

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**

“COSTOS DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL  
DE LA EMPRESA GRUPO MINERO MINASOL S.A.C.  
PATAZ 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Contador Público**

**Autores:**

David Blas Minaya

Stefany Melina Pesantes Johnson

**Asesor:**

Mg. Ana María del Pilar Roncal Morales

<https://orcid.org/0000-0002-5782-361X>

Trujillo - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Haydee Roxana Alvarado Lavado</b>	<b>19082943</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>José Alexander Guevara Ramírez</b>	<b>80396738</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Timoteo Maza Montalván</b>	<b>17820345</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Tesis Pesantes Johnson - Blas Minaya

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11</b> %	<b>10</b> %	<b>2</b> %	<b>2</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>4</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>tfca.gob.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

## **DEDICATORIA**

A Dios. Por habernos permitido llegar hasta este punto y darnos salud para lograr nuestros objetivos y anhelos, además de su infinita bondad.

A nuestros padres por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien, pero más que nada por su amor incondicional.

A Mg. Ana María Roncal Morales por brindarnos el asesoramiento para poder lograr el título de licenciado de Contabilidad; a la Universidad Privada del Norte y a todos los docentes de la facultad de NEGOCIOS por brindarnos el conocimiento y ponerlo en práctica en nuestra vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres Silvia y Juan, que siempre me enseñaron los valores y fortaleza en este camino lleno de retos, mi hija Scarlett, por su amor incondicional, inspiración y lucha en este camino profesional,

Gracias por todo.

*Pesantes Johnson, Stefany Melina*

A mis padres Jorge y Juana, por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de este camino, También a mi amada esposa Olga por estar siempre a mi lado dándome fuerzas constantemente a lo largo de mis estudios, y a los dos grandes amores que Dios puso en mi camino que son mis pequeños hijos Angel y Andher que son mi fortaleza y el impulso para salir adelante.

Gracias por todo.

*Blas Minaya, David.*

**TABLA DE CONTENIDO**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>18</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Hipótesis:</b>	<b>18</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	19
CAPÍTULO III: RESULTADOS	22
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Situación laboral de los trabajadores .....</b>	<b>234</b>
<b>Tabla 2. Identificación del cumplimiento de beneficios según Ley N°28015 .....</b>	<b>235</b>
<b>Tabla 3. Costos laborales de los trabajadores que no se encuentran en planilla .....</b>	<b>256</b>
<b>Tabla 4. Cuadro de costos laborales mensuales .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5. Cuadro de costos laborales anuales considerando a todos en planillas.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6. Cuadro resumen.....</b>	<b>30</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. Nivel porcentual de la situación laboral de los trabajadores.....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 2. Comparación del costo sin formalización y con formalización laboral.....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 3. Comparación del costo total de la planilla.....</b>	<b>28</b>

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar los costos de la formalización laboral de la empresa grupo minero Minasol S.A.C. mediante un estudio de tipo aplicado, descriptivo con enfoque cuantitativo, en el cual, se tomó en cuenta el régimen laboral de la microempresa en el que está inscrito para identificar cuáles son los beneficios que les corresponden a los trabajadores de acuerdo a las normas laborales vigentes.

Los resultados obtenidos demostraron las omisiones que incurre la empresa al no registrar a todos sus trabajadores en planilla: ESSALUD, vacaciones y Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS), perjudicando el bienestar social y económico de los trabajadores involucrados, así como el acceso a sus derechos laborales de acuerdo a ley; del mismo modo la empresa. Se concluye que la empresa al asumir la formalización mediante el registro de todos sus trabajadores en planilla estaría incrementando sus costos laborales en 8%, lo cual es un porcentaje aceptable que le permite otorgar los beneficios a los que tienen derechos los trabajadores y evitar la multa que se impone por no registrarlos en planilla y que se calcula en base a la tabla de sanciones establecida por ley.

**PALABRAS CLAVES:** Costos laborales, formalización laboral, sector minero .

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El proceso de formalización minera está en constante cambio y es necesario para poder garantizar la prosperidad de las empresas de este rubro; así como la seguridad y el bienestar de los trabajadores, sus familias y la comunidad; sin embargo, los altos costos laborales y la ausencia de lineamientos y regulaciones de los mismos, han impedido aprovechar el potencial de esta actividad.

En un estudio emitido por la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2018) se estima que en los últimos años en América Latina, 39 de 51 millones de empleos creados son formales. Un proceso que sin duda reduce la tasa de informalidad laboral; no obstante, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2022) enuncia que aproximadamente el 53, 1% de personas en Latinoamérica y el mar de las Antillas trabajan informalmente; es decir, más de la mitad de la población en estos países no cuentan con un empleo que les permita acceder a un ingreso digno y a la protección social que requieren para gozar de un buen estado de salud. Un problema que se debería solucionar mediante la formalización laboral.

Un análisis realizado por Muñoz et al. (2023) sobre la formalización laboral en el sector minero de Colombia, muestra que el proceso de formalización que se realiza exige a las empresas a formalizar a todos sus trabajadores, pero muchas de ellas evaden ese proceso para reducir costos y aumentar ganancias, lo cual genera consecuencias negativas como multas y sanciones legales; así como la pérdida de ingresos fiscales, entre otros.

En el Perú, la Cámara de Comercio de Lima (CCL,2023) señala que el sector minero ha contribuido significativamente a la economía del país, representando el 10,9% del PBI

nacional a finales del 2022; a pesar de ello, los costos de la formalización laboral son significativamente altos para las empresas. Según un artículo realizado por Gil (2018) a una empresa le cuesta en promedio un 45 a 55% más contratar a un trabajador de manera formal; lo cual genera que la mayoría de empresas trabajen informalmente perjudicando así, la recaudación de impuestos del país.

Por otro lado, en la provincia de Pataz, la mayoría de los pobladores no están conformes con la actividad minera porque genera graves consecuencias ambientales, sociales y económicas (Trelles y Muñoz, 2021). Esto se debe a que la informalidad minera pone en riesgo los ecosistemas y la salud de las personas. Además, dificulta la fiscalización, la trazabilidad y el cumplimiento de las normas establecidas por el gobierno.

Actualmente, la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. al ser una microempresa se conduce bajo la Ley N°28015, con niveles de ventas anuales que alcanzan hasta 150 UIT (S/690,000 a S/742,500) y cuenta con 3 trabajadores que se encargan del área administrativa y 7 trabajadores que se ocupan de la explotación y extracción del mineral aurífero sin procesar; sin embargo, de estos trabajadores, seis se encuentran fuera de planilla; por lo cual, no pueden acceder a los beneficios como ESSALUD regular, vacaciones de 15 días, Fondo Complementario de Jubilación Minera Metalúrgica y Siderúrgica (FSJMMS); encontrándose en un gran desventaja, ya que, su salud física, social y mental; así como su economía se ve afectada. Del mismo modo, si la empresa no registra a sus trabajadores en planilla la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) puede imponer una multa que oscila entre 0.23 UIT (S/ 1,012) a los 0.68 UIT (3,366) por cada trabajador que está fuera de la nómina; de igual modo, la empresa corre el riesgo de demandas laborales, mayor responsabilidad legal por cualquier accidente o lesión que ocurra en el lugar de trabajo y un impacto negativo en su reputación, lo que puede afectar su rentabilidad y sostenibilidad

Blas Minaya, D.; Pesantes Johnson, S. Pág. 11

a largo plazo; por ese motivo, es fundamental examinar los costos laborales que debe asumir la empresa con la finalidad de que formalice a sus trabajadores.

Con el fin de sustentar nuestra investigación se toma en cuenta los siguientes antecedentes:

En México, Sánchez (2023) realizó su investigación con el objetivo de analizar los factores determinantes de la formalización laboral de trabajadores del área automotriz tomando en cuenta los costos laborales que las empresas deben retribuir a sus trabajadores; por medio de un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con diseño descriptivo y utilizando los datos del sistema nacional de Contratos Colectivos de México de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicaron sobre los contratos colectivos; seleccionó los más pertinentes para determinar si existieron diferencias de los costos laborales entre las empresas que tenían o no a todos sus trabajadores en planilla. Los resultados obtenidos demostraron que 56% de las empresas no han formalizado a todos sus trabajadores. Ante ello, concluyó que, existe un deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores y que las políticas laborales deben orientarse a mejorar condiciones y velar porque se cumplan, para que los trabajadores puedan acceder a una mejor calidad de vida y trabajo. Por lo tanto, este estudio nos ayudará a identificar los costos laborales que una empresa debe considerar para formalizar a sus trabajadores.

En Ecuador, Torres et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de analizar los costos laborales de la empresa Plan ERP Cía. Ltda. para que pueda formalizar a todos sus trabajadores. Mediante un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) consultaron fuentes de información que les permitieran justificar su estudio e identificaron los procesos que realizaba la empresa para formalizar a sus trabajadores. Los resultados que obtuvieron

demonstraron que, aunque la empresa reconoce que lo ideal es formalizar a sus trabajadores no lo hacen por los costos adicionales asociados con la formalización. Respecto a ello, concluyeron que, es indispensable formalizar a todos los trabajadores de la empresa, ya que de no hacerlo la empresa corre el riesgo de demandas y multas, así como otras repercusiones. Esta investigación realizará un estudio similar al nuestro, porque busca conocer los costos que se deben cubrir para formalizar a los trabajadores.

En Argentina, Bertranou et al. (2014) realizan una investigación cuyo objetivo era impulsar la formalización laboral y ampliar la cobertura de la seguridad social de los trabajadores. Por medio de enfoque cuantitativo analizaron los costos laborales destinados a los trabajadores. Como resultado obtuvieron que, de 9 de cada 10 trabajadores agropecuarios trabajaban informalmente en establecimientos pequeños, donde se desempeñan menos de 15 trabajadores, lo cual, limitaba los mecanismos de inspección y control. Frente a esto, concluyeron que, es importante que las entidades encargadas de verificar la formalización de la micro y pequeñas empresas para mitigar la informalidad laboral y velar porque se cumplan los derechos de los trabajadores. Este análisis nos ayudará a determinar cómo los costos influyen en la formalización laboral.

En Colombia, Ceballos (2019) hizo un estudio con el objetivo de analizar los costos y los beneficios de la formalización laboral de distintas empresas de Tuluá mediante una investigación descriptiva cuantitativa recolectando datos de la zona comercial del municipio colombiano, Los resultados que obtuvo refieren que, en Colombia, los costos para formalizar a los trabajadores aumentaron un 45%. Al respecto, concluyó es indispensable que lo empresarios logren formalizarse ya que, eso les traerá beneficios económicos y financieros, por lo tanto, oportunidades de crecimiento en sus ventas.

En el ámbito nacional, Rivera et al. (2019) en su estudio tuvieron como objetivo analizar los costos laborales y los beneficios que produciría a la empresa Río Negro II S.R.L. ubicada en la ciudad de Cajamarca si formalizaban a todos sus trabajadores. Mediante un enfoque cuantitativo no experimental-descriptivo obtuvieron como resultado una disminución en los gastos contra accidentes, ahorrando un aproximado del 72% del monto que pagaban con anterioridad al retribuir los costos laborales de acuerdo con la ley. Concluyendo que, es más efectivo optar por formalizar a sus trabajadores. Este análisis nos muestra los beneficios de formalizar a todos los trabajadores.

Por su parte, Tello (2021) desarrolló su estudio con el objetivo de dar a conocer una de las principales razones por las cuales las empresas no se formalizan en el Perú. Mediante un enfoque cuantitativo no experimental y por medio del análisis de datos de entidades gubernamentales obtuvo como resultado que, la mayoría de empresas no formaliza a sus trabajadores debido a los excesivos costos laborales, siendo estos los que representan el 67% del salario de los trabajadores, lo cual impulsa a las empresas a contratar informalmente. Como conclusión, el estado peruano debe proporcionar espacios donde se dialogue sobre este tema con las personas involucradas en las reformas laborales, al mismo tiempo que, se aseguré que los representantes de las empresas y los sindicatos de los trabajadores se reúnan con igualdad de condiciones. Esta investigación nos proporciona información sobre los costos laborales y su influencia en la formalización laboral.

De la misma forma, Cueva (2018) desarrolló una investigación basada en el efecto de la formalización laboral en la situación económica y financiera de la empresa. Aplicó un diseño descriptivo no experimental teniendo como datos los registros de costos de planillas formales e informales. Se desarrolla una entrevista y análisis documental. Los resultados demuestran un ahorro de multas, así como disminución de impuesto a la renta y aumento de

Blas Minaya, D.; Pesantes Johnson, S. Pág. 14

la productividad. Se concluye que la empresa se beneficia con la formalización laboral, a pesar de que los costos laborales aumentan, pero se evita el pago de multas y se obtiene mejores resultados debido a que los trabajadores son más productivos.

Gonzales y Sánchez (2020), realizaron una investigación para determinar aspectos relacionados a la formalización laboral. Realizaron una investigación cuantitativa con diseño no experimental. Las técnicas empleadas fueron la entrevista y el análisis documental. Los resultados muestran que los procesos de formalización y los costos pueden ser asumidos por la empresa en estudio y que registrar a los trabajadores en planilla evita multas y sanciones que perjudican a la entidad.

Para entender la problemática y comprender los costos que conlleva la formalización laboral es necesario conocer sus bases teóricas:

La formalización laboral es un proceso mediante el cual una empresa se incorpora a la economía formal en presencia de autoridades calificadas. En el caso del Perú es ante diferentes entidades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la SUNAFIL, las cuales le solicitan cumplir con las obligaciones legales y tributarias correspondientes. Esto permite que los empleados puedan tener al alcance trabajos de calidad, como beneficios sociales, económicos y de salud, mientras que, a la empresa le da la posibilidad de acceder a ciertos servicios de financiamiento, capacitaciones y otros recursos (Tuesta y Chafloque, 2018).

Para confirmar que una empresa tiene a sus trabajadores formalizados o no, es necesario revisar el T-registro, el cual contiene datos laborales, de seguridad social y otros detalles de los ingresos de empleadores, trabajadores, pensionistas, entre otros; permitiendo dar de alta, modificar y dar de baja información laboral. (SUNAT,2020) A partir de la

información del T-registro se elabora el PLAME, un documento electrónico que contiene la información mensual de datos relevantes de los trabajadores como: ingresos, descuentos, días laborados, horas trabajadas, etc. (SUNAT, 2022). Con estos datos la empresa puede realizar su sustento tributario de la carga laboral.

Por otro lado, los costos laborales son los gastos asociados con la contratación y mantenimiento de personal en una empresa (Pérez y Regalado, 2022).

Estos costos incluyen:

La remuneración mínima vital; la seguridad social; vacaciones 15 días, impuestos; y otros gastos relacionados con el empleo dependiendo de régimen laboral en el que se encuentra la empresa.

Por lo cual, son una parte fundamental de las decisiones de contratación y gestión laboral en las empresas, y pueden tener impactos significativos en la contratación formal e informal de personal, así como en la productividad y el crecimiento económico.

Según el Decreto Legislativo N° 1105 para lograr la formalización minera se debe administrar el tiempo y el método a llevar a cabo de la siguiente manera: Presentar la Declaración de Compromisos, realizar la autenticación de la titularidad, el contrato de explotación sobre la Concesión Minera., la acreditación de propiedad o la autorización del uso de la superficie que se va a utilizar, la aprobación del uso de aguas y de instrumentos de gestión ambiental; así como la autorización para el inicio o reinicio de actividades de exploración, explotación y/o beneficio. Del mismo modo, es importante que las microempresas cumplan con las condiciones laborales de sus empleados, las cuales comprenden: la remuneración, el horario de trabajo y las horas extras, el descanso semanal,

vacacional y por días feriados, el despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario con la finalidad de lograr formalizarse (LEY N° 28015,2003).

En el Perú, existen diversos regímenes laborales que regulan las condiciones de trabajo de los servidores públicos y trabajadores en general. La empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. se encuentra bajo el Régimen Laboral de Micro y Pequeña Empresa (Mype) que es una entidad económica conformada por una persona natural o jurídica en una organización que tiene la finalidad de realizar diferentes actividades como: transformación, extracción, producción, comercialización o prestación de servicios (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Las empresas dirigidas mediante este régimen de microempresas tienen que cumplir con la obligación de brindar la Remuneración Mínima Vital (RMV), vacaciones 15 días por cada año completo de servicios, jornada de un máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales y descanso los días feriados; así como Seguro Integral de Salud (SIS) o ESSALUD y un Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP); además en el caso de la empresa estudiada se otorgará el FSJMMS, establecida por la Ley N.º 29741 con el objetivo de aportar el 0,5 % de la remuneración bruta mensual de cada trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico para otorgar un pago adicional a la pensión de los trabajadores de este rubro que se jubilen.

Esta investigación se justifica en el aspecto teórico, porque permite conocer y comprender el impacto de los costos de la formalización laboral en las empresas de acuerdo con las normas vigentes promulgadas en la actualidad; en el aspecto económico, este estudio contribuye al desarrollo empresarial al proponer el empleo formal, lo cual tiene un impacto positivo en la economía en nuestro país. En el aspecto social, permitirá brindar a los trabajadores seguridad y beneficios laborales para que puedan gozar de condiciones dignas de trabajo. En el aspecto práctico, proporciona una clara percepción de los costos laborales

Blas Minaya, D.; Pesantes Johnson, S. Pág. 17

que la empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. debe realizar para poder formalizar a todos sus trabajadores; al mismo tiempo que, sirve como aporte para próximas investigaciones sobre los costos que conllevan la formalización laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

Ante la situación planteada surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los costos de la formalización de los trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. Pataz 2023?

## **1.3. Objetivos**

En relación con la problemática planteada el objetivo general de la investigación es: Determinar los costos de la formalización de los trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C Pataz 2023 y como objetivos específicos tenemos:

- Identificar los beneficios que tienen los trabajadores de acuerdo con el régimen laboral
- Determinar cuáles son los costos laborales (mensual y anual) que la empresa debe asumir por registrar seis trabajadores.
- Establecer la diferencia de los costos laborales, antes y después de ingresar a dichos trabajadores a planilla.
- Describir y calcular las sanciones que recibe la empresa por no registrar a los trabajadores en la planilla.

## **1.4. Hipótesis:**

La presente investigación al ser descriptiva no tiene hipótesis esto se debe a que no se trabaja con relación en la causa y efecto (Gómez et al., 2019).

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

Este estudio se realizó bajo un tipo de investigación aplicada, la cual tiene como objetivo encontrar soluciones a problemas prácticos (Calderón y Alzamora, 2019). Asimismo, es de tipo descriptiva porque tiene como finalidad definir las características de un grupo o escenario específico (Inga et al. 2022); mientras que, su enfoque es de corte cuantitativo, lo cual permitirá analizar datos numéricos (Rivera y Yangali, 2022) para calcular los costos laborales que la empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. debe tomar en cuenta para formalizar a los trabajadores que se encuentran fuera de planilla.

Para esta investigación se tomó como única variable los costos laborales, la cual, se analizará mediante cálculos numéricos a partir de la información que brindó la empresa. Esta variable es de tipo cuantitativa, porque permiten obtener conclusiones significativas a partir de los datos numéricos recopilados (Arias, 2022).

Por medio de la operacionalización de las variables, se logró medir los costos laborales de manera precisa para ejecutar y comunicar adecuadamente los resultados del estudio (Caparó et al., 2019).

La población según Giraldo (2019) es un conjunto de individuos que son analizados y estudiados dentro del contexto de un estudio. En esta investigación, la población está conformada por la documentación laboral de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. como los registros de planilla, boletas de pago, así como las normativas aplicables a la formalización laboral.

La muestra es una parte representativa de la población, por lo que se determina como muestra la información remunerativa de los trabajadores tanto los que están en planilla como los que no se encuentran en ella, a través de los registros formales como planillas, hojas de

pagos a trabajadores, conteo de horas, boletas de pago, y otros documentos relacionados a la carga laboral correspondientes al año 2023. Además, se utilizó las leyes aplicables al cumplimiento de normas laborales vigentes para su correcta utilización.

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que se seleccionaron los datos de manera deliberada mostrando la situación laboral encontrada en la empresa referida al año 2023 según la disposición de información que fue entregada por el encargado de la entidad.

Como técnica de recolección de datos se utilizó el análisis documental, un método que supone organizar y estructurar documentos para facilitar la búsqueda y el estudio de temas específicos (Figuerola et al., 2017), lo cual, implica analizar y evaluar de una manera organizada el contenido que tienen suma relevancia para el tema de estudio. Entre estos documentos se encuentran las planillas de los trabajadores, Plame y el T registro del periodo 2023 que solicitamos a la empresa para poder evidenciar la cantidad de trabajadores formales y los registros manuales o reportes computarizados sobre el pago que la empresa realiza a los trabajadores informales, de manera que se pueda calcular los costos laborales que deben ser incluidos para que los trabajadores que están fuera de planilla gocen de los beneficios laborales. Para ello se diseñaron como instrumento de recolección de datos, las fichas de análisis documental, un instrumento que de acuerdo con Blanco y Acosta (2023) resume y organiza datos clave de manera precisa.

La validez de los instrumentos fue establecida mediante la evaluación de un juicio de expertos quienes determinaron la relevancia y claridad la ficha de investigación para su aplicación.

El procedimiento que se siguió en la investigación se detalla a continuación: en una primera etapa se indagó en las principales bases de datos acerca del tema para conocer los resultados de otros investigadores y profundizar los conocimientos de las variables a través de las bases teóricas. Luego, obtenida la autorización de la empresa para el uso de información, se procedió a recolectar los datos a través de las fichas de análisis documental validadas por expertos. Estos datos fueron tabulados y analizados para luego realizar la presentación de resultados, posteriormente la discusión que dio lugar a las conclusiones de la investigación.

Para el análisis de datos se procesó de manera sistemática la información obtenida en Microsoft Excel acorde a los objetivos planteados para poder determinar los costos laborales (mensual y anual) que la empresa deberá asumir para ingresar a los seis trabajadores que no se encuentran en planilla y establecer la diferencia de los costos laborales antes y después de ingresar a dichos trabajadores a dicha planilla; y finalmente, representamos estos datos en tablas que nos proporcionan una mayor comprensión de nuestro estudio.

Por otro lado, los aspectos éticos considerados fueron los siguientes: El consentimiento informado a la empresa; al solicitar el permiso correspondiente para desarrollar la investigación; del mismo modo seguimos el principio de validez tomando en cuenta las directrices y condiciones para realizar una investigación científica otorgadas por la Universidad Privada del Norte y aplicando el modelo APA de la séptima edición para la redacción, consulta y uso de fuentes de información confiables con las cuales establecimos los lineamientos teóricos y prácticos que guiaron la investigación.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los resultados la investigación se orientó calcular el costo de la formalización de los trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla.

#### **3.1. Identificar los beneficios que tienen los trabajadores de acuerdo con el régimen laboral.**

La Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C pertenece al régimen laboral de la microempresa, cuenta con 10 trabajadores de los cuales se presenta la situación actual de formalización.

**Tabla 1**

*Situación laboral de los trabajadores*

<u>Trabajadores</u>	<u>Cantidad</u>
En planilla	4
No están en planilla	6
<b>Total</b>	<b>10</b>

*Nota:* Se aprecia que del total de trabajadores solo 4 están en planilla.

Se cumple con todos los beneficios de ley en cuanto a los trabajadores que están en planilla.

Con respecto a los beneficios que tienen los trabajadores de acuerdo con el régimen laboral según las leyes N°28015 y N°29741 que la empresa debe tomar en cuenta para formalizar a sus trabajadores, se analizó el cumplimiento de la normativa a aquellos trabajadores que no figuran formalmente en la planilla de remuneraciones.

**Tabla 2**

*Identificación del cumplimiento de beneficios según la ley N°28015 y de la empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. – 2023*

Beneficios	Cumple	No cumple
Sueldo-RMV	X	
Vacaciones 15 días		X
ESSALUD		X
Fondo CJMMS		X

En la tabla 2 se aprecia que el único beneficio que se cumple es el pago del sueldo dentro del parámetro que establece que no sea inferior a la Remuneración Mínima Vital; mientras que el resto de beneficios (ESSALUD, vacaciones 15 días y FCJMMS) no se cumplen; lo cual perjudica el bienestar de los trabajadores tanto económicos como sociales, así como la sostenibilidad y rentabilidad de la empresa.

### **3.2. Determinar los costos laborales (mensual y anual) que la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C Pataz 2023 debe asumir para ingresar a los seis trabajadores que no se encuentran en planilla**

Al aplicar la ley N° 28015, la empresa está obligada a asumir costos laborales en beneficio de los trabajadores. La informalidad se genera muchas veces por la no aceptación de los trabajadores de que se les realice los descuentos que señala la ley, sin embargo, dejan de recibir beneficios que se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 3**

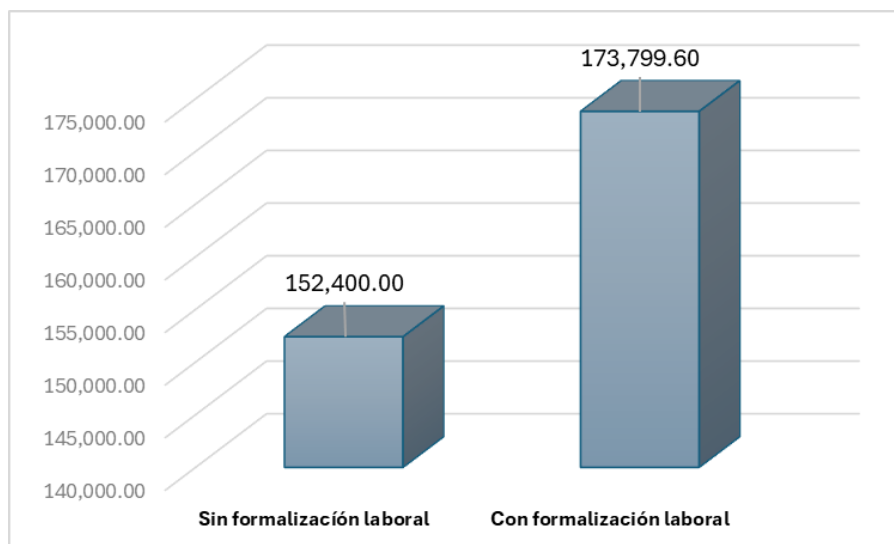
*Costos laborales de los trabajadores que no se encuentran en planilla: Grupo Minero Minasol S.A.C*

Concepto	Costo
Sueldo – RMV	12,700.00
Vacaciones – Mensual	529.17
ESSALUD 9%	1,190.63
Fondo CJMMS – Ley 29741	63.50
<b>Total, de costos mensuales</b>	<b>14,483.30</b>
<b>Total, de costos anuales</b>	<b>173,799.60</b>

En la tabla 2 se puede visualizar la síntesis de los costos laborales de los 6 trabajadores al colocarlos en la planilla de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. donde el costo mensual es de S/14,483.30 y el costo anual asciende a S/173,799.60

**Figura 2**

*Comparación del costo sin formalización laboral y con formalización laboral*



En la figura 2 se puede apreciar de manera gráfica los costos que la empresa asume mediante el proceso de formalización laboral y que tendrían un incremento del 14% con respecto a lo que está asumiendo actualmente.

### 3.3. Establecer la diferencia de los costos laborales de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C Pataz 2023 antes y después de ingresar a dichos trabajadores a planilla.

La empresa actualmente realiza el desembolso de planilla mediante el pago de remuneraciones de 4 trabajadores que si están en planilla y 6 trabajadores que no están en planilla. El detalle se muestra en la tabla 3:

**Tabla 4**

*Cuadro de costos laborales mensuales*

Costos laborales que se pagan actualmente			
Concepto	Trabajadores en planillas	Trabajadores fuera de planilla	Costos totales
Sueldo	6,725.00	12,700.00	19,425.00
Vacaciones 15 días	280.21		280.21
ESSALUD	630.47		630.47
Fondo CJMMS	6.00		6.00
<b>Total, de costos mensuales</b>	<b>7,641.68</b>	<b>12,700.00</b>	<b>20,341.68</b>
<b>Total, de costos anuales</b>	<b>91,700.16</b>	<b>152,400.00</b>	<b>244,100.16</b>

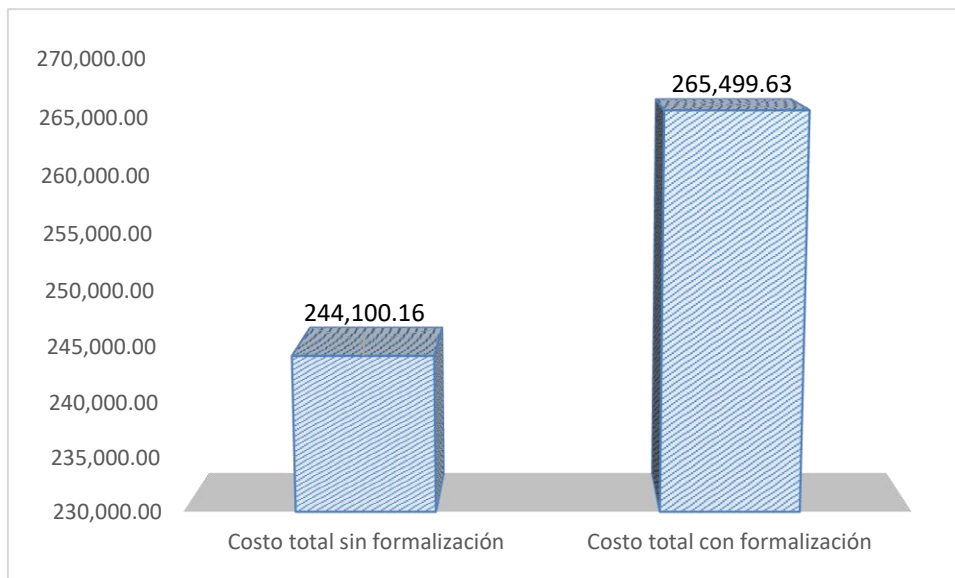
**Tabla 5**

*Cuadro de costos laborales al formalizar a los seis trabajadores*

Costos laborales anuales			
Concepto	Trabajadores en planillas	Trabajadores fuera de planilla	Costos totales
Sueldo	80,700.00	152,400.00	233,100.00
Vacaciones 15 días	3,362.50	6,350.00	9,712.50
ESSALUD	7,565.63	14,287.50	21,853.13
Fondo CJMMS	72.00	762.00	834.00
<b>Total de beneficios a pagar</b>	<b>7,641.68</b>	<b>21,399.50</b>	<b>32,399.63</b>
<b>Total, de costos anuales</b>	<b>91,700.13</b>	<b>173,799.50</b>	<b>265,499.63</b>

**Figura 3**

*Comparación del costo total de la planilla sin formalización y con formalización de trabajadores*



Se aprecia un incremento del costo laboral al formalizar a los trabajadores. En este caso el costo total laboral se incrementa en 8%.

**3.4. Sanciones por no registrar a los trabajadores en Planilla**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, es la entidad encargada de verificar el cumplimiento de la ley laboral y establece sanciones para aquellas empresas que no registren a los trabajadores en la Planilla de Remuneraciones.

Esta infracción es calificada como MUY GRAVE. Se aplica después de haber realizado el procedimiento de inspección. La multa que se impone es por cada trabajador afectado, según escala de la norma vigente. Al respecto la ley señala que el no registrar a los trabajadores en planillas o registros sustitutos o planillas electrónicas da lugar a incurrir en una infracción que es calculada por cada trabajador afectado.

En el caso de la microempresa, se rige por la siguiente tabla de escalas sobre las multas aplicables según tipo de sanción.

Según la tabla de sanciones de SUNAFIL, el indicador para falta muy grave en el caso de la microempresa es de 0.23 de la UIT para un trabajador, por lo tanto, la multa se calcula de la siguiente manera:

<b>Tipo de falta</b>	<b>UIT 2023</b>	<b>Indicador</b>	<b>Calculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Multa total</b>
Muy grave	4,950.00	0.23	$0.23 \times 4,950$	1,138.50	6,831.00

El tope límite para el pago de la multa es el 1% de las ventas, considerando que el total de las ventas es S/ 2 266,522.00 el límite sería S/ 22,665.22 cabe señalar que la empresa no solo tendría que pagar dicha multa por seis trabajadores el importe de S/ 6,831.00, sino regularizar la situación laboral de los trabajadores realizando el pago de todos los beneficios que la ley laboral establece, por lo que se determina que eso perjudicaría a la empresa ya que están sanciones afectarían directamente la rentabilidad del negocio.

**Tabla 6**

*Cuadro Resumen*

<b>ITEM</b>	<b>RESULTADOS</b>
Identificar los beneficios que tienen los trabajadores de acuerdo con el régimen laboral	Los beneficios de los trabajadores de acuerdo al régimen laboral de la microempresa son: remuneración mínima vital, vacaciones 15 días, ESSALUD y FCJMMS.
Determinar cuáles son los costos laborales (mensual y anual) que la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C Pataz 2023 debe asumir para ingresar a los seis trabajadores que no se encuentran en planilla	Los costos mensuales y anuales que la empresa debe asumir de los trabajadores que no están en planilla son: 14,483.30 (mensual) y 173,799.60 (anual).
Establecer la diferencia de los costos laborales de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C Pataz 2023 antes y después de ingresar a dichos trabajadores a planilla.	Diferencia del total los costos laborales al ingresar a los trabajadores a planilla:  Lo que se paga actualmente: 20,341.68 (mensual) y 244,100.16 (anual).  Lo que deben asumir: 32,399.63 (mensual) y 265,499.63 (anual).
Describir y calcular las sanciones que recibe la empresa por no registrar a los trabajadores en la planilla.	Las sanciones y multas que podría recibir la empresa corresponden al 0.68 al ser 10 trabajadores (tabla 6).

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Discusión**

Los resultados obtenidos permiten responder a la pregunta de investigación sobre la determinación de los costos laborales de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. Se pudo evidenciar que dicha empresa no cubre todos los costos laborales de los trabajadores, ya que 6 de sus trabajadores no se encuentran en planilla y solo cumple con otorgar el sueldo correspondiente a cada trabajador según su función y cargo, trayendo consigo dificultades en el bienestar de los trabajadores y perjudica a la empresa por la infracción cometida la cual origina sanciones y multas que impactan en las utilidades.

La presente investigación presentó algunas limitaciones como la decisión de la gerencia sobre si era factible exponer el tema o no. Se le explicó que el objetivo era dar a conocer información valiosa que podría apoyar en las decisiones con respecto a las obligaciones laborales, por lo que accedió a dar información, pero con el compromiso de salvaguardar los datos personales de los trabajadores.

En el primer objetivo específico se analizó los costos laborales de la microempresa para medir el cumplimiento de la Empresa Grupo Minero Minasol S.A.C. Los resultados obtenidos muestran que la empresa cuenta con 6 trabajadores que no están en la planilla de remuneraciones, es decir el 60% de sus trabajadores no están formalizados. Tan solo se cumple con el pago de sus remuneraciones, pero no obtienen los beneficios de la ley como vacaciones, pago de Essalud y Fondo CJMMS. De forma similar, Bertranou (2014) considera importante conocer los costos laborales y perfeccionar herramientas que permitan lograr formalización laboral los trabajadores de una empresa dentro del marco normativo del cual se rige. Asimismo, Tello (2021) refiere que es indispensable tomar en cuenta la realidad

y las necesidades del mercado laboral actual en el Perú para considerar una estrategia efectiva que permita de formalización de los trabajadores formalidad para brindarles la protección social que estos requieren. Por lo cual, es necesario analizar los costos laborales.

En el segundo objetivo específico se realiza la determinación de los costos laborales que la empresa debe asumir para registrar formalmente en planilla a los 6 trabajadores, considerando lo que indica la ley laboral aplicable a la microempresa. El cálculo se realizó tanto en forma mensual como anual, determinando un costo laboral incrementado en 14%. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Ceballos el cual obtuvo un aumento total de los costos laborales en un 45%.

En el tercer objetivo, se realizó un análisis comparativo con respecto a los costos laborales sin formalizar a todos los trabajadores y cuanto sería el costo total luego de haber formalizado a los trabajadores en su totalidad. Los resultados permiten determinar un incremento del total de costos laborales en un 14%, lo cual la empresa debe asumir para poder estar en regla y cumplir con sus obligaciones. En ese sentido se coincide con Sánchez (2023), quién en su investigación determina diferencias entre los costos laborales en empresas que no registran trabajadores en planillas con aquellas que, si registran, lo cual indica que es perjudicial para la empresa por un alto riesgo a recibir sanciones y aplicación de multas, así como demandas de los trabajadores.

Para finalizar, en el objetivo específico 4 se determina la posible multa que estaría afrontando la empresa, ante una fiscalización de SUNAFIL, y mediante la aplicación de la tabla de infracciones correspondientes a la microempresa. Se calcula una multa de 6, 831 soles. Los resultados son similares a los que obtienen Gonzales y Sánchez (2020) debido a que determinan sanciones que son atribuidas a aquellas entidades que no cumplen con

registrar a sus trabajadores en planilla, lo que perjudica no solamente a la empresa, sino a los trabajadores por no recibir los beneficios que la ley señala.

Esta investigación presenta importantes implicancias en materia laboral, ya que permite dar a conocer a la empresa acerca de los costos laborales vigentes para una microempresa, así como las posibles contingencias que acarrea la informalidad laboral debido a no considerar a los trabajadores en planilla, poniendo en riesgo la imagen de la entidad y afectando sus resultados económicos. Por lo que esta investigación es de gran apoyo para que la empresa tome en cuenta sus obligaciones laborales y evita contingencias que pueden afectar su desarrollo.

## **Conclusiones**

Los costos de formalización laboral de la empresa Grupo Minero Minasol SAC están conformados por las remuneraciones, vacaciones, aportación a Essalud y el Fondo Complementario de jubilación minera por un total de **265,499.63**, los cuales la empresa debe asumir y dar cumplimiento para evitar las sanciones que establece el gobierno. Se concluye que es importante que las empresas formalicen a sus trabajadores para que los trabajadores obtengan los beneficios que la ley señala y evitar infracciones que perjudiquen a la entidad.

Se determinó que la empresa cuenta con algunos trabajadores registrados en planilla, pero el 60% no está formalmente registrado y no percibe los beneficios que la ley indica. Se les paga solamente el sueldo correspondiente, lo que implica un incumplimiento a la normativa laboral. Se concluye que existen empresas que no registran a sus trabajadores en planilla por no asumir los costos laborales que esto implica y que están propensas al riesgo de ser sancionadas ante una fiscalización laboral.

La comparación de costos laborales de la empresa manteniendo a trabajadores fuera de planilla y costos al ser registrados formalmente, da como resultado un aumento del total de costos laborales de 8%. Se concluye que este incremento no es muy alto, y que la empresa debe optar por cumplir la ley laboral a fin de evitar ser sancionada, así mismo brinda un beneficio a sus trabajadores debido a que podrán acceder a los beneficios a los que tienen derecho.

La multa por no registrar a los trabajadores en planilla es establecida mediante parámetros que se calculan de acuerdo con el tamaño de la empresa y al tipo de falta. En el caso de la empresa Grupo Minero Marisol SAC, la multa es de 6,831 soles. El no registrar en planilla a los trabajadores se considera como una falta muy grave y la sanción es aplicada por cada trabajador, por lo que se concluye que las empresas deben asumir sus obligaciones a fin de evitar estos procesos sancionadores a los que se puede sumar las demandas de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arias, J. (2022). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I +D: Innovación más Desarrollo*, 10(28) 43- 56.  
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Bertranou, F., González, R. y Casanova, L. (2014). *Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza*. Organización Internacional del Trabajo.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_309393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_309393.pdf)
- Blanco, L. y Acosta, S. (2023). La argumentación en los trabajos de investigación: un aporte científico al discurso académico. *Delectus*, 6(1), 29-38.  
<https://doi.org/10.36996/delectus.v6i1.205>
- Calderón, J. y Alzamora, L. (2019). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 7(2), 71 – 76.  
<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660>
- Cámara de Comercio de Lima. (2023, 19 de junio). La minería avanza a paso lento en el Perú. *La Cámara*. <https://lacamara.pe/la-mineria-avanza-a-paso-lento-en-el-peru/>
- Caparó, E.V. (2019). ¿Cómo plantear las variables de una investigación?: Operacionalización de las variables. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(1) 10 - 13

<https://www.semanticscholar.org/reader/4f8779aaca3c2bf260ebb9e355f187f5fa79c17f>

Ceballos, D. (2019). Análisis de los costos y beneficios de la transición hacia la formalidad de las empresas comerciales informales en Tuluá. *Scielo*, 2(3). 21-29.

<https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/1332/T00031371.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47726/4/S2100889\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47726/4/S2100889_es.pdf)

Cueva, J. (2018). La formalización laboral y su efecto en la situación económica y financiera de la empresa OT&SA Promotora Inmobiliaria S.A.C. Trujillo año 2017. [Tesis de titulación. Universidad César Vallejo].

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2994867>

Decreto Legislativo N° 1105. (2012, 19 de abril). Ministerio del ambiente. Diario el peruano N°464377.

<https://www.minam.gob.pe/disposiciones/decreto-legislativo-n-1105/>

Figuerola, G., Alonso, J. y Zazo, A. (2017). Organización automática de documentos mediante técnicas de análisis de redes. *Scire*, 23 (2), 25-36. ISSN 1135-3716.

Gil, F. (2018, noviembre 2). Empleo formal cuesta hasta 55% más, ¿cómo luchar contra el informal? *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/formal-cuesta-55-empresas-luchar-informal-248806-noticia/?ref=gesr>

Giraldo, M. L. (2019). La Humanidad es una. *Política Exterior*, 33(191), 120–129.

<https://www.jstor.org/stable/27194763>

Gómez, D., Cano, L. y Bernardino, E. (2019). De hipótesis a resultados, línea conductora de investigación para principiantes: método sixe. *Debates em Educação*, 11 (23), 116 – 134.

<https://www.seer.ufal.br/index.php/debateseducacao/article/view/5578>

Gonzales, I. C., & Sanchez, R. A. (2022). Aspectos que abarca la formalización laboral en la empresa Motonort Racing, Trujillo-2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

<https://hdl.handle.net/11537/3086>

Inga, K., Coyla, S. y Montoya, G. (2022). Metodología 5S: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación. *Qantu Yachay*, 2(1), 41–62.

<https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.20>

Ley N° 28015. (2003, 3 de julio). Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. Diario el Peruano. N°247377.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf>

Ley N° 28551. (2005, 19 de junio). Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de contingencia. Diario el Peruano. N° 295033.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28551.pdf>

Ley N° 29741. (2011, 9 de julio). Ley que crea el Fondo Complementario de Jubilación, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica. Diario el Peruano. N°446091.

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/1749101-29741>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Guía sobre el régimen laboral de la micro y pequeña empresa.*

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia\\_micro\\_pequena\\_empresa.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia_micro_pequena_empresa.pdf)

Muñoz, L, Arango, M., y Bedoya, M. (2023). La formalización neoliberal en la minería. Ruta de precarización de los pequeños mineros en Colombia. *Revista CS*, 39(1), 61 - 83. <https://doi.org/10.18046/recs.i39.5446>

Ochoa, L. y Cueva, A. (2023). Análisis de las resoluciones de concursos públicos docentes: el perfil del profesor universitario de lenguaje y educación. *Educación y Humanismo*, 25(44), 80 - 99. <https://doi.org/10.17081/eduhum.25.44.5721>

Olivera, E. (2020). Actitudes hacia la investigación de bachilleres en administración y psicología de una universidad peruana. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(2), 70–81. <https://doi.org/10.37135/chk.002.11.05>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_645159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf)

Pérez, L. y Regalado, S. (2022). Costos laborales y su influencia en la informalidad de la contratación de personal en las Pymes de la ciudad de Moyobamba, Perú 2021. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3(2), 244–265. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.330>

- Ramírez, M., Rivas, E. y Cardona, C. (2019). El estudio de caso como estrategia metodológica. *Revista Espacios*, 40(23), 31.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n23/a19v40n23p30.pdf>
- Rivera, L., Saldaña, J. y Small, L. (2019). Análisis del costo - beneficio de un plan de seguridad y salud ocupacional en la empresa Río Negro II S.R.L., Cajamarca 2018. *Revista Perspectiva*, 20(4), 427- 432.  
[https://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/656/submission/copyedit/656-133--1-9-20200207.pdf](https://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/656/submission/copyedit/656-133--1-9-20200207.pdf)
- Rivera, O. y Yangali, J. (2022). *Guía para la elaboración de la tesis. Enfoque cuantitativo.* Universidad Norbert Wiener S. A. <https://doi.org/10.37768/unw.vri.0004>
- Sánchez, K. (2023). Factores determinantes del nivel salarial en la industria automotriz terminal en México. *Revista Académica del CISAN-UNAM*, 18(1), 1870-3550.  
<https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2023.1.599>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2020). *01 T-Registro.* <https://orientacion.sunat.gob.pe/pdt-plame>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2022). *01 Concepto PDT – PLAME.* <https://orientacion.sunat.gob.pe/pdt-plame>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (2024). *Fiscalización en Seguridad y Saludo en el Trabajo.*
- Tello, K. (2021). *Proyecto Perú Debate 2021: propuestas hacia un mejor gobierno.* Consorcio de investigación económica y social. [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/04/15\\_dp\\_empleo.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/04/15_dp_empleo.pdf)

Torres, M., Narváez, C., Erazo, J. y Ormaza, J. (2019). Costos ABC/ABM como herramienta de gestión empresarial. caso empresa PlanERP Cía. Ltda.

*Visionario Digital*, 3(2), 114 – 135.

<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.1..549>

Trelles, M. y Muñoz, D. (2021). Mineros artesanales de Pataz, una experiencia de formalización. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 76 - 91.

<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.07>

Tuesta, S., y Chafloque, R. (2018). Influencia de la reforma tributaria laboral en la formalización de Mype en la Región Lambayeque, Perú. *Zhoecoen*, 10(4), 673–

685. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/957>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia: Costos de la formalización laboral de la empresa Grupo Minero MINASOL S.A.C. Pataz 2023.</b>			
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población</b>
¿Cuáles son los costos de la formalización de los trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla de la Empresa Grupo Minero MINASOL S.A.C. Pataz 2023?	<b>General:</b> Determinar los costos de la formalización de los trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla de la Empresa Grupo Minero MINASOL S.A.C Pataz 2023.	<b>Diseño de investigación:</b> No Experimental	<b>Población:</b> La documentación laboral de la Empresa Grupo Minero MINASOL S.A.C. como los registros de planilla, boletas de pago, así como las normativas aplicables a la formalización laboral.
		<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada	
		<b>Alcance de investigación:</b> Descriptivo	
	<b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo	<b>Muestra:</b> Para esta investigación se eligió el tipo de muestra no probabilística por conveniencia, seleccionando datos de manera deliberada encontrados en la planilla, boletas de pago, leyes aplicables al cumplimiento laboral.	
<b>Específico:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los beneficios que tienen los trabajadores de acuerdo con el régimen laboral.</li> <li>- Determinar cuáles son los costos laborales (mensual y anual) que la empresa debe asumir por registrar seis trabajadores.</li> <li>- Establecer la diferencia de los costos laborales, antes y después de ingresar a dichos trabajadores a planilla.</li> <li>- Describir y calcular las sanciones que recibe la empresa por no registrar a los trabajadores en la planilla.</li> </ul>	<b>Técnica:</b> Análisis documental		
		<b>Instrumento:</b> Guía de análisis documental	

**Anexo 2: Matriz de la operacionalización de las variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Costos de formalización laborales	Los costos laborales son los gastos asociados con la contratación y mantenimiento de personal en una empresa. Estos costos incluyen salarios, seguridad social, impuestos, beneficios y otros gastos relacionados con el empleo. (Pérez y Regalado, 2022)	Son los gastos adicionales que tiene que cubrir una empresa para colocar a un trabajador en planilla frente a un trabajador que no lo está.	Cumplimiento de beneficios laborales según el régimen laboral	Detalle de los beneficios	Nominal
				Nivel de cumplimiento	De razón
			Costos laborales	Sueldo en base a la RMV	De razón
				Importe de Vacaciones 15 días	De razón
				Importe de ESSALUD	De razón
				Fondo CJMMS	De razón
			Diferencias de costos	Costo mensual	De razón
				Costo anual	De razón
			Sanciones por no formalización de trabajadores	Indicador de sanción	De razón
				Número de trabajadores afectados	De razón
Importe de multa	De razón				

### Anexo 3

#### Ficha de Análisis documental N°1

**Título: Revisión de cumplimiento de normativa laboral de la empresa Grupo Minero Minasol SAC**

**Fecha de revisión: 6/01/2024**

**Elaborado por: Stefany Pesantes**

**Trabajadores no registrados en planilla: 6**

**Norma analizada: Ley 28015- Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa.**

Beneficios	Cumple	No cumple
Sueldo-RMV	X	
Vacaciones 15 días		X
ESSALUD		X
Fondo CJMMS		X

#### Ficha de análisis documental N°2

**Título: Determinación de costos laborales de trabajadores no formalizados de la empresa Grupo Minero Minasol SAC**

**Fecha de revisión documental: 12/01/2024**

**Elaborado por: David Blas**

**Trabajadores no registrados en planilla: 6**

**Período calculado: enero 2023**

TRABAJADORES	SUELDO	VACACIONES	SUELDO BRUTO	ONP 13 %	A. OBLIGATORIO	COMISION	PRIMA	DSCTO	NETO A PAGAR	ESSALUD 9 %	F. CJMMS
TFP1	2400.00	100.00	2500.00	325.00				325.00	2,175.00	225.00	12.00
TFP2	2300.00	95.83	2395.83	311.46				311.46	2,084.38	215.63	11.50
TFP3	2200.00	91.67	2291.67	297.92				297.92	1,993.75	206.25	11.00
TFP4	2000.00	83.33	2083.33		208.33	15.80	38.33	262.47	1,820.87	187.50	10.00
TFP5	1900.00	79.17	1979.17	257.29				257.29	1,721.88	178.13	9.50
TFP6	1900.00	79.17	1979.17	257.29				257.29	1,721.88	178.13	9.50
	<b>12,700.00</b>	<b>529.17</b>	<b>13,229.17</b>	<b>1,448.96</b>	<b>208.33</b>	<b>15.80</b>	<b>38.33</b>	<b>1,711.43</b>	<b>11,517.74</b>	<b>1,190.63</b>	<b>63.50</b>

**Anexo 4: tabla de sanciones para microempresa**

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

*Fuente: SUNAFIL (2023)*

## **Anexo 5: Leyes**

**FICHA DE INVESTIGACIÓN**

**N °: 1**

**AUTOR:** Ley N. °28015

**AÑO:** 2003

**TÍTULO:** Ley de promoción y formalización de micro y pequeña empresa

**TEXTO:**

TÍTULO VI

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESAS

Artículo 45 °- Remuneración

Los trabajadores pertenecientes a una microempresa de acuerdo con la ley tienen derecho recibir la Remuneración Mínima Vital (1.025 soles). Solo se estimaría un pago menor cuando con un acuerdo establecido por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo mediante un Decreto Supremo.

**FICHA DE INVESTIGACIÓN**

**N °: 2**

**AUTOR:** Ley N.º 28015

**AÑO:** 2003

**TÍTULO:** Ley de promoción y formalización de micro y pequeña empresa

**TEXTO:**

TÍTULO VI

RÉGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESA

Artículo 48 ° - El descanso vacacional

De acuerdo el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713 con Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada el empleado de la Micro y Pequeña Empresa tendrá derecho un mínimo de 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

**FICHA DE INVESTIGACIÓN**

**N°: 3**

**AUTOR:** Ley N° 28015

**AÑO:** 2003

**TÍTULO:** Ley de promoción y formalización de micro y pequeña empresa

**TEXTO:**

TÍTULO VIII

ASEGURAMIENTO EN SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES

CAPÍTULO I

Artículo 50 °- Seguro Social en Salud

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley serán afiliados al régimen semi contributivo del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias.

**Anexo 6: Validación por el juicio de expertos**

**FICHA DE INVESTIGACIÓN**

**N °: 4**

**AUTOR:** Ley N° 29741

**AÑO:** 2011


**TÍTULO:** Ley que crea el Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS)

**TEXTO:**

Artículo 1. Creación del Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS)

El FCJMMS establece que las empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas deben aportar el 0,5 % de la remuneración bruta mensual de cada trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico. Este conformara un fondo de seguridad social para sus beneficiarios.

“COSTOS DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LA  
EMPRESA GRUPO MINERO MINASOL S.A.C. PATAZ 2023”

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
<b>Título de la investigación:</b>						
<b>Línea de investigación:</b>		Desarrollo sostenible y gestión empresarial				
<b>Tipo de instrumento ( Marcar con X)</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>Guía de entrevista</b>	<b>Guía de Observación</b>	<b>Ficha de análisis documental</b>	<b>x</b>	
<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 o ítems tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x				
8	¿Cada una de las preguntas o ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	x				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (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				
<b>Sugerencias:</b>						
<p>Nombre completo: ___Carola Salazar Rebaza_____</p> <p>DNI: ___18110438_____</p> <p>Especialidad y Grado: ___Contabilidad - Doctora_____</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">   Firma del Experto </div>						

<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS</b>						
<b>Título de la investigación:</b>						
<b>Línea de investigación:</b>		Desarrollo sostenible y gestión empresarial				
<b>Tipo de instrumento ( Marcar con X)</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>Guía de entrevista</b>		<b>Guía de Observación</b>	<b>Ficha de análisis documental</b>	<b>x</b>
<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 o ítems tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x				
8	¿Cada una de las preguntas o ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	x				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (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				
<p><b>Sugerencias:</b></p>						

Nombre completo:    Jorge Luis Galarza Kasen   

DNI:    45106233   

Especialidad y Grado:    Auditoría y Gestión Pública - Magister   



Firma del Experto


**MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>						
<b>Línea de investigación:</b>		Desarrollo sostenible y gestión empresarial				
<b>Tipo de instrumento ( Marcar con X)</b>	<b>Cuestionario</b>	<b>Guía de entrevista</b>	<b>Guía de Observación</b>	<b>Ficha de análisis documental</b>	<b>X</b>	

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 o ítems tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
8	¿Cada una de las preguntas o ítems del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	x		

<b>11</b>	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? (sólo cuestionario)	x	
<b>Sugerencias:</b>			

<p>Nombre completo: ___Carlos A. Delgado Acuña_____</p> <p>DNI: ___18178393_____</p> <p>Especialidad y Grado: ___Maestría en Auditoría_____</p>	 <p>C.P.C. CARLOS A. DELGADO ACUÑA MAT. 02-0342</p> <p>_____ Firma del Experto</p>
---	---

### Anexo 5

#### *Nivel porcentual de situación laboral de trabajador*

