



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES SHECCID &
CAMI E.I.R.L. TRUJILLO, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autoras:

Bianca Anais Rey Agurto
Janhela del Carmen Portilla Ortiz

Asesor:

Mg. Pamela Torres Moya

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y mi cuñada ya que han estado en todo el proceso de mi formación apoyándome.

Bianca Rey

A mis personas favoritas: Hugo, Janeth y Patricia. En especial, al guía de mi vida, Dios.

Janhela Portilla

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, a nuestros padres, a la universidad y nuestra asesora.

Las autoras

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	14
CAPÍTULO III. RESULTADOS	17
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	36
REFERENCIAS	39
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	21
Tabla 3.....	22
Tabla 4.....	23
Tabla 5.....	26
Tabla 6.....	27
Tabla 7.....	28
Tabla 8.....	28
Tabla 9.....	29
Tabla 10.....	30
Tabla 11.....	31
Tabla 12.....	43
Tabla 13.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	17
Figura 2	20
Figura 3	34

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami EIRL, dedicada al rubro comercial. Para el desarrollo de la investigación se utilizó un cuestionario aplicado a los empleados, una entrevista al empleador y dos fichas de análisis documental a la empresa con lo que se diagnosticó la situación laboral de la empresa, el nivel de conocimiento, la satisfacción de los integrantes de la entidad y las sanciones, demandas y gastos que esta podría sufrir a consecuencia de la informalidad; basándonos en las leyes laborales. La tesis tiene un enfoque mixto, tipo básico-descriptivo de diseño no experimental y la muestra fue los 10 trabajadores y los documentos normativos y contables de la empresa. Los resultados muestran que la empresa es laboralmente informal, los trabajadores desconocen sus derechos laborales y las sanciones para la empresa son graves, lo que conlleva a multas, demandas y gastos elevados.

Palabras clave: Informalidad laboral, causas laborales, consecuencias laborales, empresa comercial.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral ha creado caos y desorden por varias décadas en la sociedad. Este fenómeno que es ajeno a la normativa legal es más frecuente en las empresas comerciales porque creen que no requieren de procedimientos que vayan más allá de la compra y venta de productos y/o servicios, dejando de lado las leyes laborales. Por ello cada país ha tratado de erradicarla; sin embargo, la falta de conocimiento sobre el tema y los intereses propios, por parte del empleador y el empleado, han impedido hacerlo.

La informalidad laboral se ha vuelto frecuente en el mundo a causa de diferentes factores como la falta de información, educación y la necesidad de subsistir de los individuos, que hacen uso de ella más por una necesidad de ingresos que por una motivación distinta a la de sobrevivir, indicia Jiménez (2012). Además, La Oficina Internacional de Trabajo (2018) indica que el 93 por ciento de los empleos informales en el mundo se encuentran en los países emergentes y en desarrollo, los cuales carecen de protección social o derechos laborales. De acuerdo a Mora (2017) en América Latina, la informalidad laboral es un fenómeno recurrente debido a que los motivos para permanecer en esta situación son muy alicientes, lo que conduce a que las personas se vean obligadas a ingresar al sector informal como medio de subsistencia, enfrentando diferentes barreras como edad, nivel educativo, género, reformas laborales y apertura económica, entre otros afirma Quejada, Yáñez y Cano (2014). Además, Armando (2012) agregó que los trabajadores informales tienen en general, ingresos menores que los formales y con ello, se puede evidenciar estándares de vida por debajo de los que alcanzan los trabajadores del sector formal. Es importante destacar que existe gran porcentaje de informalidad en el sector comercial, sobre todo en países subdesarrollados donde buena parte de éste se realiza en pequeñas unidades donde varios de los trabajadores son contratados por temporadas y en algunos casos los pagos se hacen por

comisiones, indica Bolaños y Guerrero (2011). Por su parte, Diego (2020) indicó que en el Perú 7 de 10 trabajadores son informales, y el grueso de la informalidad laboral se concentra en las micros y pequeñas empresas (MYPES) que según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (en adelante SUNAT) tienen una participación del 24 por ciento en la producción nacional (PBI) y aportan el 85 por ciento del empleo en el país, la mayoría informal, asegura Mendoza (2019).

En consecuencia, Boccara *et al.* (2018) en su investigación “La informalidad laboral: un estudio de América Latina y Argentina en particular” indicaron como objetivo analizar los efectos de los impuestos y regulaciones al trabajo, profundizando las incidencias de los aportes por parte del empleador y los descuentos percibidos por el empleado, concluyendo que en la actualidad operan informalmente debido a su ignorancia con respecto a cómo cumplir con los muchos requerimientos para operar formalmente y a los costos burocráticos que implica convertirse en una empresa formal. Asimismo, Rojas (2015) indicó en su investigación “Cuatro crónicas sobre el trabajo informal en la localidad de Suba” que tiene como objetivo describir las problemáticas que trae consigo laborar en el sector informal en Bogotá, concluyendo que la informalidad laboral brinda trabajos de poca duración, las personas que aceptan trabajar en esta condición no tienen estudios completos y evidencia la desorganización financiera a causa de la falta de educación.

Para determinar las causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú, Lynch (2016) en su tesis titulada “Causas y Consecuencias de la Informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio del Perú: Caso Mercado Modelo de Chimbote, 2015” concluyó que la informalidad de las MYPES en el Perú es a causa de los trámites burocráticos, los cuales son complicados para algunos empresarios; alto costo para el proceso de formalización y adicionalmente los altos

costos tributarios. Lo cual trae como consecuencias ciertas limitaciones de acceso a créditos bancarios, existiendo así reducción de oportunidades de expansión a mercados nacionales o internacionales y el retraso del desarrollo económico del país. También, Barros y Chávez (2019) en su tesis “Causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C, Trujillo, 2017” que tuvieron como objetivo determinar que la causa de la informalidad laboral en la empresa, describen que es la actitud de los trabajadores que no permite la formalidad porque no están de acuerdo con que se les descuenta parte de su remuneración. Y con respecto a las consecuencias, las sanciones que generan multas, adicional de los gastos que tendría la empresa por parte de las demandas de sus trabajadores al tener que pagar abogados, copias, alimentos y aranceles judiciales. De igual manera, Chávez (2019) en su tesis “Infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo 2018”, determinó como resultado que la empresa no tiene registrados a sus seis trabajadores en planilla como lo indica la ley N° 28015 y los decretos supremos laborales, por varios motivos, por lo que diagnosticó que el empleador viene cometiendo una serie de infracciones laborales, las cuales son: Infracciones en materia de relaciones laborales, infracciones en materia de seguridad social e infracciones en materia tributaria. Agregando a lo anterior, los autores Becerra y Ruiz (2019) en su tesis “Contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L.” determinaron que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa dan como resultados la detección de problemas laborales como trabajadores que no se encuentran en planilla, por lo tanto no gozan de los beneficios laborales que le corresponden según ley y concluyen que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa son las multas, debido al incumplimiento del pago de beneficios sociales a los trabajadores y esto originaría demandas laborales y multas impuestas por

retenciones y omisión de tributos. Las tesis mencionadas serán guía para la presente investigación, siendo referencia para la determinación de las sanciones.

La empresa comercial Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, ubicada en la ciudad de Trujillo, tiene como actividad económica la venta al por mayor de alimentos, bebida y tabaco. Inició sus actividades comerciales en Mayo de 2016 pero en el 2017, se acogió al régimen MYPE tributario; sin embargo, no está acogida al Régimen laboral de la Micro y Pequeña empresa. Al iniciar sus actividades, la empresa contaba con tres trabajadores, hoy en día cuenta con 10 colaboradores a su cargo, que no se encuentran registrados en planilla. Este problema se debe a un acuerdo entre la empresa y el colaborador, donde ambas partes, por desconocimiento creen que están obteniendo beneficios pero lo que están generando son graves consecuencias, principalmente en los trabajadores que no están recibiendo los beneficios sociales que les corresponde y la empresa está infringiendo la ley, que le puede ocasionar sanciones y multas a futuro. Además, la empresa corre el riesgo de que algún trabajador pueda demandarla y tenga que pagar las indemnizaciones correspondientes.

Considerando la problemática expuesta, la formulación del problema es: ¿Cuáles son las causas y consecuencias que genera la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020? Lo que concentra nuestro objetivo general determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020; el cual se logrará alcanzar a través de los objetivos específicos, los cuales son: describir la situación laboral de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020; analizar la percepción de los trabajadores de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020 respecto a los beneficios de la formalización laboral; conocer la opinión del empleador acerca de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020 y por último establecer las contingencias generadas

por la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020.

Con respecto a los estudios previos, Cuba (2019) definió la informalidad laboral como el acto en cual los trabajadores dependientes del sector privado operan al margen de las diferentes leyes laborales. Además, genera desigualdad de ingresos porque cada involucrado (empleador y empleado) busca su beneficio propio incumpliendo lo establecido legalmente y que puede ser ocasionado por distintas causas. Entre los factores que son considerados causas de la informalidad, Pérez (2018) mencionó que son diversas, entre ellas: el régimen normativo opresivo, costosos procesos de inscripción, débil capacidad de supervisión por parte del Estado, falta de concientización y capacitación por parte del Estado sobre los beneficios de la formalización. Agregó, Belapatiño *et al.* (2017) que las causas de la informalidad laboral son: una legislación que desincentiva la contratación formal, la débil fiscalización, la baja productividad, percepción de los beneficios laborales poco atractivos para un trabajador formal e insuficiente demanda laboral. Por otro lado, Roldán (2018) indica que los factores con mayor influencia para dedicarse al comercio informal son: los bajos ingresos de las personas, la migración de la zona rural a la urbana y los factores culturales relativos al nivel de educación, ya que sólo algunos alcanzaron a tener secundaria completa. Finalmente, las consecuencias laborales son un gran costo para el mismo trabajador, empresa y sociedad. El costo se ve reflejado en la evasión de impuestos y violación de derechos de propiedad con el incumplimiento de normas de seguridad y medioambiente. Dicho de otro modo, la gran presencia de la informalidad laboral en el país representa un enorme costo el cual no se puede eludir, sustentó Linares (2019). Por esta razón, la presente investigación pretende determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral de la empresa comercial Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L ubicada en la ciudad de Trujillo durante el año 2020, con la finalidad de informar a la empresa lo

grave que es no formalizar a sus trabajadores por las multas y sanciones que les correspondería, y de informar a los trabajadores acerca de sus derechos y beneficios laborales que estarían dejando de percibir.

CAPÍTULO II. MÉTODO

El enfoque considerado para esta investigación es el mixto, porque obtendremos resultados cualitativos y cuantitativos según recolección numérica y descriptiva de hechos. Según Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) la investigación mixta representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Por su tipo de investigación, es una investigación básica - descriptiva, la cual se refiere al tipo de pregunta de investigación, diseño y análisis de datos que se aplica a un tema determinado, es decir, describe los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos, define Abreu (2012). Así mismo la presente investigación, según el grado de manipulación de las variables, es de diseño no experimental, puesto que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para realizarlos. Y según el periodo, presenta un corte transversal porque la investigación se desarrollara en un tiempo determinado.

El presente trabajo representa una población finita, ya que se conoce el número de elementos en estudio, y está conformada por el gerente y nueve (09) trabajadores de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L y sus documentos normativos y contables. Según López (2004) la población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

La muestra de la población humana es de tipo censal, es decir, se seleccionará al 100% de la población, ya que los 10 trabajadores de la empresa son considerados como un número manejable de individuos para aplicar los instrumentos de la investigación.

La muestra de la población documental es de tipo No Probabilístico, es decir, los documentos serán elegidos a criterio de los investigadores, los cuales serán: el Reporte Tributario para Terceros y los documentos relacionados a la planilla de remuneraciones.

Para determinar la muestra probabilista se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión; el criterio de inclusión son los documentos con información laboral que permite conocer la situación de la empresa y el criterio de exclusión: No cumplir con las características de documentación laboral.

Para el recojo de información de la técnica de encuesta, se aplicará el instrumento de Cuestionario, el cual se empleará por Google Form; debido a la coyuntura que estamos viviendo a causa del COVID-19, que restringe el contacto entre humanos.

Así mismo, para la técnica de entrevista, se hará una videollamada con el empleador de la empresa de tal manera que podamos obtener las respuestas propias del mismo.

Para finalizar con la técnica de análisis documental, se realizará de forma remota para analizar los documentos necesarios como lo es la planilla de remuneraciones, los comprobantes de pago a los colaboradores, los registros de asistencia y el reporte tributario para terceros, de tal manera evidenciar el cumplimiento o incumplimiento de la legislación laboral por parte de la empresa.

Se utilizaron tres instrumentos para la recolección de datos de las técnicas propuestas. El primero es el cuestionario que será aplicado a los nueve trabajadores de la empresa y el cual consta de 20 preguntas, las cuales responden al nivel de percepción laboral que tienen los trabajadores sobre la empresa. El segundo instrumento es la guía de entrevista que contiene once (11) preguntas expuestas al gerente de la entidad; con la finalidad de responder al tercer objetivo específico de la investigación. El tercer y último instrumento es la ficha de revisión documental, con la que se determinará el primer y cuarto objetivo de la investigación.

Luego de ser aplicados los instrumentos, se procedió a organizar la información en Microsoft Excel, lo que nos permitió elaborar tablas que describen los resultados de nuestra investigación.

En el desarrollo de la presente investigación se han considerado aspectos éticos como la objetividad, responsabilidad, confiabilidad e integridad. Obteniendo los permisos y autorización de la empresa en estudio para recolectar, analizar y exponer su información. Así mismo se está citando a las fuentes que han sido consideradas dentro de la investigación. Todos los resultados se presentan sin alterar datos reales.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La empresa comercial Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, fue constituida el 02 de mayo de 2016 por el gerente general Benito Zumaeta Monzón, y la actividad económica que realiza es la venta al por mayor de alimentos, bebida y tabaco. Está ubicada en la mz. E lote 8 sección semi rústica Mampuesto a una cuadra del mercado “La Hermelinda” en la ciudad de Trujillo.

En el 2017, se acogió al régimen MYPE tributario; sin embargo, no está acogida al Régimen laboral de la Micro y Pequeña empresa.

Al constituirse la empresa contaba con tres trabajadores, hoy en día cuenta con diez colaboradores distribuidos en distintas áreas. El organigrama se visualiza a continuación:

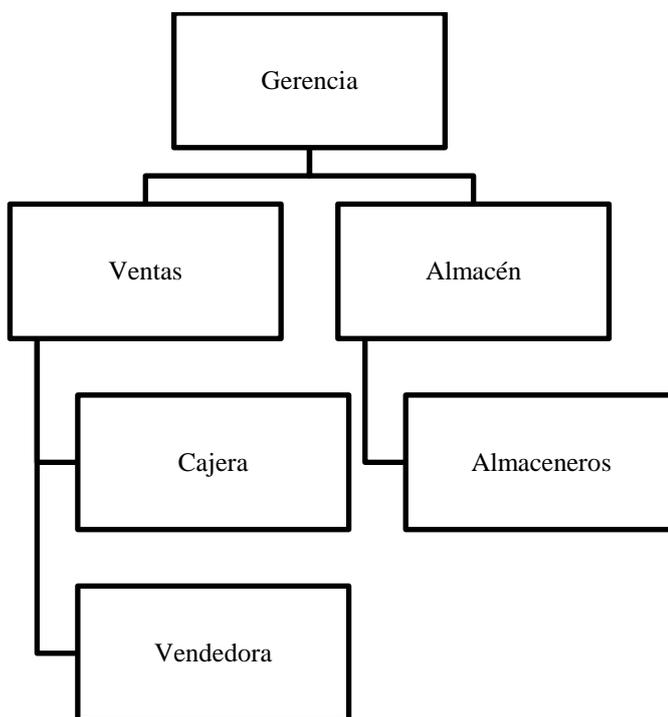


Figura 1

Organigrama de la empresa: Conformar las áreas de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L.

3.1. Descripción de la situación laboral actual de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020.

Para describir la situación laboral de la empresa, se procedió a aplicar el instrumento de ficha de análisis documental, para ello se solicitó el registro de asistencia de los trabajadores, el Reporte Tributario para Terceros, las boletas de pago y la planilla de remuneraciones. El resultado del análisis documental fue el siguiente:

3.1.1 Diagnóstico de la situación laboral de la empresa

Tabla 1

Descripción de la situación laboral de la empresa

Documento de análisis	Cumple	
	Sí	No
Reporte Tributarios para terceros	X	
Registro de asistencia		X
Boletas de pago de remuneración		X
Planilla de remuneraciones		X

Se solicitó a la contadora externa de la empresa el Reporte Tributario para Terceros de SUNAT, el cual al ser analizado se encontró que no se contribuye a EsSalud, es decir, que no se les paga el seguro social a los trabajadores, lo cual confirma que la empresa no declara en planilla sus trabajadores.

Posteriormente, se hizo el requerimiento del control de asistencia y sólo mostraron un cuaderno en mal estado que tenía escrito los nombres de los colaboradores, pero no se encontró marcas de asistencia; por esta razón se hace evidente que la empresa tampoco tenía el registro de asistencia diaria de sus empleados ni las horas que se quedan a laborar para

posteriormente hacer el pago de las horas extras o descuento por no trabajar en el horario establecido.

Asimismo, se comprobó que no tenían un sustento de los pagos de salarios retribuidos porque la información que se recibió fue que por un acuerdo entre empleado y empleador se les pagaría 960 soles mensuales, abonados de manera semanal por 240 soles. En el caso que, los trabajadores tuvieran horas extras ya estarían pagadas por los 30 soles adicionales que se les otorga en comparación con la remuneración mínima vitae, este acuerdo no se encuentra escrito en ningún papel ni firmado por nadie, simplemente fue durante una conversación y se quedó solo en palabras.

Para finalizar, se solicitó la planilla de remuneraciones la cual no fue proporcionada por la contadora puesto que no se tienen a los trabajadores en planilla, por lo tanto, no había ningún documento donde se establecía la relación laboral entre los trabajadores y la empresa.

3.2. Percepción de los trabajadores de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo 2020 respecto a los beneficios laborales de la formalización laboral.

Para analizar la percepción de los trabajadores sobre la situación laboral en la empresa Sheccid & Cami E.I.R.L, se procedió a aplicar un cuestionario de veinte (20) preguntas. Para ello, se analizó la aceptación de su situación laboral actual, la conformidad con la remuneración percibida y el nivel de conocimientos sobre los beneficios sociales.

3.2.1 Aceptación de su situación laboral actual

Se midió el nivel de aceptación de la situación laboral de los trabajadores, así como los conocimientos que tienen los trabajadores acerca de EsSalud y los Sistemas Pensionarios; es así que en la siguiente tabla se puede visualizar preguntas relacionadas a estos puntos. Se realizó ocho (08) preguntas que fueron dicotómicas, es decir solo presentan dos opciones posibles de respuesta.

1. ¿Está usted de acuerdo en no formar parte de la planilla?

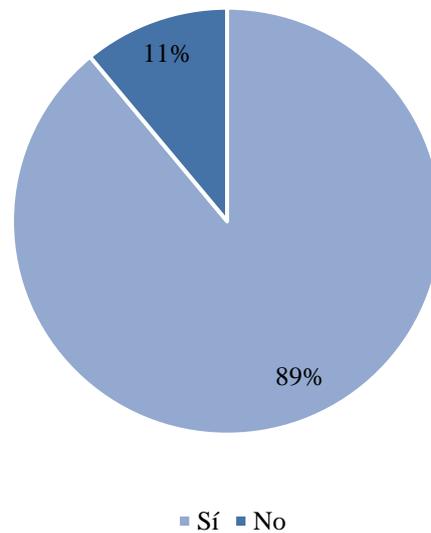


Figura 2

Disposición de los trabajadores para no ingresar a planilla.

Se evidenció que el 89% que equivale a ocho (08) trabajadores, está de acuerdo en no integrar la planilla de remuneraciones y tan solo el 11% que equivale a un (01) trabajador estaría dispuesto a formar parte de la planilla. Lo cual responde a que en su mayoría de empleados están de acuerdo en no estar en planilla y así su situación laboral es ser informal.

Tabla 2

Aceptación de la situación laboral del trabajador

Preguntas	Respuesta			
	Sí		No	
	N° de trabajadores	%	N° de trabajadores	%
2. ¿Está afiliado al seguro de EsSalud?	0	0%	9	100%
3. ¿Sabe que la empresa debe pagarle el seguro de EsSalud?	3	33%	6	67%
4. ¿Sabe usted que al estar afiliado al EsSalud su cónyuge o conviviente e hijos también podrían tener beneficio de ello?	0	0%	9	100%
5. ¿Conoce los beneficios de los subsidios de EsSalud?	0	0%	9	100%
6. ¿Tiene conocimiento sobre los sistemas pensionarios ONP y AFP?	4	44%	5	56%
7. ¿Sabe que el porcentaje de la ONP o AFP lo deben pagar los trabajadores?	4	44%	5	56%
8. ¿Está de acuerdo en aportar a un sistema pensionario?	0	0%	9	100%

Nota. Los trabajadores desconocen que al contar con EsSalud gozan de beneficios tales como gastos de maternidad, medicinas e insumos médicos. Y el pertenecer a un sistema de pensiones, asegura un ahorro para su jubilación.

En la tabla se observa que el 100% de los trabajadores no están afiliado al seguro de EsSalud ni saben que sus hijos y/o conyugue también podrían tener el beneficio de salud. Además que, el 67% es decir seis (06) de ellos, desconocen que este seguro se lo debe pagar el empleador.

También, se evidenció que el 56%, que equivale a cinco (05) trabajadores, no tienen conocimiento de lo que es un sistema de pensiones y solo el 44%, es decir cuatro (04) empleados supieron que el aporte de la ONP o AFP lo deben pagar ellos; sin embargo, el 100% de ellos no estarían dispuestos a aportar a algún sistema pensionario.

3.2.2 Conformidad con la remuneración percibida

Para evaluar la conformidad de los trabajadores sobre la remuneración percibida, en primer lugar, se tuvo en cuenta la remuneración mínima vigente y se les consultó a los trabajadores si se encuentran satisfechos con la remuneración que ellos perciben. Para ello se les realizó tres (03) preguntas relacionadas al tema, dos (02) preguntas dicotómicas, es decir solo presentan dos opciones posibles, y una (01) pregunta para opinar.

Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 3

Conformidad con la remuneración percibida

Preguntas	Respuesta			
	Sí		No	
	N° de trabajadores	%	N° de trabajadores	%
01. ¿Sabe a cuánto equivale la remuneración mínima vitae 2020?	8	89%	1	11%
02. ¿Percibe usted ésta remuneración?	8	89%	1	11%
03. ¿Se siente satisfecho con su sueldo? ¿Por qué?	6	67%	3	33%

Nota. Los trabajadores que están satisfechos con sus sueldos son aquellos que no presentan carga familiar.

En esta tabla se pudo observar que el 89% de los trabajadores, es decir ocho (08) de ellos, realmente sabían cuál era la RMV 2020 y además que percibían la remuneración según ley. Pero el 67% de ellos no estaban de acuerdo con su sueldo porque sentían que no les era suficiente para solventar sus gastos personales y familiares, además comentaron que su carga familiar era mayor a 3 hijos y/o tenían a sus padres enfermos, por lo que su sueldo era muy poco para solventar un mes de gastos; adicional a ellos, otros trabajadores comentaron que el trabajo era pesado y excedían en horas el horario laboral que tenían establecido.

3.2.3 Nivel de conocimiento sobre los beneficios sociales

Para determinar el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre los beneficios sociales, se aplicó nueve (09) preguntas que evaluaron si conocen y perciben dichos beneficios. Las respuestas se presentan a continuación en número y porcentaje de trabajadores.

Tabla 4

Nivel de conocimiento sobre beneficios sociales

Preguntas	Respuesta			
	Sí		No	
	N° de trabajadores	%	N° de trabajadores	%
01. ¿Sabe si le deberían pagar por horas extras?	4	44%	5	56%
02. ¿Les pagan por horas extras?	0	0%	9	100%
03. ¿Conoce el porcentaje por cada hora extra trabajada?	4	44%	5	56%
04. ¿Sabe qué es la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)?	2	22%	7	78%
05. ¿Es beneficiado por la CTS?	0	0%	9	100%
06. ¿Sabe que la empresa tiene la obligación de beneficiarle con la CTS 2 veces al año?	2	22%	7	78%
07. ¿Sabe que tiene derecho a tener 30 días de vacaciones al año?	7	78%	2	22%
08. ¿Le dan vacaciones 1 vez al año?	0	0%	9	100%
09. ¿Sabe que esas vacaciones tienen que ser remuneradas?	3	33%	6	67%

Finalizada la encuesta a los trabajadores, se obtuvo que un 56% desconocía que deberían pagarles y el porcentaje por cada hora extra trabajada, siendo así que el 100% de ellos respondió que no les son remuneradas.

De igual manera, el 78% no sabe lo que es la Compensación por Tiempo de Servicios y en su totalidad afirmaron que no se les paga dicho beneficio. Para finalizar, el 78% indicó que si conoce su derecho a tener vacaciones anuales, pero el 100% de ellos señaló que no les son otorgadas.

Como resultado, se obtuvo que una minoría de trabajadores sí tenía conocimiento sobre el tema, pero no a profundidad y/o con exactitud para poder exigir sus beneficios de acuerdo a ley; sin embargo, la mayoría de ellos no tenían conocimiento de los beneficios que les corresponde, lo que evidenció que esta es una razón de la informalidad laboral en la empresa.

3.3. Opinión del empleador acerca de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L., Trujillo 2020

Para dar respuesta sobre la opinión del empleador acerca de la informalidad laboral en la empresa, se le realizó una entrevista con preguntas puntuales sobre el tema, obteniendo como respuesta lo siguiente.

3.3.1 Nivel de conocimiento sobre la ley laboral

Para determinar el nivel de conocimiento del empleador sobre la ley laboral se aplicaron once (11) preguntas, las cuales se detallarán a continuación:

Al realizar las preguntas al empleador, si tiene conocimiento sobre el monto de la remuneración mínima vitae (RMV) del año 2020 y si es aplicada al sueldo de sus trabajadores, respondió que si tenía conocimiento del monto pero que sus trabajadores y él tenían un acuerdo: los empleados por día trabajado ganaban cuarenta soles, los cuales eran cobrados semanalmente en un total de doscientos cuarenta soles, porque ellos prefieren ser remunerados de esa manera por el nivel económico y carga familiar que tienen, lo que responde a la pregunta de por qué sus trabajadores prefieren ser remunerados semanalmente; esto quiere decir que al mes sería novecientos sesenta soles brutos.

Al preguntarle si sus trabajadores realizaban horas extras, y de ser el caso eran remuneradas de acuerdo al porcentaje que exige la ley, respondió que los treinta soles adicionales que se les pagaba en base a su remuneración cubrirían las horas extras, en el caso que se den. Con

respecto al descanso semanal obligatorio, respondió que eso se respetaba en sus trabajadores pero no eran remunerados, además que no tenían vacaciones pero si les daba facilidad al pedir permiso por enfermedad o temas familiares, lo cual no era descontado. Cuando se le preguntó si tenía conocimiento sobre los beneficios sociales, respondió que tiene conocimiento acerca de la Compensación por Tiempo de Servicio y EsSalud pero no aplicaba los beneficios a sus empleados.

En lo que concierne a multas en el caso de una inspección laboral, mostró poco conocimiento sobre éstas, porque sólo se informaba por comentarios en conversaciones sobre el tema con otras personas, agregando también que por el momento no le preocupaba dicho tema porque es un gasto para la empresa. En el caso de las denuncias, demandas e indemnizaciones que se podrían presentar por parte de los trabajadores al no estar en planilla, respondió que al momento de iniciar la relación laboral con cada empleado, se hizo un acuerdo verbal en el cual trabajarían bajo estas condiciones y sin derecho a reclamo. Agregando que confía en la palabra de sus trabajadores al aceptar no estar en planilla.

3.3.2 Aceptación de la formalidad laboral

Se le preguntó al empleador si está dispuesto a formalizar a sus trabajadores a lo cual respondió que sí, que él podría hacerlo, pero si todos ellos así lo indicaran, pero como no era el caso, la situación laboral de la empresa seguirá igual.

Además, agregó que como gerente, por el momento sólo le importa hacer crecer su empresa con más ventas y menos gastos, por lo cual no tener registrado a ningún trabajador en planilla es ideal para él.

También, comentó que la formalización para una empresa incluye costos burocráticos muy altos, y ningún beneficio que pueda ayudar a tener más ganancias para la empresa.

3.4. Contingencias generadas por la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami, Trujillo, 2020

Se recurrió a las normas laborales y tributarias, para describir las sanciones y gastos que genera la informalidad laboral utilizando el instrumento ficha de Análisis Documental.

3.4.1. Número de infracciones

El número de infracciones en los que incurre la empresa están en base a la Ley 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo y el Decreto Supremo 019-2006-TR, los cuales fueron detallados a continuación en infracciones leves, graves y muy graves.

Tabla 5

Detalle de las infracciones leves en materia laborales

Norma legal	Detalle de las infracciones leves
Art. 23.2	No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas y pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales.
Art. 23.6	No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

Fuente: Ley N° 28806 y Decreto Supremo N° 01-2006-TR

En el Art. 23.2 la empresa comete la infracción por no entregar el contrato de trabajo, las boletas por pago de remuneración y los beneficios sociales correspondientes.

En el Art. 23.6 se describe a la infracción por no tener un registro de asistencia donde se manifieste el horario que cumple el trabajador y los días laborados.

Estas infracciones se clasifican como leves y se vienen cometiendo desde la apertura del negocio.

Tabla 6

Detalle de las infracciones graves en materia laborales

Norma Legal	Detalle de las infracciones grave
Art. 24.1	No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestar de servicio afectado.
Art. 24.4	No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.
Art. 24.7	No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

Fuente: Ley N° 28806 y Decreto Supremo N° 01-2006-TR

En la tabla anterior se muestran las infracciones laborales de nivel grave que está cometiendo la empresa desde su apertura. En el art. 24.1 se describe el no registrar a los trabajadores en la planilla de remuneraciones, esta infracción se viene cometiendo con todos los trabajadores de la empresa. En el art. 24.4 se especifica el no cumplir con el pago oportuno de las remuneraciones y los beneficios laborales, pero la empresa Sheccid & Cami EIRL solo incumple el pago de los beneficios laborales. Así mismo en el art. 24.7 se detalla el no tener un contrato por escrito y en los plazos establecidos según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Tabla 7

Detalle de las infracciones muy graves en materia laborales

Norma Legal	Detalle de las infracciones muy graves
Art. 25.6	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

Fuente: Ley N° 28806 y Decreto Supremo N° 01-2006-TR

La empresa comete la infracción establecida en el art. 25.6 puesto que los colaboradores si trabajan en sobre tiempo y no son remunerados por ello, adicionalmente, no tienen descanso vacacional. Esta infracción laboral de clasifica como grave.

Tabla 8

Detalle de las infracciones graves en materia de seguridad social

Norma legal	Detalle de las infracciones graves
Art. 44-A.4	No afiliar al trabajador en el sistema de pensiones de su elección o en el que corresponda conforme a ley.
Art. 44-A.5	No declarar o no retener los aportes de los trabajadores al Sistema Privado de Pensiones al que esté afiliado.

Fuente: Ley N° 28806 y Decreto Supremo N° 01-2006-TR

En los Art. 44-A.4 y 44-a.5 se describe las infracciones en materia de seguridad social con nivel grave que consisten en no afiliar a los trabajadores a un sistema de privado de pensiones, la que ellos elijan porque es derecho del trabajador afiliarse al sistema de pensiones que mejor le parezca, así como no hacer la retención debida para hacer el pago de esta.

Tabla 9

Detalle de las infracciones en materia tributaria

Base legal	Detalle de la infracción
Art. 178, inciso 1	No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación de la obligación tributaria; y/o que generen aumentos indebidos de saldos o pérdidas tributarias o créditos a favor del deudor tributario y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros valores similares.

Fuente: Código Tributario del Perú

En lo que respecta a las infracciones en materia tributaria, la empresa comete una infracción establecida en el art. 178, inciso 1 del Código Tributario, la cual es por no declarar las planillas de remuneraciones de manera mensual dentro de los plazos establecidos en el calendario tributario según la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

3.4.2. Importe de las sanciones

Las multas por infracciones varían de acuerdo al régimen laboral que se encuentra la empresa, en este caso pertenece al No MYPE, y es expresado en Unidades Impositivas Tributarias (UIT) del año en el que se aplique la inspección laboral.

Tabla 10

Cuantía y aplicación de sanciones para No MYPE

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados
	1 a 10
Leve	0.26
Grave	1.57
Muy grave	2.63

De esta manera se establecen los porcentajes sobre la clasificación en base a la gravedad de las infracciones sobre la UIT, los porcentajes mostrados es de acuerdo con el número de trabajadores no registrados en planillas, para este caso, son diez los empleados informales.

Tabla 11

Cuadro del cálculo de multas en base a las infracciones cometidas

Gravedad de la infracción	Número de infracciones	Trabajadores afectados	Porcentaje de Sanción	UIT 2020	Multa
Leve	2	10	0.26		S/ 2,236.00
Grave	5	10	1.57	S/ 4,300.00	S/ 33,755.00
Muy grave	1	10	2.63		S/ 11,309.00
Total de la multa					S/ 47,300.00

Luego de analizar las infracciones y clasificarlas, se procedió a resumirlas y calcular en soles el monto de las sanciones, de esta manera de multiplicó el porcentaje de la sanción por la UIT del año 2020 y a este monto se le multiplicó por el número de infracciones cometidas según la gravedad, obteniendo como resultado que: la empresa debe pagar un total de 47,300.00 soles por sanciones.

3.4.3. Relación de posibles demandas

Al finalizar el reconocimiento de las infracciones que está cometiendo la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, los trabajadores de la empresa tienen como opción proceder a demandas laborales para hacer correspondiente el reclamo de sus beneficios sociales y lo que la ley asigne para ellos. Las demandas se deben hacer luego de agotar la vía administrativa, en este caso, se tendría que haber solicitado a la empresa el pago de los beneficios laborales/sociales en cuestión, al no tener respuesta satisfactoria, se procede a una denuncia a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL) esto se puede hacer de manera virtual y de manera anónima si así lo quisiera el trabajador. Este organismo enviará una notificación a la empresa y/o hará una inspección con motivo de verificar que cumpla con las leyes laborales, pero no se garantiza en su totalidad que la empresa pague lo que le corresponde al trabajador, por tanto, luego de estas medidas el colaborador puede proceder a una demanda laboral.

Las demandas más comunes son las siguientes:

- Demanda laboral por reconocimiento de laboralidad

Esta demanda es para solicita que se formalice al trabajador como tal, con un contrato de trabajo y con la integración a la planilla de remuneraciones.

Según el D.S. N° 003-97-TR Artículo 4, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado u modalidad. En el artículo 3 del D.S. N° 001-98-TR; los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

- Demanda laboral por vacaciones

En las demandas por vacaciones se pide a la empresa el pago de los meses que no se le otorgó al trabajador los 30 días calendario de descanso vacacional correspondiente por cada año completo de servicio.

- Demanda laboral por CTS

Las demandas por Compensación de Tiempo de Servicio son las más comunes pues la mayoría de los empleadores suelen ignorar esta compensación. El pago de esta es una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).

- Demanda laboral por Gratificaciones

Si el trabajador no recibió durante su periodo laboral las gratificaciones puede hacer la demanda exigiendo el pago de estas, puesto que se deben otorgar dos veces al año,

una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y por mes calendario completo laborado.

- Demanda laboral por reclamación de cantidad

Esta demanda se da cuando el trabajador exige al empleador el pago correspondiente a la deuda de origen laboral, para esta demanda se debe tener en cuenta que el plazo de prescripción es de 1 año y que se puede solicitar el 10% como interés.

Además, para realizar la demanda laboral existen distintos tipos de procesos laborales que el empleado puede realizar. En este caso, el proceso al cual puede acudir es el proceso ordinario laboral, el cual se adecua a este caso según el artículo 2 del capítulo 1 la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 porque considera las pretensiones frecuentes por la cual los trabajadores dan a conocer sus demandas. En los artículos 42 hasta 47 de la presente ley, habla sobre el procedimiento a seguir por si un trabajador sea demandar a la empresa.

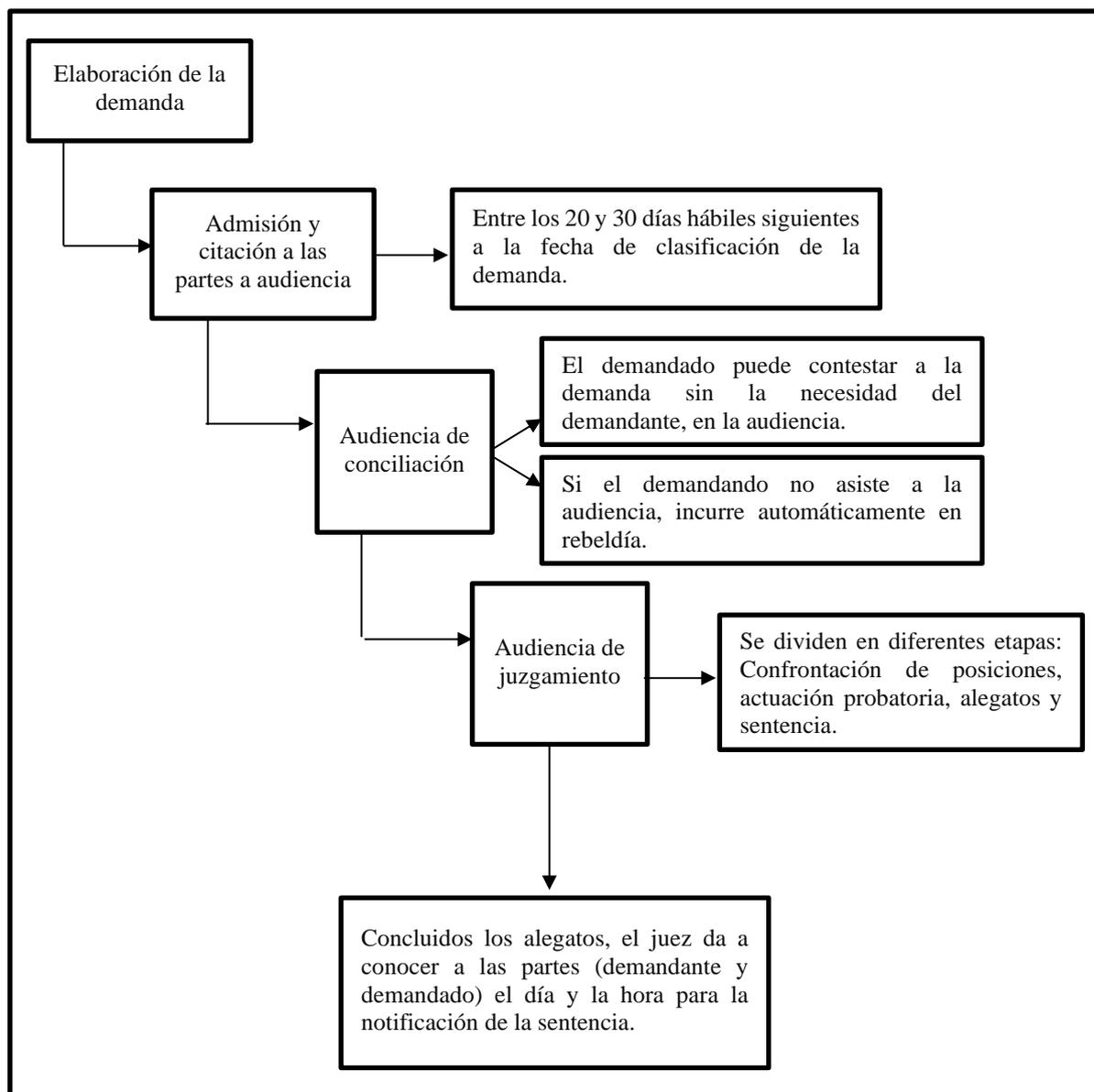


Figura 3

Proceso Ordinario Laboral

En este procedimiento de demanda iniciado por el trabajador, se dan 3 subprocesos, buscando con el primero la admisión y citación de la demanda al demandante, que se da entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la clasificación de la demanda.

Luego, se da la audiencia de conciliación, en la cual se admite y notifica la demanda. Si la audiencia da inicio y el demandante no asiste, el demandando puede contestar la demanda

continuando con la audiencia, sin embargo, si el demandando no asiste incurre en rebeldía; sea el caso que ninguna de las partes asista dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, el juez declara concluido el proceso.

En la audiencia de juzgamiento, se da inicio a la confrontación entre el demandante y demandado y sus respectivos abogados. Si ninguna de las partes asiste a la audiencia, el juez procede a aplicar el mismo procedimiento mencionado en la audiencia de conciliación. Siguiendo con las etapas, comienza la etapa de actuación probatoria donde el juez anuncia los hechos y admite las pruebas respecto a los hechos; la cual debe concluir en un día programado, sin embargo, la audiencia puede continuar y si así el juez lo requiere.

Finalmente, con la actuación probatoria concluida, se presentan los alegatos para los cuales el juez en forma inmediata o en un lapso no mayor a sesenta (60) minutos, da a conocer a las partes el fallo de la sentencia. También, señala día y hora para la notificación de la sentencia; que es dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Para la recolección de datos y presentación de los resultados se nos facilitó toda la información que requerimos, por lo que no se han presentado limitaciones en el proceso de la investigación.

De los resultados obtenidos, permiten establecer las causas y consecuencias de la informalidad laboral de empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L donde las causas son las siguientes: El nivel de aceptación de la situación laboral de los trabajadores, la conformidad con la remuneración percibida, el nivel bajo de conocimiento sobre los beneficios sociales, por otro lado, el nivel de conocimiento del empleador sobre la ley laboral y la aceptación de la formalidad laboral. Así mismo las consecuencias son infracciones, sanciones y posibles demandas por parte del trabajador.

Después de aplicar el cuestionario a los empleados de la empresa, se detectó que estos no conocen y/o tienen poco conocimiento sobre información laboral, por tal motivo no son conscientes de los beneficios y derechos de estar en planilla, por lo que si se considera una causa de la informalidad. También, la mayoría de ellos se rehúsan a integrar la planilla de remuneración y los descuentos que se realizan al estar en ésta, y esto se debe precisamente a la falta de información que tienen con respecto al ámbito laboral; estos resultados son similares a Barros y Chávez (2019) quienes determinan que la causa de la informalidad laboral en la empresa es la actitud a los trabajadores porque no están de acuerdo en formar parte de la planilla por los descuentos que corresponden en base a su remuneración.

Asimismo, luego de aplicar la entrevista al empleador de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L. se tiene que su nivel de conocimiento sobre la ley laboral es escaso porque la falta de información le ocasionaría infracciones y multas que se pueden llegar a dar en caso

de una fiscalización, debido a esto también se agrega otra causa, que es el nivel de aceptación de la formalización laboral de la empresa. Lo cual se compara con el análisis que hizo Boccara *et al* (2018) que concluyen que las empresas operan informalmente debido a su ignorancia con respecto a cómo cumplir con los muchos requerimientos para operar formalmente y a los costos burocráticos que implica convertirse en una empresa formal. De igual manera, la presente investigación coincide con Lynch (2016) quien en su estudio determinó que la informalidad en las MYPES en el Perú, es a causa de los trámites burocráticos, los cuales son complicados para algunos empresarios; alto costo para el proceso de formalización y adicionalmente los altos costos tributarios.

Asimismo, se estableció contingencias generadas por la informalidad en una serie de infracciones laborales, similares la investigación de Chávez (2019), las cuales fueron: Infracciones en materia de relaciones laborales, infracciones en materia de seguridad social e infracciones en materia tributaria. Además, sanciones y posibles demandas por parte del trabajador, porque no se le hizo el pago de sus beneficios sociales como indica la ley laboral. Este aspecto también fue analizado por Becerra y Ruiz (2019) concluyendo que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa son las multas, debido al incumplimiento del pago de beneficios sociales a los trabajadores y esto originaría demandas laborales y multas impuestas por retenciones y omisión de tributos.

4.2 Conclusiones

- Se concluye que las causas de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L. son: El desconocimiento de la ley y la inadecuada información por parte de la empresa y los trabajadores. Así mismo, las consecuencias son las infracciones, sanciones y posibles demandas para la empresa.
- La situación laboral de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L. es informal; no presenta registro de asistencia, boletas de pago de remuneración y planilla de remuneraciones.
- El nivel de percepción de los trabajadores respecto a los beneficios laborales de la formalización laboral evidencia el poco conocimiento que tienen sobre este por ende no cuentan y/o exigen los beneficios laborales que les corresponden.
- El nivel de conocimiento por parte del empleador de la empresa es escaso respecto a las infracciones y sanciones que conlleva no tener a sus trabajadores registrados en planilla y brindarle sus beneficios laborales. Además, no tener interés por formalizar a sus trabajadores.
- Las contingencias generadas por la informalidad laboral en su mayoría son infracciones graves; por lo tanto, el monto total que tendrían que pagar como multa es de S/ 47,300.00 en base a los trabajadores, lo que es significativamente un gasto para la empresa. Por otro lado, las demandas que los trabajadores están en el derecho de hacer por el incumplimiento de la empresa sobre sus beneficios laborales, a la que se deberá responder con las obligaciones que el juez ordene, como indemnizaciones y pago de los beneficios correspondientes.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 187-197. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/>
- Barros, F., & Chávez, L. (2019). *Causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C, Trujillo, 2017* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Becerra, C., & Ruiz, M. (2019). *Contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Urbina Cargo y Encargo E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo, 2017* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Belpatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (09 de enero de 2017). Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. *Observatorio Económico*. Recuperado de <https://www.bbvaresearch.com/>
- Boccaro, E., Riportella, M., Steinberg, P., & Andersson, P. (2018). *La informalidad laboral: un estudio de América Latina y Argentina en particular* (tesis de pregrado). Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires. Argentina.
- Bolaños, V. y Guerrero, G. (2011). Informalidad, tendencias del mercado laboral que afecta en mayor grado a la población femenina, 12(1), 169-191. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3704507.pdf>.
- Chau, E. (29 de mayo de 2018). Produce: micro y pequeñas empresas aportan 24% al PBI nacional. *Andina*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-produce-micro-y-pequenas-empresas-aportan-24-al-pbi-nacional-711589.aspx#>

- Chávez, F. (2019). *Infracciones y sanciones que genera la informalidad laboral en la empresa Carrasco SAC, Trujillo, 2018* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Congreso de la República del Perú. (2013, 13 de enero). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ley N° 29497.
- Cuba, E. (31 de mayo de 2019). La informalidad laboral. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/informalidad-laboral-elmer-cuba-noticia-640274-noticia/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Jiménez, D. (2012) LA INFORMALIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA: ¿EXPLICACIÓN ESTRUCTURALISTA O INSTITUCIONALISTA? *Cuadernos de Economía*, XXXI(58), 113-143, Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282125048006>
- Linares, N. (09 de noviembre de 2019). Informalidad laboral en el Perú: la gran problemática y sus posibles soluciones. *Económica*. Recuperado de <https://economica.pe/articulos/1366-informalidad-laboral-peru>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 69-74. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es
- Lynch, P. (2016). *Causas y Consecuencias de la Informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas* (tesis de posgrado). Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote, Perú.
- Macera, D. (2020). *7 de cada 10 trabajadores son informales / Entrevistado por Exitosa*. Revista IPE.

- Mejía, A. (6 de marzo de 2012). Banco de la República analiza la informalidad en zonas urbanas. *La Crónica*. Recuperado de <https://www.cronicadelquindio.com/noticias/economia/banco-de-la-republica-analiza-la-informalidad-en-zonas-urbanas>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2003, 22 de junio). *Decreto Supremo N° 133-2013-EF*. Diario Oficial El Peruano. Recupero de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/253548/228243_file20181218-16260-kbtzj3.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006, 19 de julio). *Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806*. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006, 29 de octubre). *Decreto Supremo N°019-2006-TR*. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997, 27 de marzo). *Decreto Supremo N°003-97-TR*. Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006, 1 de agosto). *Decreto Supremo N°001-98-TR*. Diario Oficial El Peruano.
- Mora, J. (2017). La informalidad laboral colombiana en los últimos años: análisis de perspectiva de política pública. *Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 24, 89-128. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233154079015>

- Organización Internacional del Trabajo. (2018, 30 de abril). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo* [comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm
- Pérez, C. (junio de 2018). Definiciones y repercusiones de la informalidad. *Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales*. Recuperado de <https://cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2018/07/Definiciones-y-Repercusiones-de-la-Informalidad-DT-2018-01.pdf>
- Quejada, R., Yáñez, M., y Cano, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 22(1), 126-145. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555000>
- Rofman, R. (2007). La informalidad laboral y su rol en la determinación de la condiciones de vida de los trabajadores. Algunas observaciones en base a datos del Gran Buenos Aires. *Acta Académica*. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-028/154>
- Roldán, W. (2018). *Factores que influyen en el desarrollo del comercio informal en la ciudad de Trujillo en el año 2016* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Rojas, J. (2015). *Cuatro crónicas sobre el trabajo informal en la localidad de Suba* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

I. ANEXOS

Anexo n° 1

Tabla 12

Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo general y objetivo específico	Hipótesis	Variable	Diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos
Causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020	¿Cuáles son las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, ¿2020?	<p>Objetivo general: Determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020.</p> <p>Objetivo específico 1: Describir la situación laboral de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020.</p> <p>Objetivo específico 2: Analizar la percepción de los trabajadores de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020 respecto a los beneficios de la formalización laboral</p> <p>Objetivo específico 3: Conocer la opinión del empleador acerca de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020.</p> <p>Objetivo específico 4: Establecer las contingencias generadas por la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami, Trujillo, 2020.</p>	Las causas de la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L. son: El desconocimiento de la ley y la inadecuada información por parte de la empresa y los trabajadores. Las consecuencias son: las sanciones, multas, demandas, y gastos administrativos.	Informalidad Laboral	<p>-Tipo de investigación: básica – descriptiva</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>-Diseño: No experimental – transversal</p> <p>-Técnica: Recolección de datos: encuesta, entrevista, análisis documental</p> <p>-Instrumentos: Cuestionario, Guía de Entrevista y Ficha de revisión documental.</p>	La población y muestra de la presente investigación serán los 10 trabajadores y los documentos de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L.	<p>TÉCNICAS: Técnica de recolección de datos: -Encuesta -Entrevista -Análisis documental</p> <p>INSTRUMENTOS: -Cuestionario -Guía de entrevista -Ficha de revisión documental</p>

Anexo n° 2

Tabla 13

Matriz de operacionalización de la variable

TÍTULO	Causas y consecuencias de la Informalidad Laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Informalidad Laboral	El concepto de informalidad laboral se aplica, generalmente, a los trabajadores que por distintas razones no están cubiertos por la legislación laboral de sus países, en particular en lo que se refiere a la seguridad social, y por ello no gozan de los derechos que dicha legislación les otorga., indica Rofman (2007)	La variable será medida a través de la percepción de los trabajadores sobre lo que les corresponde en cuanto a los beneficios laborales y el conocimiento de la empresa sobre la legislación laboral.	Situación laboral de la empresa	Formalización	Número de trabajadores Remuneración Porcentaje de trabajadores en planilla	De razón
			Causas de la informalidad laboral	Percepción de los trabajadores	Aceptación de su situación laboral actual Conformidad de la remuneración percibida Nivel de conocimiento de los beneficios laborales	Nominal
				Opinión del empresario	Nivel de conocimiento del empleador sobre la ley laboral Aceptación a la formalidad laboral	
			Consecuencias de la informalidad laboral	Contingencias generadas por la informalidad laboral	Número de infracciones Importe de las sanciones Relación de posibles demandas	De razón

Anexo n° 3: Instrumento de cuestionario

Cuestionario

Analizar la percepción de los trabajadores de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020 respecto a los beneficios de la formalización laboral

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES SHECCHID & CAMI E.I.R.L		
Objetivo específico 1: Analizar la percepción de los trabajadores de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020 respecto a los beneficios de la formalización laboral.		
Nombre del trabajador		
Fecha		
Nota	Se menciona que las respuestas y la información que se proporciona serán de gran utilidad para la tesis a realizar. Se agradece la honestidad y tiempo brindado para poder realizar este cuestionario.	
PREGUNTAS		RESPUESTA
1. ¿Sabe a cuánto equivale la remuneración mínima vitae 2020?	SÍ	NO
2. ¿Percibe usted ésta remuneración?	SÍ	NO
3. ¿Se siente satisfecho con su sueldo? ¿Por qué?	SÍ	NO
4. ¿Está afiliado al seguro de EsSalud?	SÍ	NO
5. ¿Sabe que la empresa debe pagarle el seguro de EsSalud?	SÍ	NO
6. ¿Sabe usted que al estar afiliado al EsSalud su cónyuge o conviviente e hijos también podrían tener beneficio de ello?	SÍ	NO
7. ¿Conoce los beneficios de los subsidios de EsSalud?	SÍ	NO
8. ¿Tiene conocimiento sobre los sistemas pensionarios ONP y AFP?	SÍ	NO
9. ¿Sabe que el porcentaje de la ONP o AFP lo deben pagar los trabajadores?	SÍ	NO
10. ¿Está de acuerdo en aportar a un sistema pensionario?	SÍ	NO
11. ¿Sabe si le deberían pagar por horas extras?	SÍ	NO
12. ¿Les pagan por horas extras?	SÍ	NO
13. ¿Conoce el porcentaje por cada hora extra trabajada?	SÍ	NO
14. ¿Sabe qué es la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)?	SÍ	NO
15. ¿Es beneficiado por la CTS?	SÍ	NO
16. ¿Sabe que la empresa tiene la obligación de beneficiarle con la CTS 2 veces al año?	SÍ	NO
17. ¿Sabe que tiene derecho a tener 30 días de vacaciones al año?	SÍ	NO
18. ¿Le dan vacaciones 1 vez al año?	SÍ	NO
19. ¿Sabe que esas vacaciones tienen que ser remuneradas?	SÍ	NO
20. ¿Está usted de acuerdo en no formar parte de la planilla?	SÍ	NO

Anexo n° 4: Instrumento de Guía de Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Conocer la opinión del empleador acerca de la empresa Inversiones Sheccid & Cami

E.I.R.L, Trujillo, 2020

GUIA DE ENTREVISTA AL EMPLEADOR DE LA EMPRESA INVERSIONES SHECCHID & CAMI E.I.R.L	
Objetivo específico 3: Conocer la opinión del empleador acerca de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo 2020.	
Nombre del entrevistado	Benito Zumaeta Monson
Fecha	
Nota	Se menciona que las respuestas y la información que se proporciona serán de gran utilidad para la tesis a realizar. Se agradece la honestidad y tiempo brindado para poder realizar este cuestionario.
PREGUNTAS	
1.	¿Tiene conocimiento sobre la remuneración mínima vitae? Si es así, ¿aplica el monto correspondiente en el salario de sus trabajadores?
2.	¿Por qué cree que sus trabajadores prefieren ser remunerados semanalmente?
3.	¿Sus trabajadores realizan horas extras? ¿Tiene conocimiento sobre el pago de horas extras que debe realizar a sus trabajadores, teniendo en cuenta los distintos momentos de la hora extra trabajada mañana y/o noche?
4.	¿Sus trabajadores cuentan con el descanso obligatorio de un día (24 horas) a la semana? Si no es así, ¿de qué manera compensa ello? Además, ¿cuentan con sus vacaciones remuneradas?
5.	¿Conoce sobre la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)? Si es así, ¿beneficia a sus trabajadores con la CTS?
6.	¿Hace el aporte mensual a EsSalud como beneficio a sus trabajadores? ¿Sabe que la empresa es la responsable de este aporte?
7.	¿Sabe que el porcentaje de la ONP o AFP lo deben pagar los trabajadores?
8.	¿Conoce usted las multa de ser sancionado en una inspección laboral?
9.	¿Conoce de las demandas que podría tener por parte de los trabajadores por no cumplir lo establecido en la ley laboral?
10.	¿Considera que es un costo o gasto laboral registrar a sus trabajadores en planilla?
11.	¿Tiene pensado formalizar a sus trabajadores en planilla? ¿Por qué?

Anexo n° 5: Instrumento de ficha de análisis de datos

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS

Diagnosticar la situación laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo,
2020.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL –N° 1	
Objetivo específico 1: Describir la situación laboral de la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020.	
Evaluadores	Bianca Anais Rey Agurto
	Janhela del Carmen Portilla Ortiz

Nivel de cumplimiento de la empresa	CUMPLE		OBSERVACIÓN
	SÍ	NO	
a. Presentar el Reporte Tributarios para terceros			
b. ¿Cuenta con registro de asistencia de los trabajadores? Mostrar			
c. ¿Se les da boletas de pago de remuneración a los trabajadores? Mostrar			
d. ¿Tiene la planilla de remuneraciones? Mostrar			

Anexo n° 6: Instrumento de ficha de análisis de datos

FICHA DE ANÁLISIS DE DATOS

Establecer las contingencias generadas por la informalidad laboral en la empresa
Inversiones Sheccid & Cami, Trujillo, 2020.

Número de infracciones

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – N° 2	
Objetivo específico 3: Describir las sanciones y gastos que genera la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami E.I.R.L, Trujillo, 2020	
Evaluadores	Bianca Anais Rey Agurto
	Janhela del Carmen Portilla Ortiz
Base legal	Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006 TR

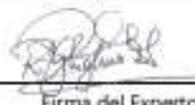
Detalle de infracciones y sanciones				
N° de Infracción	Base legal	Detalle de la infracción	Detalle de la sanción	Importe de gastos

Relación de posibles demandas

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – N° 3	
Objetivo específico 4: Establecer las contingencias generadas por la informalidad laboral en la empresa Inversiones Sheccid & Cami, Trujillo, 2020.	
Evaluadores	Bianca Anais Rey Agurto
	Janhela del Carmen Portilla Ortiz

Relación de posibles demandas	
Base legal laboral	Demanda

Anexo n° 7: Validación de instrumento de cuestionario

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
Título de la investigación:	CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES SHECCID & CAMI E.I.R.L. TRUJILLO, 2020					
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial.					
Eje temático	Informalidad laboral					
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista	Guía de Observación	Ficha de análisis Documental	Otro instrumento:
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.						
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
7	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X				
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? (Sólo cuestionario)	X				
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? (Sólo cuestionario)	X				
Sugerencias:						
Nombre completo: Roque Jesús Ghigino Montañez				 Firma del Experto		
DNI: 17806144						
Grado: Magister						

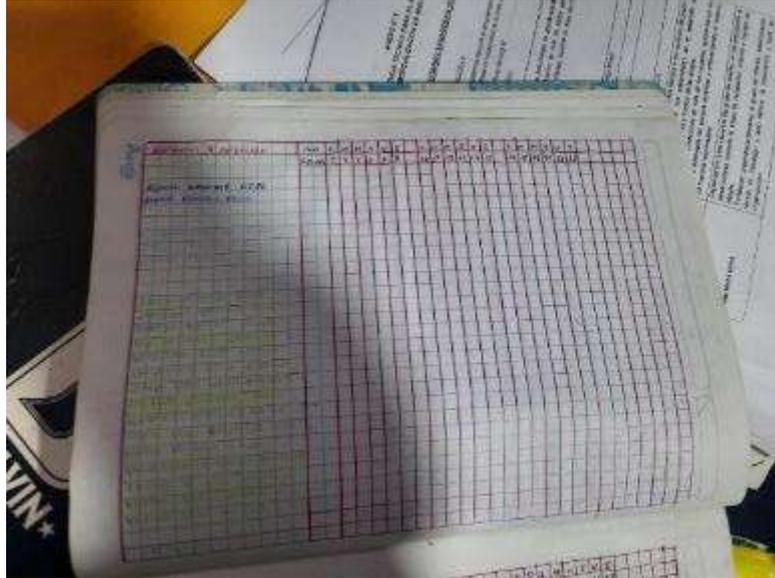
Anexo n° 8: Validación de instrumento de guía de entrevista

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
Título de la investigación:	CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES SHECCID & CAMI E.I.R.L. TRUJILLO, 2020					
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial.					
Eje temático	Informalidad laboral					
Tipo de instrumento (Marcar con X)	<input type="checkbox"/> Cuestionario	<input type="checkbox"/> Guía de entrevista	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Guía de Observación	<input type="checkbox"/> Ficha de análisis Documental	<input type="checkbox"/> Otro instrumento:
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, se exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>						
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
7	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X				
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? (Sólo cuestionario)	X				
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? (Sólo cuestionario)	X				
Sugerencias:						
<p>Nombre completo: Roque Jesús Ghiglino Montañez DNI: 17806144 Grado: Magister</p>						
				 Firma del Experto		

Anexo n° 9: Validación de instrumento de ficha de análisis documental

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
Título de la investigación:	CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES SHECCID & CAMI E.I.R.L. TRUJILLO, 2020					
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial.					
Eje temático	Informalidad laboral					
Tipo de instrumento (Marcar con X)	<input checked="" type="checkbox"/> Cuestionario	<input type="checkbox"/> Guía de entrevista	<input type="checkbox"/> Guía de Observación	<input type="checkbox"/> Ficha de análisis Documental	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Otro instrumento:
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>						
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
7	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?(Sólo cuestionario)	X				
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?(Sólo cuestionario)	X				
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?(Sólo cuestionario)	X				
Sugerencias:						
<p>Nombre completo: Roque Jesús Ghiglino Montañez DNI: 17806144 Grado: Magister</p>						
				 Firma del Experto		

Anexo n° 10: Cuaderno de asistencia en mal estado y sin registros



Anexo n° 11: Reporte Tributario para Terceros

REPORTE TRIBUTARIO

Emitido el 03/09/2021 a las 10:57.

INVERSIONES SHECCID & CAMI E.I.R.L

RUC: 20601195624

INFORMACIÓN DEL REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES	
Información al 18/05/2018	
DATOS GENERALES	
Nombre Comercial	-
Fecha de Inscripción	02/05/2018
Fecha de Inicio de Actividades	02/05/2018
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Condición del Contribuyente	HABIDO
Domicilio Fiscal	- MZA. E LOTE 8 SEC. SEMI RUSTICA MAMPUESTO UNA CDRA DEL MERCADO LA HERMELINDA LA LIBERTAD - TRUJILLO - TRUJILLO
Actividad de Comercio Exterior	00 SIN ACTIVIDAD
Actividad Económica	VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO
INFORMACIÓN SOBRE SISTEMA DE FACTURACIÓN Y LLEVADO DE REGISTROS	
Sistema de Emisión de Comprobante	MANUAL
Sistema de Contabilidad	MANUAL
Comprobantes de Pago Autorizados	FACTURA BOLETA DE VENTA GUIA DE REMISION - REMITENTE
Sistema de Emisión de Electrónica	FACTURA PORTAL DESDE 10/31/2018 BOLETA PORTAL DESDE 08/27/2019
Afiliado al PLE* desde	

*PLE: Programa de Libros Electrónicos.

INFORMACIÓN DE VENTAS, INGRESOS, Y CONTRIBUCIONES A ESSALUD (MENSUAL EJERCICIO ANTERIOR Y CORRIENTE)							
Información al 17/08/2021							
EJERCICIO ANTERIOR (2019)				EJERCICIO ANTERIOR (2020)			
MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD	MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD
ENERO	58,102	58,102	N.A.	ENERO	34,504	34,504	N.A.
FEBRERO	0	0	N.A.	FEBRERO	22,419	22,419	N.A.
MARZO	49,513	49,513	N.A.	MARZO	0	0	N.A.
ABRIL	26,165	26,165	N.A.	ABRIL	0	0	N.A.
MAYO	52,331	52,331	N.A.	MAYO	0	0	N.A.
JUNIO	18,041	18,041	N.A.	JUNIO	25,076	25,076	N.A.
JULIO	68,857	68,857	N.A.	JULIO	3,387	3,387	N.A.
AGOSTO	56,186	56,186	N.A.	AGOSTO	16,786	16,786	N.A.
SEPTIEMBRE	20,097	20,097	N.A.	SEPTIEMBRE	28,468	28,468	N.A.
OCTUBRE	63,390	63,390	N.A.	OCTUBRE	6,734	6,734	N.A.
NOVIEMBRE	68,432	68,432	N.A.	NOVIEMBRE	24,634	24,634	N.A.
DICIEMBRE	80,034	80,034	N.A.	DICIEMBRE	37,831	37,831	N.A.
TOTAL EJERCICIO	571,248	571,248	0	TOTAL EJERCICIO	199,849	199,849	0
EJERCICIO CORRIENTE (2021)							
MES	VENTAS	INGRESOS NETOS	CONTRIBUCIÓN ESSALUD				
ENERO	34,331	34,331	N.A.				
FEBRERO	47,009	47,009	N.A.				
MARZO	0	0	N.A.				
ABRIL	0	0	N.A.				
MAYO	14,373	14,373	N.A.				
JUNIO	4,940	4,940	N.A.				
JULIO	19,205	19,205	N.A.				
AGOSTO							
SEPTIEMBRE							
OCTUBRE							
NOVIEMBRE							
DICIEMBRE							
TOTAL EJERCICIO	119,658	119,658	0				
<small> Información corresponde a la última declaración presentada en cada periodo, incluyendo auditorías o rectificaciones. Ventas: Ventas Brutas, sin considerar descuentos, corresponden al Régimen General y RER. Ingresos: Corresponden a Ingresos Netos declarados en el Régimen General y RER y a los Ingresos Brutos del Nuevo RUS. (*) Límite a la presentación de la declaración. PLE: Programa de Libros Electrónicos, Ingresos y/o Contribuciones a ESSALUD en ese periodo. N.A. No aplica, no corresponde a las situaciones anteriores. </small>							

Anexo n° 12: Respuestas de la entrevista

Respuesta a la entrevista realizada al empleador de la empresa

1. ¿Tiene conocimiento sobre la remuneración mínima vitae? Si es así, ¿aplica el monto correspondiente en el salario de sus trabajadores?

Sí, son 930 soles y yo les pago 960 porque les doy 40 soles diario lo que hacen 240 soles semanales, por esa razón también como se les da 30 soles de más hemos llegado al acuerdo de que si se tienen que trabajar unos minutos u horas de más lo hagan porque se les está pagando un poquito más de lo que es el sueldo mínimo.

2. ¿Por qué cree que sus trabajadores prefieren ser remunerados semanalmente?

Yo inicié pagándoles mensual, pero ellos siempre me pedían adelantos, entonces en una de las reuniones que tuve con todos ellos me propusieron que se les pague de manera semanal porque muchos de ellos tienen carga familiar y llevar dinero de manera semanal se les acomoda mejor a su situación.

3. ¿Sus trabajadores realizan horas extras? ¿Tiene conocimiento sobre el pago de horas extras que debe realizar a sus trabajadores, teniendo en cuenta los distintos momentos de la hora extra trabajada mañana y/o noche?

Como ya les había comentado anteriormente, tenemos un trato con los trabajadores, el cual es que los 30 soles adicionales a la remuneración mínima cubran esas horas extras que ellos puedan hacer durante el mes.

4. ¿Sus trabajadores cuentan con el descanso obligatorio de un día (24 horas) a la semana? Si no es así, ¿de qué manera compensa ello? Además, ¿cuentan con sus vacaciones remuneradas?

Se les da el descanso, se turnan para descansar 1 día a la semana, pero ese día no es remunerado, aunque si se les paga como ya les había la remuneración mínima, pero el jornal

aquí es de 40 y se paga 40 por día laborado. En cuanto a las vacaciones la verdad es que no se les da, pero si les doy permiso cuando lo necesitan ya sea por problemas familiares o por enfermedad y esos días que no trabajan igual se les paga, no les hago ningún descuento.

5. ¿Conoce sobre la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)? Si es así, ¿beneficia a sus trabajadores con la CTS?

Conozco poco del tema, creo que se paga como garantía por el trabajo, de eso si desconozco. Y no, no se le paga aquí ese beneficio a nadie.

6. ¿Hace el aporte mensual a EsSalud como beneficio a sus trabajadores? ¿Sabe que la empresa es la responsable de este aporte?

No, no se aporta a Essalud, si tengo entendido que es la empresa quien paga el seguro, pero aquí no los tenemos en planilla así que nadie está asegurado.

7. ¿Sabe que el porcentaje de la ONP o AFP lo deben pagar los trabajadores?

Sí, por supuesto y esa es la razón por la que ellos no quieren entrar a planilla, porque no quieren ningún tipo de descuento en sus remuneraciones. Lo que pasa es que aquí la mayoría son personas humildes y todo lo que puedan ganar lo quieren exacto.

8. ¿Conoce usted las multa de ser sancionado en una inspección laboral?

No, la verdad es que conozco muy poco del tema, si escucho a mis amigos empresarios que les llegó una multa por tal cosa y así uno se va enterando y aprendiendo, pero yo no tengo conocimiento exacto.

9. ¿Conoce de las demandas que podría tener por parte de los trabajadores por no cumplir lo establecido en la ley laboral?

Sé que sí podrían denunciar para quizá pedir que se les cumpla sus derechos, pero aquí si no están en planillas no solo es porque yo me quiera evitar los gastos de planilla, sino porque

ellos así me lo han pedido también, ya tenemos un acuerdo y yo confié en ellos, no creo que me fallen.

10. ¿Considera que es un costo o gasto laboral registrar a sus trabajadores en planilla?

Sí, es un costo bastante elevado, yo creo eso porque hay que pagar los seguros. Además, es un tema burocrático que el Estado no sabe manejar.

11. ¿Tiene pensado formalizar a sus trabajadores en planilla? ¿Por qué?

La verdad es que yo estoy dispuesto a lo que ellos quieran, si ellos vienen y me piden que los integre, aunque yo sienta que eso me va a generar un gasto adicional a los que ya tengo, yo igual los agregaría porque si no ahí si se podrían ir a quejar quizá, porque los trabajadores resentidos son tremendos, pero mientras ellos no me lo pidan las cosas se mantendrán y cada uno con lo que le conviene.