

# FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Contabilidad y Finanzas

“ASPECTOS QUE ABARCA LA FORMALIZACIÓN  
LABORAL EN LA EMPRESA MOTONORT RACING,  
TRUJILLO-2020”

Tesis para optar el título profesional de:  
**Contadora Pública**

Autoras:

Isabel Cristina Gonzales Mantilla

Rosa Angelica Sanchez Parco

Asesor:

Mg. Carola Rosana Salazar Rebaza

Trujillo - Perú

2022

## DEDICATORIA

A Dios por estar conmigo en cada momento y por cuidándome, a mis padres que son mi apoyo incondicional, se los dedico con mucho amor, gracias a sus motivaciones a diario me permitieron culminar mi carrera y por apoyarme siempre, a seguir cumpliendo mis metas. Por ellos soy lo que soy ahora.

Rosa Sánchez.

A mi padre, esposo e hija por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión. A mi abuela y tías por el cuidado que le dieron a mi menor hija. Pero sobre todo dedico este proyecto a Dios y a mi madre Zoila Gladys Mantilla Minchola, que se encuentra descansando en la gloria eterna.

Isabel Gonzales

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por estar siempre de nuestro lado y guiarnos en este arduo camino, siempre manteniéndonos con buena salud, ya que es la base que nos mantiene realizando este proyecto, sin el nada sería posible.

A nuestros familiares por estar siempre en los buenos y malos momentos, brindándonos su apoyo económico y motivándonos, para lograr nuestros objetivos de nuestra vida.

A nuestra docente la Mg. Carola Rosana Salazar Rebaza, por su asesoría acertada y su valioso tiempo.

## ÌNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÌNDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>4</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>INDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> : Descripción de trabajadores _____	20
<b>Tabla 2</b> : Beneficios laborales para una microempresa _____	21
<b>Tabla 3</b> : Concepto remunerativo de los trabajadores _____	24
<b>Tabla 4</b> : Provisión mensual de vacaciones _____	25
<b>Tabla 5</b> : Beneficio de Seguro de vida _____	26
<b>Tabla 6</b> : Resumen del beneficio de salud SIS emprendedor _____	26
<b>Tabla 7</b> : Cuadro de resumen de los costos laborales _____	27
<b>Tabla 8</b> : Sanciones administrativas _____	28
<b>Tabla 9</b> : Datos de los trabajadores, fecha de ingreso y cese (conceptos remunerativos) _____	30
<b>Tabla 10</b> : Liquidación de horas extras (trabajador N.º 1) _____	31
<b>Tabla 11</b> : Liquidación de gratificaciones (trabajador N.º 1) _____	32
<b>Tabla 12</b> : Liquidación de CTS (trabajador N.º 1) _____	33
<b>Tabla 13</b> : Liquidación de vacaciones truncas y anuales (trabajador N.º 1) _____	34
<b>Tabla 14</b> : Liquidación de seguro de salud (trabajador N.º 1) _____	34
<b>Tabla 15</b> : Liquidación ONP (trabajador N.º 1) _____	35
<b>Tabla 16</b> : Costo y costas (trabajador N.º 1) _____	35
<b>Tabla 17</b> : Gastos del empleador _____	36
<b>Tabla 18</b> : Resumen de costos y gastos en una demanda judicial _____	36

## INDICE DE FIGURAS

**Figura 1:**Procedimiento de formalización laboral de un trabajador \_\_\_\_\_ 22

**Figura 2:**Procedimiento de registrar el empleador y trabajador al T-Registro \_\_\_\_\_ 23

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar los aspectos que abarca la formalización laboral en la empresa Motonort Racing, su giro de negocio es el servicio de mantenimiento y venta de repuestos para motocicletas. Según el desarrollo de investigación, fue de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo, se aplicó la técnica de la entrevista al empleador y ficha de análisis documental a la empresa que se diagnosticó la situación laboral, el grado de conocimiento que tiene respecto a la formalidad laboral, como es el costo, el procedimiento, y las contingencias que puede generarse.

En los resultados obtenidos, muestran que la empresa es laboralmente informal, ningún trabajador se encuentra en planilla, los costos del Régimen REMYPE laboral son accesibles para la empresa, además que los procedimientos para la formalización no resultan dificultosos y se da de manera gratuita, las multas y sanciones son graves.

Se concluyó, que le beneficia estar de manera formal y tener a sus trabajadores registrados en el Régimen REMYPE, los procedimientos para el registro es muy fácil, por lo que así evitaría prevenir multas por infracciones laborales o sanciones judiciales.

**Palabras clave:** Formalización laboral

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A inicios del siglo XXI, los países de Latinoamérica y el Caribe, tuvieron una tendencia positiva hacia la formalización laboral, esto se debe al crecimiento económico y cambios institucionales que se implantaron, sin embargo, las nuevas políticas y estrategias, implantadas por el estado, no han logrado un avance significativo para poder erradicar el fenómeno de la informalidad en el sector laboral, la cual significa un motivo de atraso económico para las globalizaciones. Portes (1995) señala que la economía o sector informal es una forma de definir la naturaleza de la pobreza urbana en los países que se encuentran en vías de desarrollo. Según Soto (1989) indica que está constituido por el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica. Es así como el sector informal opera más allá de la regulación. De esta manera evita los costos, pero también pierde las oportunidades de incorporarse plenamente al proceso de modernización. (Tokman, 2001). En ese sentido la formalización laboral, no es solo un trabajo por el cual una persona recibe una remuneración aceptable en función de la canasta básica, sino principalmente de sus derechos, así como la jornada laboral justa, seguro de salud, acceso a fondo de pensiones, vacaciones, clima laboral apropiado. (Castro, 2008).

Respecto a los antecedentes internacionales, la OIT (2013) señala, que en el tercer trimestre de 2013 la tasa de desempleo promedio urbano de América Latina y el Caribe se sitúa en 6.5%, un promedio que implica un descenso interanual de 0.1 puntos porcentuales respecto de igual período de 2012 (6.6%) En términos absolutos, se estima que 14.8 millones de trabajadores están desocupados en 2013, en una región donde cerca de 230 millones de trabajadores integran la fuerza de trabajo urbana. Según datos internacionales recientes, el empleo informal en América latina y el Caribe, llegó a representar un 52% de los ocupados urbanos en 2005, disminuyó a un



46,8% en 2015, como resultado de la reducción del sector informal y de la efectividad de las políticas de formalización (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018). Si bien es cierto, durante los últimos años, habido una reducción de la informalidad laboral, es de agenda seguir promoviendo estrategias, que ayuden al empleador a formalizar un trabajador y además de promover información oportuna a las microempresas, ya que es ahí donde se encuentra la mayor tasa de informalidad laboral.

Según las estadísticas, nacionales la informalidad en el Perú alcanzó un 73.2%, lo cual equivale a decir que casi 12 de los 16 millones de trabajadores que hay en el Perú, tiene un empleo informal. Por tanto, esta cifra alta es menor a la cifra registrada de diez años antes, en el 2005 cuando superó el 81%. (INEI, 2015). La mayoría de las medianas y pequeñas empresas, tienen esta problemática de la informalidad laboral, esto se debe a que los costos de formalización laboral son elevados, por lo que, han optado por tener a su cargo trabajadores, sin registrarlos formalmente, es decir sin estar inscritos en planilla, percibiendo de sus beneficios laborales correspondiente. Este procedimiento ilegal resulta aparentemente rentable, pero a largo plazo genera contingencias judiciales o multas interpuesta por los entes fiscalizadores como la SUNAT (Superintendencia nacional de administración tributaria) o SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.), por omisiones tributarias y laborales respectivamente.

El Diario La República (2017), se pronunció sobre este problema mediante una columna titulada “Informalidad en el Perú”, en la que indica: Lima concentra el mayor número de trabajadores informales con un total de 3,1 millones, lo que representa un 26,8% del total. Después, le siguen Cajamarca (6,2%), Piura (6,2%), La libertad (5,9%) y Puno (5,6%). Según en esta toma estadística, nuestra región se encuentra en tercer lugar, y eso se debe a que muchos empleadores toman la decisión y corren el riesgo, de realizar estas contrataciones informales,

presumiendo un bajo costo laboral, desconociendo las contingencias a futuro, que podrían terminar con multas y sanciones, significando mayores desembolsos de dinero y pérdida de tiempo. Desde este punto de vista, las entidades y los trabajadores por cuenta propia, optan por la informalidad, porque encuentran pocos beneficios y elevados costos.

Por otro lado, la empresa Motonort Racing, cuyo giro de negocio es la reparación y venta de repuestos para motocicletas, tiene como problema la informalidad laboral, la empresa cuenta con siete trabajadores, los cuales no se encuentran en planilla, por ende, no cuentan con un contrato de trabajo y tampoco perciben beneficios laborales, conforme lo establece la legislación laboral vigente. Además, esto podría ocasionar una denuncia de cualquier trabajador, ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTP) y una fiscalización por parte de la Administración Tributaria (SUNAT), de tal manera la empresa sería objeto de sanciones a través de multas o con el cierre temporal, ocasionando perjuicios económicos y tributarios para el negocio. Por esta razón, es de su importancia determinar cuáles son los aspectos de la formalización laboral, que debería conocer el empleador, de tal manera, evitar infracciones tributarias futuras.

Por ello, el presente estudio se da con la finalidad de responder la siguiente pregunta ¿Cuáles son los aspectos que abarca la formalización laboral para MOTONORT RACING, Trujillo-2020? Asimismo, se plantea como objetivo general, determinar los aspectos que abarca la formalización laboral. Por lo que, se estableció objetivos específicos tales como: describir la situación laboral de la entidad, describir el procedimiento de la formalización laboral, determinar el costo de la formalización laboral y describir las sanciones administrativas y judiciales que genera la informalidad laboral. También se consideró que la investigación no tendría hipótesis, debido a que no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que

se nos formule o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho. (Hernández, 2014).

La presente investigación es relativamente importante, debido a que fue elaborada con el propósito de que el empleador conozca los aspectos de la formalización laboral, y de la misma manera mejorar la situación laboral, teniendo como punto de partida la elaboración de un contrato y el registro de los trabajadores en planilla. Asimismo, prevenir futuras contingencias de gran impacto económico para la entidad, también servirá como apoyo a las distintas entidades, que se encuentran en la misma problemática.

La parte más complicada de la formalización de las micro y pequeñas empresas es sin duda la formalización del trabajo en estas unidades. Si bien existe una estrecha relación entre la formalización de la entidad productiva y las relaciones laborales en las empresas, se ha encontrado que las políticas que facilitan los negocios formales no siempre tienen el efecto deseado sobre la forma y calidad del empleo en las empresas. Esta brecha ocurre porque las pequeñas empresas operan en diferentes niveles de informalidad, cumpliendo con algunas regulaciones, pero no con otras, por elección o falta de conocimiento.

Bertranou y Casanova (2015), en su libro titulado, “Caminos hacia la formalización laboral en Argentina”; indican que su objetivo principal es fortalecer el debate entre los referentes del mundo del trabajo respecto de las acciones que podrían desarrollar el Gobierno y los actores sociales en conjunto para sostener un proceso de formalización de la economía informal que contribuya a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, fortalecer el entramado productivo y el desarrollo de empresas sostenibles y aumentar la productividad global de la

economía. Los autores concluyeron que para el caso argentino no brinda sustento a las visiones más tradicionales acerca de la relación entre salario mínimo y empleo, o entre salario mínimo, informalidad y salarios percibidos. En efecto, la recomendación de reducir el salario mínimo con el fin de aumentar el empleo formal y mejorar los salarios de los trabajadores informales carece de fundamentos.

Deelen, (2015), en su libro titulado “Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina”, señala como objetivo principal apoyar el esfuerzo de reducir la presencia del empleo informal en la empresa de menor tamaño, asimismo concluyó que los cambios legislativos que significan trámites más cortos y baratos para la obtención de los distintos permisos y para el registro de la empresa en las distintas entidades administrativas, son un paso importante hacia una mayor formalización de las micro y pequeñas empresas. Asimismo, que los regímenes laborales especiales tienen su origen en las dificultades que enfrentan las empresas de menor tamaño en cumplir con los procedimientos y regulaciones generales, ya sea por debilidades productivas o administrativa asimismo ampliar los programas de capacitación y difusión para los empresarios y trabajadores de la micro y pequeña empresa.

Perry (2012), en su artículo de investigación “Informalidad: escape y exclusión”, utiliza principalmente datos cuantitativos y en menor medida datos cualitativos, el tipo de estudio es descriptivo. El objetivo de la investigación es identificar y explicar la creciente informalidad en los países de América Latina y el Caribe, como resultante de los costos laborales excesivos, el impedimento legal que tienen los empleadores de despedir sin causa justa a sus trabajadores y la excesiva protección por parte del sindicato y del estado a favor del trabajador. El autor realizó precisiones con respecto a las diferencias de cobertura y algunas características que no son estándar a todos los países y afectan los niveles de exclusión o escape, un claro ejemplo de ello se

presenta en América Latina, y es que en Colombia el nivel de trabajadores independientes informales es del 40%, mientras que en Argentina o Bolivia es de un 70%. De acuerdo con el análisis cualitativo, se puede determinar que coexisten dos posturas similares entre los países latinoamericanos y el caribe respecto del escape y de la exclusión, la cual se enfoca en la sustracción de los beneficios del Estado y de los circuitos de la economía moderna, mientras el escape hace relación al análisis privado de costo/beneficio.

Reinoso (2017), en su tesis denominada “Informalidad laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Distribuciones S.A.C. en el año 2017”, tiene como objetivo principal determinar la incidencia de la informalidad laboral en situación financiera de la empresa, como muestra se tuvo el periodo 2017; las técnicas de análisis que se utilizaron fue el análisis documental con su herramienta ficha de análisis documental que permitió recopilar y organizar la información objeto de estudio, concluyendo que efectivamente la formalización de una empresa genera costos pero que, de igual forma, permite un crecimiento integro haciendo referencia en sus consecuencias a la rentabilidad y en la creación de gastos tributarios que pueden emplearse gracias a la formalización de la empresa.

Pachamango (2014), en su tesis “La Ley de formalización Laboral N.º 30056: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito El Porvenir, Trujillo”, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la Ley MYPE 28015 en la formalización laboral de la industria de calzado. Asimismo, concluye que la formalización incide positivamente, la cual significa grandes beneficios laborales, económicos y sociales para sus trabajadores; quedando demostrado que la falta de difusión y conocimiento de sus beneficios y ventajas incide a un alto nivel de informalidad; la carencia de un marco laboral estable y la falta de reconocimiento al microempresario, determinan que el contribuyente permanezca en la informalidad laboral.

Chacaltana (2017), en su artículo titulado “Formalización en el Perú”, señala que las variables económicas y estructurales han sido los principales impulsores del proceso de formalización observado en la última década en Perú, además que los aspectos institucionales, no han sido significativos como explicación de la formalización, y plantea la implementación de una estrategia integrada y coordinada de formalización, que reconozca que no todos los informales se encuentran en esa situación por la misma causa y que, por tanto, hay que desarrollar intervenciones múltiples y coordinadas en diferentes áreas. Asimismo, lo que parece haber funcionado mejor es la combinación de estrategias de incentivos junto con estrategias de fiscalización. Ambas parecen funcionar mejor si están juntas que separado.

Por otro lado, es preciso, definir los conceptos de algunos términos, para tener un conocimiento más claro acerca del tema de investigación. Para la OIT (2017), señala que la formalización es un proceso que llevan a cabo las empresas para incorporarse a la economía formal y presenta diversas dimensiones: registro y concesión

Castro (2008), indica que la formalidad laboral, es una herramienta para erradicar la pobreza, de esta manera conlleva a la generación de empleo adecuado, en el marco de políticas estatales orientadas a mejorar la productividad de la mano de obra y a disminuir los costos no salariales. En cuanto a la informalidad laboral, se define como una alternativa de fuente de ingresos ante la falta de oportunidades que tienen las personas de obtener un empleo en el sector formal. (Quejada et al., 2014). Una de la consecuencia de la informalidad, es que el empleador se afrontará a posibles contingencias, la cual se define como, aquellos hechos, situaciones, condiciones o conjunto de circunstancias posibles, que, en caso de materializarse en un hecho real, normalmente por la aparición futura de uno o varios sucesos directamente relacionados con la situación inicial. Además, estas posibles contingencias están relacionadas con diversas infracciones laborales, que consiste en

las acciones u omisiones de los sujetos responsables, solamente empresarios en este caso, contrarias a las leyes, reglamentos y cláusulas normativas de los convenios colectivos. (García, 1999).

Otro término importante es de conocer los costos laborales, lo cual consiste en los desembolsos que realiza el empleador con el objetivo de iniciar la formalización, permitir la sustentación y finalizar la relación con sus colaboradores, siguiendo y respetando las disposiciones legales que ello implica. (Bernedo, 1998). Asimismo, estos costes laborales incluyen la contraprestación directa, así como otros costes indirectamente relacionados con la oferta de la mano de obra e incluso con la extinción de la relación laboral.

Por otro lado, los beneficios sociales, se entiende como las prestaciones sociales de carácter jurídico, no retribuido, no dinerario, no acumulable o sustituible en efectivo, proporcionado por el empleador al trabajador por sí mismo o a través de un tercero, teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida de las familias. Seguidamente, los conceptos remunerativos, son aquellas retribuciones, otorgadas por el empleador al trabajador, a cambio de su fuerza de trabajo o una actividad realizada conforme a las funciones estipuladas del contrato (Asencio et al., 2018), además para que exista un vínculo laboral formal, es necesario cumplir con lo que exige la normativa como la elaboración de un contrato de trabajo, lo cual se define, como un acto jurídico con el que se institucionaliza una relación sinalagmática o bilateral, con prestaciones recíprocas entre una parte, denominada trabajador, y la otra, denominada empleador, constituyéndose una serie de derechos y obligaciones para cada uno de ellos, siendo la obligación principal del trabajador. (Navarrete, 2014). Una vez elaborado el contrato de trabajo se registrar al trabajador en planilla, lo cual, es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y

derechohabientes, tiene dos componentes que son el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME). (SUNAT.2020). Cumplir con la normativa, resulta muchas veces difícil para el empleador, debido a que genera más costos que beneficios, sin embargo, esto significa un riesgo para la entidad, ya que no cumplir con las obligaciones formales y sustanciales, le generaría posibles contingencias, que se transmiten en sanciones y multas. Para entender la definición de sanciones laborales, Castro (1993), las define como la acción disciplinaria que ejerce el empleador como reacción a una transgresión de alguna obligación por parte del trabajador, también llamada infracción laboral, mediante la cual le hace saber que está actuando en contra de las reglas de la Organización y recae en una acción disciplinaria. Ahora bien, tomando en cuenta estas definiciones, podemos decir que toda infracción será sancionada administrativamente con penas pecuniarias, que consiste en la obligación de pagar cierta suma de dinero, para reprimir la comisión de una infracción. (Hurtado, 1985). Del mismo modo, existen entidades del estado que cumplen la función de fiscalizar a las empresas en temas laborales, tales como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo cual, es el órgano rector del sistema funcional de inspección del trabajo, cuya función es velar por su buen funcionamiento, aplicar las políticas y proponer funciones relacionadas con los inspectores del trabajo. Asimismo, se encarga de emitir normas, reglamentos, etc., de cuestiones de inspección del trabajo. Por otra parte, está la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), este es un organismo técnico especializado, encargado de fiscalizar en el ámbito de su competencia, así como de controlar el cumplimiento de las empresas con los procedimientos socio laborales imponiendo sanciones en caso de incumplimiento a las normas laborales.

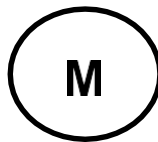


## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, la cual utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al., 2014).

El alcance es de tipo descriptivo, por lo que según Fidias (2012), indica que la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. Además, los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández et al., 2014)

El diseño es no- experimental, la cual observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural. (Hernández et al., 2014)



Donde:

M: Aspectos que abarca la formalización laboral

La población de la presente investigación está conformada por la legislación laboral peruana, las normas laborales del régimen privado, el portal de la SUNAT (mis trámites y consultas), y el cuaderno de asistencia de los trabajadores. Es así como, el universo o población puede estar

constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros. (Pineda et al., 1994).

Por consiguiente, la muestra de esta investigación se encuentra estipulada en la ley N.º 28015- Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, además de las normas laborales mediante decreto supremo 007-2002-TR, decreto legislativo N.º 713; Ley N.º 28051; N.º 25129; N.º. 27735; Ley general de inspección del trabajo N.º 28806, la nueva Ley procesal del trabajo N.º 29497 y el cuaderno de registro de ingresos y salidas de los trabajadores y el pago de sus remuneraciones. Hay que mencionar, que la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación, siendo una parte representativa de la población. (López ,2004). Además, la técnica de muestra que se utilizó es no probabilística, debido a que, la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características, criterios, etc. que él (los) investigador (es) considere (n) en ese momento. (Walpole et al., 1996).

Con respecto a las técnicas de recolección de datos, la presente investigación utilizará la técnica de la entrevista debido a que es de gran utilidad para recabar datos; y se define como una conversación entre dos personas un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con cierta línea argumental, no fragmentada, segmentada, precodificado y cerrado por un cuestionario previo del entrevistado sobre un tema definido en el marco de la investigación. (Alonso, 1995).

Además, el tipo de entrevista es semiestructurada que ofrece un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio. (Diaz et al., 2013).

Por otra parte, la entrevista se le realizará al empleador, utilizando como instrumento la

ficha de entrevista, con la finalidad de recopilar información y tener un panorama más claro de la situación laboral de la empresa. Asimismo, se utilizará la técnica de análisis documental. Pinto (2014), señala que el análisis documental es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido. Se revisará la información designada del régimen laboral especial, para describir y verificar las sanciones administrativas y judiciales que estaría cometiendo el empleador. Se hará uso de una guía de análisis que permitirá determinar la situación laboral que se encuentra la empresa.

El trabajo de investigación se realizó inicialmente aplicando la técnica de la entrevista al gerente de la empresa, para conocer su nivel de conocimientos acerca de los aspectos de la formalización laboral y las consecuencias que conllevan el no ofrecer un empleo formal a sus trabajadores, además de diagnosticar la situación real de la entidad. Posteriormente, se realizó un análisis documental del Régimen Especial Laboral, para determinar el costo que implica formalizar a los trabajadores. Por otro lado, se analizó la ley N. ° 28806, para determinar las infracciones, sanciones y multas, asimismo, se realizó un análisis de la nueva ley procesal del trabajo N.° 29497. Cabe mencionar, que, la información de esta investigación pertenece a diversos autores y está debidamente citada bajo las normas APA. Por lo tanto, la información que se presenta es fidedigna y cumple con el criterio de uso de información, de acuerdo con la autorización otorgada por la entidad, de tal manera que solo se utilizará para fines académico.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL

La empresa Motonort Racing, fue inscrita según SUNAT, como persona natural con negocio, inició sus actividades económicas el veintisiete de abril del dos mil nueve, su giro de negocio es la venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y sus partes, piezas y accesorios. La entidad se encuentra en el régimen MYPE tributario, sin embargo, según la entrevista (ver anexo N° 3), el gerente desconoce los beneficios que significa estar en dicho régimen. Además, nos manifiesta que cuenta con siete trabajadores y que ninguno se encuentra registrado en planilla, lo que indicaría, la vulneración de los derechos laborales y los beneficios que le corresponde según la legislación laboral vigente. A continuación, se presenta la siguiente información:

**Tabla 1**

*Descripción de trabajadores*

N°	Ocupación	Fecha de Ingreso	Remuneración mensual S/
1	Maestro mecánico	1/10/2016	1500.00
2	Ayudante mecánico 1	1/10/2017	930.00
3	Ayudante mecánico 2	1/10/2017	930.00
4	Ayudante mecánico 3	6/11/2017	930.00
5	Ayudante mecánico 4	1/11/2017	930.00
6	Asistente de ventas	2/11/2017	1000.00
7	Asistente de contabilidad	2/11/2018	1200.00

Además, el gerente general indicó, que dispone de un cuaderno donde lleva el registro de ingreso y salida de sus trabajadores, y la cantidad remunerativa que perciben

mensualmente, siendo un factor de riesgo, debido a que la información que se suscribe en él puede ser sustraída o extraviada, también señala que no les entrega ninguna boleta de pago por su trabajo. Por otra parte, la entidad no cumple con la condición de microempresa, de tal manera que el empleador, tendrá que registrar en planilla, según el régimen laboral general, aumentando así, el costo laboral para el empleador. Por otro lado, asumiendo que la empresa acceda a la condición de MYPE, tendría que cumplir con los siguientes beneficios laborales detallados a continuación.

## Tabla 2

### *Beneficios laborales para una microempresa*

Según la Tabla N.º 2, la entidad no cumple con la mayoría de los beneficios laborales, por

Beneficios laborales	Si cumple	No cumple
Remuneración mínima vital	X	
Vacaciones		X
Descanso semanal obligatorio	X	
Feridos no laborables	X	
Jornada de trabajo		X
Trabajo en sobretiempo		X
Régimen de Seguro de salud		X
Regimen de pensiones		X
Seguro de Vida Ley		X

lo tanto, estaría infringiendo los derechos de sus trabajadores.

## 3.2. PASOS PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Según la entrevista (ver anexo N° 3), el empleador manifiesta que no tiene conocimiento de

como formalizar a un trabajador, de esta manera la entidad tiene que cumplir una serie de procedimientos, que se encuentran regulados por ley.

**Figura 1**

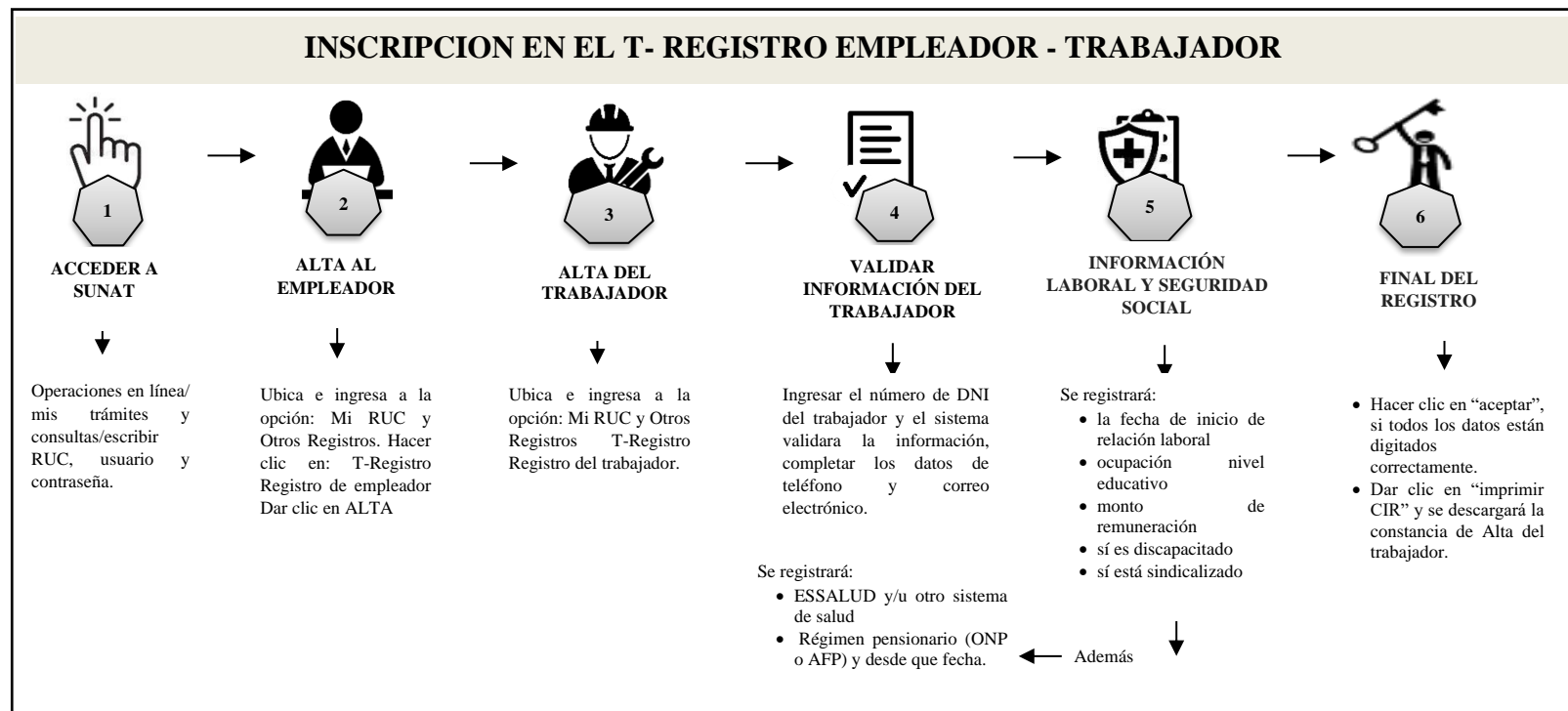
*Procedimiento de formalización laboral de un trabajador*



Seguidamente para realizar el reconocimiento de los conceptos remunerativos y beneficios laborales del trabajador, es necesario que el empleador registre toda la información, a través del T-REGISTRO, mediante la página de la SUNAT de manera gratuita, como a detalla en la siguiente figura.

**Figura 2**

*Procedimiento de registrar el empleador y trabajador al T-Registro*



### 3.2. COSTO QUE IMPLICA LA FORMALIDAD LABORAL

Para determinar los costos de formalización, se consideró lo que estipula la ley del régimen laboral especial de las micro y pequeña empresa, donde nos indica los beneficios y derechos que tiene el trabajador, asimismo, se determinó cuanto es el costo para formalizar a un trabajador, y que tanto beneficia a la entidad. Teniendo en cuenta la remuneración que perciben mensualmente, además, se tendrá en cuenta la información del periodo, enero a diciembre del dos mil veinte.

**Tabla 3**

*Concepto remunerativo de los trabajadores*

N.º	Ocupación	Periodo	Remuneración mensual S/	Remuneración anual S/
1	Maestro mecánico	2020	1500.00	18000.00
2	Ayudante mecánico 1	2020	930.00	11160.00
3	Ayudante mecánico 2	2020	930.00	11160.00
4	Ayudante mecánico 3	2020	930.00	11160.00
5	Ayudante mecánico 4	2020	930.00	11160.00
6	Asistente de ventas	2020	1000.00	12000.00
7	Asistente de contabilidad	2020	1200.00	14400.00
Total			7420.00	89040.00

Según la Tabla N.º 3, la entidad tendrá un costo remunerativo mensual de S/ 7,420.00 nuevos soles del mismo modo el importe de S/.89,040.00 al año, siendo un costo significativo para la entidad.

Por otra parte, el cálculo de las vacaciones se realizó teniendo en cuenta el régimen laboral de las MYPE, donde señala que el trabajador tiene derecho a 15 días de descanso, por cada año completo laborado. También, se determinó el importe de vacaciones de todos



los trabajadores, para el periodo 2020, lo cual se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla 4**

*Provisión mensual de vacaciones*

Meses	Importe vacacional S/
Enero	309.17
Febrero	309.17
Marzo	309.17
Abril	309.17
Mayo	309.17
Junio	309.17
Julio	309.17
Agosto	309.17
Septiembre	309.16
Octubre	309.16
Noviembre	309.16
Diciembre	309.16
Total	3710.00

De acuerdo con la Tabla N.º 4, el costo anual de vacaciones por todos los trabajadores asciende a S/ 3,710.00, cabe precisar que la entidad tendrá que provisionar mensualmente dicho beneficio de tal manera que, al finalizar el periodo, el trabajador será acreedor de su descanso vacacional remunerado.

Continuando, la entidad tendrá que contratar un seguro de vida para todos los colaboradores, lo cual tiene un costo, como se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla 5**

*Beneficio de Seguro de Vida Ley*

Cantidad de trabajadores	Periodo	Aporte anual S/
7	2020	294.00
Total		294.00

Seguidamente, para determinar el costo del seguro de salud, se consideró lo que indica la norma del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, donde señala que el empleador puede asignarle un seguro como el SIS independiente o Essalud, teniendo en cuenta que este último, generaría un pago del 9% de la remuneración, situación que resulta mucho más costosa para la entidad, bajo esta situación se consideró el importe que resulta más beneficioso, y se realizó el cálculo como se indica en la tabla siguiente.

**Tabla 6**

*Resumen del beneficio de salud SIS emprendedor*

N°	Ocupación	Aporte mensual S/	Aporte anual S/
1	Maestro mecánico	15.00	180.00
2	Ayudante mecánico 1	15.00	180.00
3	Ayudante mecánico 2	15.00	180.00
4	Ayudante mecánico 3	15.00	180.00
5	Ayudante mecánico 4	15.00	180.00
6	Asistente de ventas	15.00	180.00
7	Asistente de contabilidad	15.00	180.00
Total			1260.00

Por último, se realizó un cuadro resumen de los costos que tendría que asumir la entidad, según el régimen laboral MYPE.

**Tabla 7**

*Cuadro de resumen de los costos laborales*

Detalle	Importe S/
Vacaciones anuales	3710.00
Seguro Vida Ley anual	294.00
SIS anual	1260.00
Total	5264.00

Para la empresa Motonort Racing, incorporar a planilla a todos sus trabajadores, tendría un costo laboral de S/ 5,264.00 nuevos soles al año, lo que indicaría un importe razonable, pero, para acceder a los beneficios laborales propios de una MYPE, la entidad tiene que estar registrada como tal, asimismo, tener como mínimo un trabajador en planilla.

### 3.3. SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES QUE GENERA LA INFORMALIDAD

#### LABORAL

Según la entrevista (ver anexo N° 3), el gerente no tiene conocimiento de cuáles son las sanciones administrativas y judiciales, que se estaría incurriendo, por lo tanto, en, el supuesto que se dé una fiscalización o una denuncia por parte de un trabajador a SUNAFIL, el ente fiscalizador determinará las infracciones, sanciones y multas, que se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 8**

*Sanciones administrativas*

N°	Norma legal	Resumen infracción	Gravedad	Trabajadores afectados	Sanción UIT	Multa S/
1	Artículo 25.20 del decreto supremo 019-2006-tr.	No registrar en planilla a un trabajador.	Muy grave	1	2.63	11309.00
2	Artículo 25.6 del decreto supremo 019-2006-tr.	No realizar el pago de indemnización vacacional.	Muy grave	1	2.63	11309.00
3	Artículo 44-b del decreto supremo 019-2006-tr.	No registrar en un sistema de salud.	Muy grave	1	2.63	11309.00
4	Artículo 44-b del decreto supremo 019-2006-tr.	No registrar en un sistema de pensión.	Muy grave	1	2.63	11309.00

5	Artículo 24.12 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No contratar la póliza de Seguro Vida Ley.	Grave	1	1.57	6751.00
6	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No pagar las gratificaciones legales.	Grave	1	1.57	6751.00
7	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No pagar las bonificaciones legales.	Grave	1	1.57	6751.00
8	Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No realizar el depósito de la CTS.	Grave	1	1.57	6751.00
9	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR.	No entregar la liquidación de CTS.	Leve	1	0.26	1118.00
<b>Total</b>						<b>73358.00</b>

Según la Tabla N.º 8, la entidad tendría que desembolsar el pago de S/ 73,358.00 nuevos soles, por gastos de infracciones administrativas, monto calculado en base a la UIT 2020. También se conoce, que la entidad puede acogerse a una gradualidad 80%, siempre y cuando se acredite la corrección de todas las faltas, a partir del día que fue notificado la infracción y antes del día de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

Por otro lado, la entidad corre el riesgo de presentar una demanda ante el poder judicial de parte de los trabajadores, ante este supuesto el empleador tendrá que reconocer el pago de todos los derechos y beneficios laborales. Además, se conoce que, no cuenta con un registro de asistencia de todos los colaboradores, ni mucho menos una constancia de pago, de tal manera que no tendrá medios sustentatorios para descargar la petición del trabajador, el juez, en base a presunciones e indicios, favorecerá la pretensión del trabajador. Por lo tanto, los derechos que ordene pagar el juez los hará conforme a la ley.

A continuación, se realizará el cálculo de la liquidación, en favor a los trabajadores, según la planilla del régimen laboral general.

### Tabla 9

*Datos de los trabajadores, fecha de ingreso y cese (conceptos remunerativos)*

N°	Ocupación	Fecha de ingreso	Fecha de cese	Tiempo de servicio	Remuneración mensual S/	Asignación familiar S/
1	Maestro mecánico	1/10/2016	31/12/2020	4 años y 3 meses	1500.00	93.00
2	Ayudante mecánico 1	1/09/2017	31/12/2020	3 años y 4 meses	930.00	
3	Ayudante mecánico 2	1/09/2017	31/12/2020	3 años y 4 meses	930.00	
4	Ayudante mecánico 3	2/01/2018	31/12/2020	3 años	930.00	
5	Ayudante mecánico 4	2/01/2018	31/12/2020	3 años	930.00	
6	Asistente de ventas	2/10/2017	31/12/2020	3 años y 3 meses	1000.00	
7	Asistente de contabilidad	1/11/2018	31/12/2020	2 años y 2 meses	1200.00	

Para el cálculo de las horas extras, se tomó en cuenta el horario de ingreso y salida, del trabajador que es de 8:00 am. A 8:00pm., lo cual equivalen a 12 horas diarias, descontando 1 hora de refrigerio, por lo tanto, el trabajador estaría laborando 3 horas extras diarias. Además, laboran de lunes a sábados, teniendo un día de descanso a la semana.

**Tabla 10**

*Liquidación de horas extras (trabajador N.º 1)*

Periodo	Meses	Horas extras mensuales	Importe anual S/
2020	Enero	78	664.41
2020	Febrero	78	664.41
2020	Marzo	36	306.65
2020	Abril	0	0
2020	Mayo	0	0
2020	Junio	0	0
2020	Julio	78	664.41
2020	Agosto	78	664.41
2020	Setiembre	78	664.41
2020	Octubre	78	664.41
2020	Noviembre	78	664.41
2020	Diciembre	78	664.41
	Total		5621.93

Según la tabla N.º 10, el importe de horas extras trabajadas es de S/ 5,621.93 nuevos soles, en los meses de abril a mayo la entidad no laboró con horas extras, por temas de pandemia del COVID 19. De tal manera, que trabajó solo ocho horas del mes abril a julio del 2020.

**Tabla 11**

*Liquidación de gratificaciones (trabajador N.º 1)*

Meses comprendidos	Periodo	Importe gratificaciones S/	Bonificaciones 9% S/	Importe total S/
Octubre-diciembre	2016	796.50	71.69	868.19
Enero-junio	2017	1593.00	143.37	1736.37
Julio-diciembre	2017	1593.00	143.37	1736.37
Enero-junio	2018	1593.00	143.37	1736.37
Julio-diciembre	2018	1593.00	143.37	1736.37
Enero-junio	2019	1593.00	143.37	1736.37
Julio-diciembre	2019	1593.00	143.37	1736.37
Enero-junio	2020	1865.58	167.90	2033.48
Julio-diciembre	2020	2257.41	203.17	2460.58
Total				15780.47

Según la tabla N.º 11, el importe de gratificaciones es de S/ 15,780.47 nuevos soles, siendo la fecha de ingreso en el año 2016, desde la fecha la entidad no reconoce el pago de las gratificaciones, lo cual se dan 2 veces al año, uno en julio por fiestas patrias y otro en diciembre por fiestas de navidad.



**Tabla 12**

*Liquidación de CTS (trabajador N.º 1)*

<b>Meses comprendidos</b>	<b>Periodo</b>	<b>Remuneración promedio S/</b>	<b>1/6 gratificación S/</b>	<b>Remuneración computable S/</b>	<b>Meses</b>	<b>Importe CTS S/</b>
Octubre	2016	1593.00	-	1593.00	1	132.75
Noviembre-abril	2017	1593.00	132.75	1725.75	6	862.88
Mayo-octubre	2017	1593.00	265.50	1858.50	6	929.25
Noviembre-abril	2018	1593.00	265.50	1858.50	6	929.25
Mayo-octubre	2018	1593.00	265.50	1858.50	6	929.25
Noviembre-abril	2019	1593.00	265.50	1858.50	6	929.25
Mayo-octubre	2019	1593.00	265.50	1858.50	6	929.25
Noviembre-abril	2020	1849.67	265.50	2115.17	6	1057.59
Mayo-octubre	2020	2035.94	310.93	2346.87	6	1173.44
Noviembre-diciembre	2020	2257.41	376.24	2633.65	2	438.94
<b>Total</b>						<b>8311.85</b>

Según la tabla N.º 12, la entidad tendrá que liquidar el pago de CTS, el monto de S/ 8,311.85 dicho beneficio se otorga por haber laborado un semestre completo y tiene que ser depositado en 2 ocasiones, el primero hasta el 15 mayo y el segundo 15 noviembre.

Por otro lado, se determinó el importe de liquidación de las vacaciones trucas y vacaciones anuales, de la manera como se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla 13**
*Liquidación de vacaciones trucas y anuales (trabajador N.º 1)*

Periodo	Meses	Vacaciones	Vacaciones
	Laborados	anuales importe	trucas importe
		S/	S/
2016	Octubre-diciembre		398.25
2017	enero-diciembre	1593	
2018	enero-diciembre	1593	
2019	enero-diciembre	1593	
2020	enero-diciembre	2061.49	
Indemnización		2061.49	
<b>Total</b>			<b>9300.23</b>

Asimismo, se calculó la liquidación de Essalud y OPN, como se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 14**
*Liquidación de seguro de salud (trabajador N.º 1)*

Remuneración	Meses	Periodo	Tasa	Importe
anual	comprendidos			S/
S/				
4779.00	Octubre-diciembre	2016	9%	430.11
19116.00	Enero-diciembre	2017	9%	1720.44
19116.00	Enero-diciembre	2018	9%	1720.44
19116.00	Enero-diciembre	2019	9%	1720.44
24737.93	Enero-diciembre	2020	9%	2226.41
<b>Total</b>				<b>7817.84</b>

**Tabla 15**

*Liquidación ONP (trabajador N.º 1)*

Periodo	Aporte	Aporte
	mensual S/	anual S/
2016	207.09	621.27
2017	207.09	2485.08
2018	207.09	2485.08
2019	207.09	2485.08
2020	267.99	3215.93
Total		11292.44

Tratándose del proceso de demanda salga a favor del trabajador, el empleador tendrá que asumir los costos (honorarios del abogado) y costas (tasa de aranceles), que se indican a continuación.

**Tabla 16**

*Costo y costas (trabajador N.º 1)*

Trabajador	Costos y costas	Importe S/
Maestro mecánico	Pago al abogado aprox. 20% de la liquidación.	7378.00
	Aranceles 10%	430.00
Total		7808.00

Además, el empleador tendrá que agregar los gastos que le genera la demanda, usualmente un abogado puede cobrar el 10% de la liquidación total o lo que puede significar el trabajo.

**Tabla 17**

*Gastos del empleador*

Descripción	Importe S/
Pago al abogado aprox. 10% del trabajador.	3689.00
<b>Total</b>	<b>3689.00</b>

Por último, una sentencia favorable, para el trabajador se puede materializar, en bienes dinerario y no dinerarios, asimismo, el juez determinará el pago de las respectivas multas por las obligaciones formales y sustanciales, según el régimen laboral general.

**Tabla 18**

*Resumen de costos y gastos en una demanda judicial*

Detalle	Importe total S/
Gratificaciones y bonificaciones.	15780.47
CTS	8311.85
Vacaciones anuales y trucas	9300.23
Horas extras	5621.93
Pago al abogado aprox. 20% de la liquidación	7378.00
Aranceles 10%	430.00
Pago al abogado aprox. 10% del trabajador.	3689.00
<b>Total</b>	<b>50511.48</b>

El importe total que tendría que pagar la empresa por la demanda establecida por el trabajador, asciende a S/ 50,511.48 nuevos soles, donde se estaría reconociendo el pago de los beneficios sociales, pago del abogado y pago al colegio de abogado, resulta más conveniente formalizar a los trabajadores, debido a que el costo laboral es mucho menor que, llevar una demanda judicial.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

Los resultados obtenidos, afirman que los aspectos que abarca la formalización laboral, es todo aquello que involucra tener a un trabajador en planilla electrónica, accediendo a sus derechos y beneficios sociales, desde contar con un contrato de trabajo, además de conocer el costo laboral y el procedimiento para el registro en las diferentes plataformas digitales de manera fácil y gratuita, además de las posibles sanciones administrativas y judiciales, que se estaría incurriendo debido a la informalidad. Se estima como principal limitación, el acceso de la información, por la confinación decretada por el gobierno, debido a la pandemia del, COVID- 19, de esta manera, no se pudo aplicar, otras técnicas de recolección de datos.

Para elaborar, la presente investigación, primero fue necesario describir la situación laboral de los trabajadores, teniendo como resultado, la falta de un registro de entrada y salida, además de la elaboración de un contrato de trabajo por parte del empleador, y no estar registrados en la planilla electrónica, transgrediendo así los derechos y beneficios laborales que le corresponde de acuerdo con ley. A razón de ello, coinciden con Bertranou y Casanova (2015), donde indican que la informalidad representa un déficit de trabajo decente, que limita el acceso de los trabajadores a los beneficios de la protección social, los derechos laborales y la representación sindical, entre otros aspectos. A razón de ello, la investigación de Pachamango (2014), señala que la formalización incide positivamente, la cual significa grandes beneficios laborales, económicos y sociales para sus trabajadores; quedando demostrado que la falta de difusión y conocimiento de sus beneficios y ventajas incide a un alto nivel de informalidad. Seguidamente, se describió el procedimiento de formalizar a un trabajador, inicialmente con la elaboración de un contrato de trabajo que

se da según el tiempo y modalidad (datos del empleador y trabajador, tiempo de subordinación, los conceptos remunerativos y beneficios sociales afectos, horario de entrada y salida, etc.), asimismo la inscripción de alta al empleador y trabajador en el T-registro, donde se suscribe toda la información referente al trabajador, además de la declaración y pago en el PLAME. Este procedimiento, no generan ningún costo para el empleador y es sumamente rápido, ingresando a la plataforma digital de la SUNAT, lo cual es de manera gratuita, del mismo modo, la elaboración de un contrato de trabajo, donde el formato lo podemos obtener mediante la página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin embargo si se requiere un contrato más formal, el documento tiene que estar legalizado, el costo de este es según la notaría donde se legalice. Estos protocolos de formalización laboral permiten a los empleadores eliminar el concepto erróneo de este, demostrando que existen tramites de fácil acceso y a bajo costo. Así como lo señala coincide con Deelen, (2015), donde señala, que los cambios legislativos que significan trámites más cortos y baratos para la obtención de los distintos permisos y para el registro de la empresa en las distintas entidades administrativas, son un paso importante hacia una mayor formalización de las micro y pequeñas empresas. Asimismo, Chacaltana y Salazar (2018), indican que muchas unidades económicas desconocen el significado de tener un negocio o trabajadores formales, el procedimiento de registro para establecer una empresa formal o para registrar a los trabajadores en la seguridad social.

Respecto a los resultados del tercer objetivo, se determinó los conceptos remunerativos y los costos laborales que implica la formalización laboral. Asumiendo que la entidad tiene la condición de microempresa, por estar registrada en el REMYPE, se calculó el importe de los beneficios laborales que estaría afecto a pagar, a los trabajadores, demostrando así, que dicho importe, no es significativo, ya que según el régimen especial laboral, solo está obligado a reconocer vacaciones pagadas por quince días, acogimiento a

un régimen pensionario y al régimen de salud , este último puede ser facultativo, es decir el empleador decide si lo inscribe a ESSALUD pagando el 9% de la remuneración total del trabajador o al SIS emprendedor. Por lo tanto, se estima que el empleador resulte beneficioso con este régimen laboral especial. Así como lo afirma Rimachi, (2020), acogerse al Régimen Laboral Especial como pequeña empresa pudo reducir significativamente los costos laborales. Del mismo modo Vélchez & Gordillo (2016), señalan que el acogimiento este régimen genera un gran impacto con la reducción significativa en los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral.

Por último, los resultados obtenidos, con respecto al objetivo final, se determinó que ante una denuncia a los entes fiscalizadores (SUNAFIL y Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo), por parte un colaborador, la entidad tendría posibles contingencias económicas, que afectarían con la puesta en marcha de la entidad, pagando onerosas multas, calculadas según el régimen laboral general. Además, el trabajador por no percibir sus derechos y beneficios sociales puede interponer una denuncia por el delito de violación contra la libertad de trabajo, de resultar la demanda a favor del trabajador, el empleador asumirá el importe que determine el juez, además de los costos y costas del trabajador. Teniendo en cuenta esto, resulta favorable para la entidad formalizar a sus trabajadores y así evitar contingencias futuras. Así como lo indica Calvanapón y Santamaria (2019), donde la formalización laboral y el cumplimiento de los derechos socio laborales previene las contingencias económicas en la empresa, de la misma manera, Loayza (2015) afirma que las multas y las tarifas son unos efectos para las empresas que se encuentran informales. La implicancia de la investigación radica, en el acceso a la información para el empleador, acerca de cómo formalizar a sus trabajadores, para prevenir posibles contingencias económicas.

## 4.2. Conclusiones

- Los aspectos de la formalización laboral son todos los hechos que se suscitan al formalizar a un trabajador, desde la elaboración de un contrato de trabajo, registro en el T-REGISTRO hasta la declaración y pago de los beneficios sociales. Además, involucra el aspecto sancionador, de la autoridad inspectiva de trabajo (SUNAFIL), y de ser el caso el Ministerio Público ante una demanda judicial. Por no cumplir con los requisitos en el proceso y por no estar como microempresa.
- El primer objetivo específico planteado, se concluye que la empresa no cumple con las obligaciones formales (registro en planilla, emisión de boleta de pago, etc.) y sustanciales (pago de beneficios sociales). Además, tiene a todos sus trabajadores de manera informal, sin brindarle los beneficios sociales que le corresponde, debido al desconocimiento que tiene el empleador respecto a la formalidad laboral y eso le trae consecuencias en caso demande los trabajadores.
- El segundo objetivo específico planteado, se concluye que tiene que elaborar su contrato de trabajo de acuerdo al tipo de contrato que empleará y el procedimiento para registrar al trabajador en planilla electrónica que se da mediante el T-registro, lo cual es sencillo y totalmente gratuito (portal SUNAT), asimismo, es necesario que la empresa se encuentre reconocida como microempresa, para acceder a los beneficios laborales de la ley del REMYPE. Además, al no realizar todos los procedimientos formales esto podría traerles terribles consecuencias tales como sanciones y multas.
- El tercer objetivo específico planteado, se concluye que el costo para la formalización laboral del REMYPE anual es de S/ 5,264.00 por sus siete trabajadores, esto resulta más conveniente, por lo que solo le brinda de beneficios sociales con medio sueldo al año por vacaciones, Seguro de Vida Ley y SIS mensual de S/ 15.00. Además, se le exonera de pagar



la asignación familiar, pero siempre y cuando este registrado como microempresa que tiene como límite un máximo de 10 trabajadores. En cambio con el régimen general se le tiene que brindar todos los beneficios como gratificación, bonificación, vacaciones, CTS, ESSALUS, asignación familiar y ahí sus costos serían más elevados; le resulta más conveniente para la empresa es estar como REMYPE en lo laboral.

- El cuarto objetivo específico planteado, se concluye que por tener trabajadores informales y no brindarles los beneficios sociales que le corresponde, se le aplica las sanciones administrativas que son multas graves con el monto de S/ 73,358.00 que esto representa a un solo trabajador y respecto a las sanciones judiciales tiene un monto de S/ 50,511.48 que se determinó en base al régimen general con gratificaciones, bonificaciones, horas extras, vacaciones, CTS, ESSALUD y los costos y costas del abogado, tanto del costo del abogado del empleador se asume, por lo que no está inscrito en el REMYPE se aplicó esos beneficios laborales, tiene que pagar todos los beneficios según la demanda laboral que realizó un trabajador, durante el tiempo que estuvo laborando sin percibir ningún beneficio laboral. Esto quiere decir que las multas son muy elevadas que representa a un trabajador, sería mucho más elevada que todos los trabajadores demanden.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2018). *Empleo informal y mercados laborales multisegmentos en el Perú* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Católica del Perú.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12366>
- Arze, V. (2009). *Costos laborales y competitividad en la industria boliviana* (1ª ed.).  
<https://cedla.org/publicaciones/obess/costos-laborales-y-competitividad-en-la-industria-boliviana/>
- Administración de edificios & condominios - casa grande. (10 de marzo de 2021). *Multas Laborales en una inspección laboral*.  
<https://www.administracionedificiosperu.com/2020/02/multas-laborales-en-una-inspeccion.html>
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2015). *Caminos hacia la formalización laboral en Argentina*. (1ª ed.)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_390431.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_390431.pdf)
- Chacaltana, J. (2008). Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia. *Oficina Internacional del Trabajo*.  
[https://www.researchgate.net/publication/228660574\\_Una\\_evaluacion\\_del\\_regim\\_en\\_laboral\\_especial\\_para\\_la\\_microempresa\\_en\\_Peru\\_al\\_cuarto\\_ano\\_de\\_vigencia](https://www.researchgate.net/publication/228660574_Una_evaluacion_del_regim_en_laboral_especial_para_la_microempresa_en_Peru_al_cuarto_ano_de_vigencia)
- Córdova, J. (2017). *La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los*

*inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9524>

Chacaltana, J., & Yamada, G. (Septiembre de 2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. *Econostor*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>

Calvanapón, V., & Santamaría, R. (2019). “*La formalización laboral y la prevención de contingencias económicas en la empresa inversiones Efrén EIRL, Trujillo 2017*” [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22089>

Cuevas, K. (2019). *Caracterización de la formalización del empleo y emprendimiento de las micro y pequeñas empresas del sector industria–rubro fabricación de calzado, distrito de El Porvenir–Trujillo, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8684/EMPREDIMIENTO\\_FORMALIZACION\\_CUEVAS\\_VERA\\_KEYKA\\_DINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8684/EMPREDIMIENTO_FORMALIZACION_CUEVAS_VERA_KEYKA_DINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Deelen, L. (2015). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina* (1ª ed.).

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_368329.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_368329.pdf)

Decreto Legislativo N° 768. *Promulgan el Código Procesal Civil*. Recuperado de  
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00768.pdf>

- Díaz, R. (2019). *Influencia de las cargas tributarias y cargas laborales en la informalidad de las MYPEs y PYMEs* [Tesis de Pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad de Piura  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4229/T\\_CyA\\_1901.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4229/T_CyA_1901.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gallardo, A., Castro, G., & Castillo, O. (2011). Desregulación económica y flexibilización laboral. Una forma de reducir el costo laboral en México (2000-2008). *Economía y Sociedad*, 16(27),65-83.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5371196>
- Guillermo, P. (2012).“Informalidad: escape y exclusión”. *Sociedad y economía*, (23), 247-250.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n23/n23a14.pdf>
- Krein, J., & Santos, A. (2012). La formalización del trabajo en Brasil: El crecimiento económico y los efectos de las políticas laborales. *Nueva Sociedad*, (239),91-101.  
<https://nuso.org/articulo/la-formalizacion-del-trabajo-en-brasil-el-crecimiento-economico-y-los-efectos-de-las-politicas-laborales/>
- Loayza, N. (2015). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Estudios Económicos*, (15),43-64.<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-EstudiosEconomicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Ley N.º 28806. Ley General de Inspección del Trabajo (10 de agosto de 2006).  
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Martínez, D., & Tokman, V. (2015). Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero

de América Latina. *Departamento de Economía*, 16(48), 75-106.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/848/812>

Mundo Contable Perú (s.f.). *Las infracciones laborales*. Recuperado el 28 de junio de 2012,  
de <https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infraccioneslaborales>

Ortiz, D., & García, M. (2015). Escape y exclusión: algunos determinantes de la informalidad en  
México. *Análisis Económico*, 15(73), 140-161.

<http://www.analysiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/96/92>

Organización Internacional del Trabajo (2004-2013). *Panorama Laboral América Latina y el  
Caribe*

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Formalización de la empresa: Simplificación y  
facilitación de las formalidades de puesta en marcha de empresas y de cumplimiento de la  
reglamentación*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_772554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_772554.pdf)

Pachamango Rubio N. (2014). “*La ley de formalización laboral n° 30056: beneficios en los  
trabajadores de las mypes del sector calzado en el distrito el porvenir*” (Tesis para optar el  
título de contador público). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Poder Judicial del Perú (s.f.). *Trámites Judiciales*. Recuperado el 05 de febrero 2020, de  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_tramites\\_judiciales](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_tramites_judiciales)

Román, S. (2011). *Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en  
Bolivia* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la

Universidad de Chile

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144638/Costos%20laborales%2c%20econom%3%ada%20informal%20y%20reformas%20a%20la%20legislaci%3%b3n%20laboral%20en%20Bolivia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reinoso, J. (2018). *Informalidad laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa Distribuciones SAC en el año 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33851>

Rimachi, D. (2020). *El acogimiento al Régimen Especial Laboral de la micro y pequeña empresa y su impacto en los costos laborales en la empresa Praflavid Medicamentos S.A.C. en el distrito Rímac, Lima - 2018* (Tesis de licenciatura).

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23751>

Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad & Desarrollo*, (22), 9-45. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2150884-la-informalidad-laboral-causas-generales](https://redib.org/Record/oai_articulo2150884-la-informalidad-laboral-causas-generales)

Segundo, E., & Chafloque, R. (2019). Influencia de la reforma tributaria laboral en la formalización de pyme en la región Lambayeque, Perú. *Tzhoeco*.

[https://www.researchgate.net/publication/331158880\\_INFLUENCIA\\_DE\\_LA\\_REFORMA\\_TRIBUTARIA\\_INFLUENCE\\_OF\\_LABOR\\_TAX\\_REFORM\\_IN\\_THE\\_FORMALIZATION\\_OF\\_MYPE\\_IN\\_THE\\_LAMBAYEQUE\\_REGION\\_PERU\\_1](https://www.researchgate.net/publication/331158880_INFLUENCIA_DE_LA_REFORMA_TRIBUTARIA_INFLUENCE_OF_LABOR_TAX_REFORM_IN_THE_FORMALIZATION_OF_MYPE_IN_THE_LAMBAYEQUE_REGION_PERU_1)

Torres, J. (2014). Rol del Derecho del Trabajo Frente a la Formalidad e Informalidad Laboral. *Revista Jurídica “Docentia et Investigatio”*, 12(2), 34-41.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10263/9000>

Torres, M. (12 de febrero de 2020). *Multa por no contratar el Seguro de Vida Ley*. Noticiero contable. <https://www.noticierocontable.com/no-contratar-el-seguro-de-vida-ley/>

Uribe, Y. (2016). *Las políticas tributarias en la formalización de la micro y pequeñas empresas en el Perú* [Tesis de doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad de San Martín de Porres [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2472/uribe\\_hyc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2472/uribe_hyc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vílchez, G., & Gordillo, P. (2016). *Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10598>

Salazar-Xirinachs, J. M., & Chacaltana, J. (2018). *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos*. (1ª ed.). [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_645159/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm).

## ANEXOS

### ANEXO N.º 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo general y objetivos específicos	Variables	Metodología	Población y muestra
<p>¿Cuáles son los aspectos que abarca la formalización para MOTONORT RACING, Trujillo 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> determinar los aspectos que abarca la formalización laboral en MOTONORT RACING.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir la situación laboral en MOTONORT RACING.</li> <li>- Describir el procedimiento de la formalización laboral.</li> <li>- Determinar el costo de la formalización laboral de MOTONORT RACING.</li> <li>- Describir las sanciones administrativas y judiciales que genera la informalidad laboral en MOTONORT RACING.</li> </ul>	<p><b>FORMALIZACIÓN LABORAL</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> diseño no experimental-descriptiva.</p> <p style="text-align: center;">(M)</p> <p><b>Dónde:</b> M: Aspectos que abarca la formalización laboral</p> <p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista (semiestructurada)</li> <li>- Análisis documental.</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de entrevista</li> <li>- Ficha de análisis documental</li> </ul>	<p><b>Población:</b> legislación laboral peruana, las normas laborales del régimen privado, el portal de la SUNAT (mis trámites y consultas), y el cuaderno de asistencia de los trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> la muestra de esta investigación se encuentra estipulada en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N.º 28015- Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.</li> <li>- Decreto supremo N.º 001-97-TR</li> <li>- Decreto legislativo N.º 713</li> <li>- Ley general de inspección del trabajo N.º 28806</li> <li>- Ley; N.º 25129 y N.º. 27735 y la nueva ley laboral N.º 29497</li> <li>- cuaderno de registro de pago a los trabajadores.</li> </ul>



**ANEXO N.º 2 MATRIZ OPERACIONAL**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>FORMALIZACION LABORAL</b>	Es una herramienta clave a la hora de diseñar estrategias para erradicar la pobreza. Sobre todo, si conlleva a la generación de empleo adecuado, en el marco de políticas estatales orientadas a mejorar la productividad de la mano de obra y a disminuir los costos no salariales. (Castro, 2008)	Es la integración a un sistema de reglas por parte de las entidades y un acceso digno de empleo para los trabajadores, que consiste en derechos y beneficios laborales. Los aspectos de la formalización laboral para la entidad Motonort Racing, se dará mediante las dimensiones: de la entrevista y análisis documental a las normas y leyes laborales.	Conceptos remunerativos y beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración Mínima Vital</li> <li>- Asignación familiar</li> <li>- Vacaciones</li> <li>- Descanso Semanal Obligatorio</li> <li>- Feriados no Laborables</li> <li>- Jornada de Trabajo</li> <li>- Trabajo en Sobretiempo</li> <li>- Regimen de salud</li> <li>- Regimen de pensiones</li> <li>- Seguro de Vida</li> </ul>
			Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato de trabajo</li> <li>- Inscripción a la planilla electrónica (T-REGISTRO/PLAME)</li> <li>- Inscripción al seguro</li> <li>- Inscripción al Sistema de Pensiones</li> </ul>
			Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanciones administrativas</li> <li>- Sanciones judiciales</li> </ul>

### ANEXO N.º 3. Entrevista al Empleador

<b>Ítems Preguntas</b>	
<b>GUIA DE ENTREVISTA DE TIPO SEMIESTRUCTURADA</b>	
<b>Proyecto de investigación:</b> Aspectos que abarca la formalización laboral en la empresa Motonort Racing, Trujillo, 2020.	
<b>Objetivo:</b> Recaudar información acerca de situación laboral de los trabajadores.	
<b>Lugar:</b> Centro laboral de la empresa Motonort Racing.	
<b>Para:</b> Gerente general o representante legal.	
<b>Observación:</b> Información recaudada para fines académicos.	
<b>Evaluador:</b> Gonzales Mantilla, Isabel Cristina; Sánchez Parco, Rosa Angelica	
<b>DIMENSION: Conceptos remunerativos y beneficios sociales</b>	
<b>¿Considera que los benéficos sociales son importantes para los trabajadores? ¿Por qué?</b>	
<b>Rpta.</b> Si, porque los beneficios sociales brindan al trabajador,	
<b>Indicador: Remuneración mínima vital</b>	
<b>1. ¿Cuántos trabajadores, laboran en la entidad?</b>	
<b>Rpta.:</b> Son 7 personas que laboran en la empresa, 1 maestro mecánico, 4 ayudantes de mecánica, 1 asistente de ventas y 1 asistente de contabilidad.	
<b>2. ¿Sabe usted que significa remuneración mínima vital?</b>	
<b>Rpta:</b> Si, es el pago en dinero que se les da a los trabajadores.	
<b>3. ¿Cuánto es la remuneración que les otorga a sus trabajadores?</b>	
<b>Rpta:</b> El maestro mecánico gana S/ 1, 500.00 soles, los ayudantes S/930.00, el asistente de ventas S/ 1000.00 y la asistente de contabilidad S/ 1200.00.	
<b>4. ¿Cuenta con algún registro del pago de sus trabajadores?</b>	
<b>Rpta:</b> Un registro formal, no. Cuento con un cuaderno donde registro la fecha de pago y el importe que reciben los trabajadores.	
<b>Indicador: Asignacion familiar</b>	
<b>5. ¿Sabe usted que significa asignación familiar? ¿Cuál es su importancia? y ¿cuál es el importe?</b>	
<b>Rpta.:</b> No, desconozco, sobre el tema	
<b>Indicador: Vacaciones</b>	
<b>6. ¿Los trabajadores, cuentan con vacaciones? Si la respuesta es sí, ¿cuánto tiempo?</b>	
<b>Rpta.:</b> No, ninguno recibe vacaciones	
<b>7. ¿Sabía usted que las vacaciones son pagadas?</b>	
<b>Rpta.:</b> No, no sé cuánto tendría que pagarles y cuánto tiempo tendría que asignarles de vacaciones.	
<b>Indicador: descanso semanal obligatorio</b>	
<b>8. ¿Usted le brinda un día a la semana de descanso a sus colaboradores?</b>	
<b>Rpta.:</b> Si, trabajan de lunes a viernes y descansan los domingos.	
<b>9. ¿Cuándo laboran en su día de descanso, usted les paga como un día normal?</b>	
<b>Rpta:</b> No, no laboramos los domingos.	
<b>Indicador: jornada de trabajo</b>	
<b>10. ¿Cuántas horas diarias laboran los trabajadores?</b>	
<b>Rpta.:</b> Laboran 12 horas diarias	
<b>11. ¿Sabía usted que la normativa, dispone que el trabajador solo tiene que laborar 8 hrs. diarias y que tenía que pagar por el sobretiempo trabajado?</b>	
<b>Rpta.:</b> No, no tenía conocimiento.	
<b>12. ¿Los trabajadores cuentan con horario de refrigerio?</b>	
<b>Rpta.:</b> Si, cuentan con 1 hora de refrigerio de 1:00pm hasta las 2:00 pm.	
<b>Indicador: trabajo en sobretiempo</b>	
<b>13. ¿Usted estaría dispuesto a pagar horas extras a los trabajadores?</b>	
<b>Rpta.:</b> Si lo regula la ley, sí.	

<b>Indicador: régimen de seguro de salud</b>
<b>14. ¿Conoce cuáles son los beneficios que brinda el régimen MYPE laboral para el trabajador acerca del seguro de salud?</b> Rpta.: No, no tengo conocimiento, pero sí sé que es importante, para el trabajador
<b>15. ¿Conoce usted del régimen de pensiones para los trabajadores? y ¿Quién lo paga?</b> Rpta.: No, desconozco del tema totalmente.
<b>Indicador: seguro de vida</b>
<b>16. ¿Sabe usted que el trabajador tiene que contar con seguro de vida?</b> Rpta.: Desconozco que los trabajadores deben tener seguro.
<b>DIMENSION: PROCEDIMIENTO</b>
<b>17. ¿Usted elabora contrato de trabajo a todos los colaboradores de su empresa?</b> Rpta. No, no elaboro contrato de trabajo.
<b>18. ¿Conoce usted como registrar a un trabajador en planilla y en qué plataforma hacerlo?</b> Rpta.: No, no conozco del tema, y no sé qué plataforma usar.
<b>DIMENSION: SANCIONES</b>
<b>Indicador: sanciones administrativas</b>
<b>19. ¿Sabe usted que son sanciones?</b> Rpta.: Si, es una pena que nos otorgan por no cumplir las normas y leyes que establece el estado
<b>20. ¿La empresa cuenta con alguna infracción o multa?</b> Rpta.: No, por el momento no, solamente hemos tenido fiscalización de la municipalidad por temas de licencia, pero todo bien con ese tema.
<b>21. ¿Usted conoce acerca las multas que determina SUNAFIL, en una fiscalización?</b> Rpta.: No, no conozco de las multas que interpone Sunafil en caso de una fiscalización
<b>22. ¿Le gustaría conocer que infracciones está generando su empresa y cuanto le correspondería de multa si no regulariza a sus trabajadores?</b> Rpta.: Si, si me gustaría conocer.
<b>Indicador: sanciones judiciales</b>
<b>23. ¿Ha tenido algún problema con algún trabajador, hasta que instancia llego?</b> Rpta.: No, no he tenido ningún problema hasta el momento.
<b>24. ¿Ha tenido alguna denuncia de algún trabajador?</b> Rpta.: Tampoco, he tenido una denuncia, por parte de un trabajador.
<b>25. ¿Conoce el costo de un proceso judicial? ¿Sabía usted, que el trabajador lo puede denunciar por no percibir sus derechos y beneficios laborales?</b> Rpta.: No, no conozco el costo del proceso, ni mucho menos que un trabajador me puede denunciar por no otórgales sus beneficios laborales,

ANEXO N.º 4. Análisis Documental

**FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL**

**Objetivo:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar y determinar cuáles son los aspectos que abarca la formalización laboral del régimen especial de las MYPES, además de las sanciones y multas que estaría infringiendo el empleador de la empresa Motonort Racing. La siguiente ficha de análisis se realizó teniendo en cuenta los objetivos planteados inicialmente.

**Observación:** Información recaudada para fines académicos.


**Evaluador:** Gonzales Mantilla, Isabel Cristina; Sánchez Parco, Rosa Angelica.

**O.E.1 SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES QUE GENERA LA INFORMALIDAD LABORAL**

- **Base Legal:** Ley general de inspección del trabajo N° 28806, artículo 23, numeral 23.2, artículo 24, numeral,24.4; 24.5; 24.12, artículo 25, numeral 25.2; 25.6 y artículo 44-b

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

ANEXO N.º 5. Matriz de validación de expertos

<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS</b>				
<b>Título de la investigación:</b>	Costos de formalización laboral en Motonort Racing de Jhon Pérez Cabada, Trujillo 2020”			
<b>Línea de investigación:</b>	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL			
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CÓSTOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL			
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	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Sugerencias:</b>				
Nombre completo: Cecilia Fhon Núñez DNI: 18087422 Grado: Magister				 <hr style="width: 100%;"/> Firma del Experto

ANEXO N.º 6. Ficha RUC

## Reporte de Ficha RUC

Lima, 29/01/2022

PEREZ CABADA ELMER JHON  
10419385935

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	02 PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Fecha de Inscripción	27/04/2009
Fecha de Inicio de Actividades	27/04/2009
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0003 - IIR LA LIBERTAD-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	02/12/2020
Comprobantes electrónicos	RECIBO POR HONORARIO (desde 02/12/2020)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	MOTONORT RACING
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4540 - VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y SUS PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS
Actividad Económica Secundaria 1	---
Actividad Económica Secundaria 2	---
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL
Sistema de Contabilidad	COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	PROFESION U OCUPACION NO ESPECIFICADA
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	44 - 817271
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	44 - 925602008
Teléfono Móvil 2	-- 946256389
Correo Electrónico 1	david_poloia@hotmail.com
Correo Electrónico 2	-

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4540 - VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y SUS PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS
Departamento	LA LIBERTAD
Provincia	TRUJILLO
Distrito	TRUJILLO
Tipo y Nombre Zona	--- ALAMEDA DE SAN ANDRES
Tipo y Nombre Vía	--- LOS PAJULLES
Nro	-

Km	-
Mz	B-5
Lote	18
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	ENTRE JUAN PABLO II Y LOS PAUJILES
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	ALQUILADO

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa	
Documento de Identidad	DNI 41938593
Cond. Domiciliado	DOMICILIADO
Fecha de Nacimiento o Inicio Sucesión	12/08/1983
Sexo	Masculino
Nacionalidad	PERUANA
País de Procedencia	-

Registro de Tributos Afectos				
Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	10/09/2015	-	-	-
RENTA-4TA. CATEGOR.-CTA.PROPIA	27/04/2009	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-





**ANEXO N.º 8. Cuaderno de pagos que percibe el trabajador N.º 1**

SEMANA DEL 28/02 AL 05/03 2020		
DS 150 TIENRA		7000 <del>7000</del>
BOSJER		7000 <del>7000</del>
RIS FEMERAL		100.-
ALGO LUIS		25.00
Punto de Pájila		5.00
CAMBIO DE ARRABAZERA		5.00
NS 700 Mantenimiento colapsos		40.00
SSonda NORMAL		40.00
NS 150		50.00
REP Manija		5.00
HERO chorro		60.00
CABAZERA		25.00
SCUADRA ACERO L.QUILLO		20.00
CRONA - CAMBIO Y SALIDA		30.00
AJUSTE		5.00
SSonda No Qna		30.00
- NS 200		30.00
- DCY DIS		100.00
JUNIOR 954		20.00
TRH 150		<u>730.00</u>
ORING RIS	10.00	323.-
MEND 4 DIS	32.00	42
	<u>42.00</u>	<u>337.</u>

**ANEXO N.º 9. Cuaderno de pagos que percibe el trabajador N.º 1**

Semana del 07/03 AL 12/03		2020
- CARGUERO PALCA		40.00
- PPLANADORA		50.00
- DOMINAR <100		30.00
- POLSER 180		15.00
- CB 190		150.00
- DISCOVER		70.00
- ITALIA SCOOTER		30.00
- NS 160 ZARANTIA		35.00
- JETTOR		10.00
- CS RS		20.00
- CAMBIO CDI		25.00
- AJUSTE		5.00
- JETTOR		30.00
- NS 160		70.00
- WAVES		70.00
- NS 135 bobine		30.00
- Champ		20.00
- CAMBIO DE CDI		25.00
		<hr/>
MENU 5 DIAS	40.00	725.-
POLLADA	15.00	
A DELANTO MIERCOLES	20.00	
A DELANTO SABADO	5.00	
		<hr/>
		80
		372.5-
		80
		<hr/>
		292.5
8 duo peso a bacillon		
600 soles.		

Escaneado con CamScanner