo tener una mejor liquidez.

k. ¿Califique los estados financieros actuales de la empresa: ¿buena, regular y mala?

Los estados financieros de la empresa son regulares.

l. ¿La empresa aplica ratios?

Si aplicamos los ratios más conocidos como Liquidez, ratio de rentabilidad patrimonial y rentabilidad sobre activos.

m. ¿Analiza los ratios financieros para la toma de decisiones?

Si analizamos ratios para poder cubrir nuestros pasivos y tener una mejor liquidez para cumplir las antes mencionadas.

ANEXO NRO 02. Cuestionario

El cuestionario se realizó con la contadora General de la empresa PLRS SA, Sra. María Josefina Cahuana Navarrete.

CUESTIONARIO		
- Instrucciones: Marcar con un aspa (x) si la empresa cumple o no cumple con los enunciados:		
PREGUNTAS	SI	NO
¿La empresa PLRS a tenido ventas menores a 1700UIT?	X	
¿La empresa PLRS tiene menos de 100 trabajadores?	X	
¿Cumple la empresa con pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones?	X	
¿Cumple la empresa con pagar íntegra los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto?		X
¿Depositán íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios?		X
¿Cumple la empresa con la entrega al trabajador en los plazos establecidos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago , hojas de liquidación de CTS, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a disposición?	X	
¿LA empresa esta afecta al pago de SENATI?	X	
¿La empresa hace trabajos de Riesgo?	X	
¿la empresa solo paga el Seguro Social?	X	

ANEXO NRO 03. Cuestionario

El cuestionario se realizó con los trabajadores de la empresa PLRS SA.

CUESTIONARIO: TRABAJADORES DE POLIURETANOS				
Empresa : PLRS SA Area: Puesto o Cargo: Nombre:				
A continuacion se mostrara unas preguntas sobre el grado de satisfaccion, por favor marcar con una (X) en el cuadro correspondiente				
T = Totalmente Satisfecho. M: Medianamente Satisfecho P: Poco Satisfecho I: Insatisfecho				
	T	M	P	I
¿Esta satisfecho con su Sueldo?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Empresa paga la Gratificacion a tiempo?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Empresa paga la CTS a tiempo?....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La empresa otorga y paga las vacaciones a tiempo?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta satisfecho con su Estabilidad Laboral?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GRACIAS POR TU PARTICIPACION.				

ANEXO NRO 04. Inscripción en la REMYPE Laboral

1) Ingresar al portal del Ministerio de Trabajo y Promoción.



2) Se abrirá una ventana, donde ingresarás el RUC, usuario y su clave sol.



Falta 5 min para que expire la petición..haga clic [aquí](#) si necesita más tiempo.
BIENVENIDOS AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Haga clic [aquí](#) si necesita ayuda, o ingrese su Clave SOL para acceder a nuestros servicios
Central Telefónica :315-6000 / 315-7200

3) Dar click en el botón de módulo de registro de la MYPE.



4) Debe de llenar los datos generales de la empresa.

5) Debe registrar a los trabajadores.

6) Debe ingresar los datos del socio.

- 7) Dar click en los recuadros de “si acepto” y “acepto y declaro”, y la solicitud virtual será enviado al sistema de la REMYPE.

3 Paso
Finalizando el Registro

Información importante:

El declarante se compromete al registro de la información contenida en el formulario virtual, acepta su veracidad y declara haber leído y asumido la responsabilidad y los sanciones que se derivan en caso de suministrarse FALSA o FALSIADA la declaración.

El sitio queda autorizado a anular de oficio o a petición de parte, la inscripción en el registro, en todo caso preservando los derechos de la Ley.

SE NO ACEPTA EL REGISTRO NO SERÁ CONSIDERADO COMO VÁLIDO.

ACEPTO

**PREVISUALIZAR SOLICITUD DE REGISTRO AL REMYPE
(NO INCLUYE CÓDIGO REGISTRO)**

SE NO ESTAR CONFORME CON LA REPRESENTACIÓN DE SU INFORMACIÓN, POR FAVOR VAYA AL BOTÓN DE EMPRESA O SUS TRABAJADORES, CUALQUIER EN EL CASO SEGUIR PARA AUTORIZAR SU INFORMACIÓN.

Se Acepta

Aceptar y Declaro

ANEXO 05



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA
REMYPE

ACREDITACIÓN

RUC Nº :

Razón Social :

Actividad Económica (*) : FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS DE CAUCHO

CIU (*) : 2219

Domicilio : AV. REVOLUCION Z.I. VENTANILLA 258 PROV. CONST.
DEL CALLAO PROV. CONST. DEL CALLAO

Distrito : VENTANILLA

Provincia : PROV. CONST. DEL CALLAO

Departamento : PROV. CONST. DEL CALLAO

Gerente General : SANTIAGO OSCAR DEVOTO ACHA

Representante Legal : SANTIAGO OSCAR DEVOTO ACHA

Queda Acreditada como : PEQUEÑA EMPRESA

Número de Registro - Solicitud de Inscripción 0001601388-2018

Fecha de presentación - Solicitud de Inscripción REMYPE: 28/08/2018

(*) CIU v3 : 25194

(*) Actividad Económica v3 : FAB. OTROS PRODUCTOS DE CAUCHO.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: ACOGIMIENTO AL REGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y SU IMPACTO EN LOS RESULTADOS FINANCIEROS DEL 2017 DE LA EMPRESA PLRS SA				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es el impacto en los resultados Financieros del 2017 de la empresa PLRS SA al acogerse al Régimen Laboral Micro y Pequeña Empresa?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar cuál es el impacto en los resultados Financieros del 2017 de la empresa PLRS SA mediante el acogimiento al Régimen Laboral de Micro y Pequeña.</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u></p> <p>El Acogimiento al Regimen Laboral de la Micro y pequeña empresa impacta en los resultados Financieros del 2017 de la Empresa PLRS SA</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE X</u></p> <p>REGIMEN LABORAL MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA</p> <p><u>Dimension de Variable X</u></p> <p>- Procedimiento para el acogimiento a la REMYPE Laboral</p> <p>- Beneficios Sociales</p> <p>- Contribuciones</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION</u></p> <p>Cuantitativo</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACION</u></p> <p>No Experimental</p> <p>Transversal</p>
<p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS</u></p> <p>PE1: ¿Cuál es el procedimiento para el acogimiento al Regimen Laboral Micro y Pequeña Empresa?</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u></p> <p>OE1: Describir el procedimiento del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa</p>	<p><u>HIPOTESIS ESPECIFICOS</u></p> <p>HE1: - El procedimiento incide en el acogimiento al Regimen Laboral de la Micro y pequeña empresa</p>	<p><u>VARIABLE DEPENDIENTE Y</u></p> <p>RESULTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA</p> <p><u>Dimension de Variable X</u></p> <p>- Estado Financieros</p> <p>- Ratios</p>	<p><u>POBLACION</u></p> <p>Trabajadores de la empresa PLRS SA</p> <p><u>MUESTRA</u></p> <p>La Muestra está constituida por los 22 trabajadores de la Empresa PLRS SA.</p>
<p>PE2: ¿Cómo incide el acogimiento a la REMYPE Laboral en los beneficios sociales de la empresa PLRS SA año 2017?</p>	<p>OE2: Evaluar como incide el acogimiento a la REMYPE Laboral en los beneficios sociales de la empresa PLRS SA.</p>	<p>HE2: - El acogimiento a la REMYPE Laboral Inciden en los beneficios sociales de la empresa PLRS S.A.</p>		<p><u>TECNICA Y INSTRUMENTOS</u></p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Observacion Directa</p> <p>Revision Documentaria</p>
<p>PE3: ¿Cómo influye la REMYPE Laboral en las contribuciones de la empresa PLRS SA año 2017?</p>	<p>OE3: Identificar como influye el acogimiento a la REMYPE Laboral en las contribuciones de la empresa PLRS SA.</p>	<p>HE3: - El acogimiento a la REMYPE Laboral Influye en las contribuciones de la empresa PLRS S.A.</p>		