



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA
INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA
CALZADOS FABI S.A.C, TRUJILLO, 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autores:

Bach. Fabio Agustín Barros Valle
Bach. Luz Katherine Chávez Lázaro

Asesor:

Dr. Rossana Magally Cancino Olivera

Trujillo - Perú

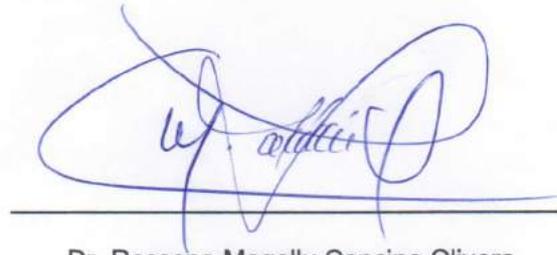
2019

Acta de Autorización para Sustentación de Tesis

La asesora Dr. Rossana Magally Cancino Olivera , docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de CONTABILIDAD Y FINANZAS, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los bachilleres:

- Bach. Luz Katherine Chávez Lázaro
- Bach. Fabio Agustín Barros Valle

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: "Causas y Consecuencias de la Informalidad Laboral en la Empresa Calzados Fabi S.A.C, Trujillo, 2017" para aspirar al título profesional de: por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.



Dr. Rossana Magally Cancino Olivera

Asesora

Acta de Aprobación de la Tesis

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los bachilleres: Barros Valle, F y Chávez Lázaro, L. para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CALZADOS FABI S.A.C, TRUJILLO, 2017"

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

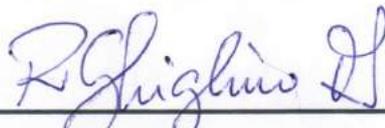
Firman en señal de conformidad:



Mg. Carola Salazar Rebaza

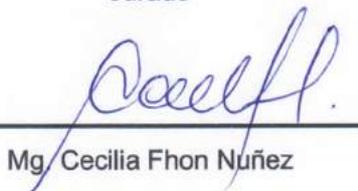
Jurado

Presidente



Mg. Roque Ghiglino Montañez

Jurado



Mg. Cecilia Fhon Nuñez

Jurado

Dedicatoria

A mi papá por su gran sacrificio, su incondicional apoyo y comprensión, a mi mamá que está en cielo por guiarme siempre por el buen camino y bendecirme siempre. A mis hermanos por apoyarme en todo momento. A Dios por darme mucha sabiduría y fuerza para realizar este trabajo.

Fabio Barros

A mi mamá Margot y a mi hermana Cecilia quienes han sido el pilar fundamental para que pueda culminar con mis estudios y por su apoyo incondicional, a mis abuelos Luzgardo e Isabel y mi novio Alex quienes me han sabido comprender y brindar la ayuda necesaria, pero sobre todo le dedico este proyecto a Dios quien me ha dado la sabiduría y fortaleza suficiente para poder cumplir con cada uno de mis objetivos dentro de mi vida estudiantil.

Luz Chávez

Agradecimiento

Agradecemos, en primer lugar, a Dios, porque nos guío por el buen camino. Por ser nuestro padre protector, darnos la vida, mantenernos con buena salud y por hacernos un ejemplo para las futuras generaciones.

En segundo lugar, a nuestros padres, por apoyarnos en todo momento de nuestra carrera, estar con nosotros en las altas y bajas de nuestras vidas. Por ayudarnos, económicamente y moralmente a nuestra formación.

A nuestros profesores a quienes les debemos gran parte de los conocimientos aprendidos, gracias a su paciencia y enseñanza. En especial a nuestra asesora por habernos guiado durante la realización de este trabajo y ser pieza clave.

Y finalmente, un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos con valores éticos y morales.

Fabio Barros y Luz Chávez

Tabla de Contenidos

Acta de Autorización para Sustentación de Tesis	ii
Acta de Aprobación de la Tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Tabla de Contenidos	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Capítulo I. Introducción	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	28
1.3. Objetivos	28
1.4. Hipótesis	29
Capítulo II. Metodología	30
2.1. Tipo de investigación	30
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	30
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	30
2.4. Procedimiento	31
Capítulo III. Resultados	32
3.1. Datos de la Empresa.....	32
3.2. Determinación y analización del Nivel de Conocimiento, Aceptación y Percepción por parte de los Trabajadores	36

3.3.	Determinación del Nivel de Conocimiento, Aceptación y Percepción por parte del Empleador	65
3.4.	Descripción de las Sanciones y Gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC.....	72
3.5.	Determinación de las Contingencias por parte de los trabajadores hacia la empresa	76
Capítulo IV. Discusión y Conclusiones		81
4.1.	Discusión.....	81
4.2.	Conclusiones.....	83
4.3.	Recomendaciones	84
Capítulo V. Referencias		85
Anexos.....		90

Índice de Tablas

Tabla 1: Características de las micro, pequeñas y medianas empresas.....	15
Tabla 2: Principales proveedores.....	35
Tabla 3: Principales Clientes.....	35
Tabla 4: Remuneración Mínima Vital.....	37
Tabla 5: Horas Trabajadas.....	38
Frente a esta interrogante se dieron siguientes los resultados:	39
Tabla 6: Feriados	39
Tabla 7: Descansos Semanales.....	40
Tabla 8: Horas Extras.....	41
Tabla 9: Descanso vacacional	42
Tabla 10: Días del Descanso Semanal.....	43
Tabla 11: Tipo de Cobertura de Seguridad Social de Salud.....	44
Tabla 12: Responsable del Pago de la Cobertura de Seguridad Social de Salud	45
Tabla 13: Obligación al Acogimiento de un Sistema de Pensiones.....	46
Tabla 14: Obligación del Descuento del Sistema de Pensiones	47
Tabla 15: Indemnización por despido	48
Tabla 16: Incorporación de la planilla	49
Tabla 17: Descansos.....	50
Tabla 18: Horas Extras Remuneradas	51
Tabla 19: Aceptación de la Cobertura de Seguridad Social de Salud.....	52
Tabla 20: Aceptación y Descuento del Sistema de Pensiones.....	53
Tabla 21: Percepción de la Disminución de la Remuneración	54
Tabla 22: Percepción del Compromiso de un Contrato Laboral.....	55
Tabla 23: Percepción de Porcentaje del Sistema de Pensiones	56
Tabla 24: Percepción del nivel de Atención del SIS	57
Tabla 25: Percepción del Uso de las Aportaciones de Seguro Social.....	58
Tabla 26: Percepción del Tiempo de Vacaciones.....	59

Tabla 27: Percepción del Porcentaje de las Horas Extras.....	60
Tabla 29: Resultado de Nivel de Conocimiento	61
Tabla 30: Nivel de Aceptación.....	63
Tabla 31: Resultado Nivel de Aceptación	63
Tabla 32: Nivel de Percepción	64
Tabla 33: Resultado del Nivel de Percepción	64
Tabla 34: Nivel de Conocimiento del empleador	67
Tabla 35: Resultado del Nivel de Conocimiento del empleador	68
Tabla 36: Niveles de Aceptación del empleador.....	69
Tabla 37: Resultado del Niveles de Aceptación del empleador.....	69
Tabla 38: Nivel de Percepción del empleador	71
Tabla 39: Resultado del Nivel de Percepción del empleador	71
Tabla 40: Tasa de Sanciones.....	73
Tabla 41: Importes de Infracciones	74
Tabla 42: Importes de Gastos	75
Tabla 43: Liquidación de los trabajadores	78
Tabla 44: Importe a pagar al Armador N° 1	79
Tabla 45: Importe a pagar a todos los trabajadores	80

Índice de Figuras

Figura 1: Cuantía y aplicación de las sanciones del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	26
Figura 2: Cuantía y aplicación de las sanciones del Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.....	27
Figura 3: Organigrama	34
Figura 4: FODA	36
Figura 5: Remuneración Mínima Vital.....	37
Figura 6: Horas Trabajadas.....	38
Figura 7: Feriados	39
Figura 8: Descansos Semanales	40
Figura 9: Horas Extras	41
Figura 10: Descanso vacacional	42
Figura 11: Días del Descanso Semanal.....	43
Figura 12: Tipo de Cobertura de Seguridad Social de Salud	44
Figura 13: Responsable del Pago de la Cobertura de Seguridad Social de Salud	45
Figura 14: Obligación al Acogimiento de un Sistema de Pensiones	46
Figura 15: Obligación del Descuento del Sistema de Pensiones	47
Figura 16: Indemnización por despido	48
Figura 17: Incorporación de la planilla	49
Figura 18: Descansos	50
Figura 19: Horas Extras Remuneradas.....	51
Figura 20: Aceptación de la Cobertura de Seguridad Social de Salud.....	52
Figura 21: Aceptación y Descuento del Sistema de Pensiones	53
Figura 22: Percepción de la Disminución de la Remuneración	54
Figura 23: Percepción del Compromiso de un Contrato Laboral.....	55
Figura 24: Percepción de Porcentaje del Sistema de Pensiones	56

Figura 25: Percepción del nivel de Atención del SIS	57
Figura 26: Percepción del Uso de las Aportaciones de Seguro Social.....	58
Figura 27: Percepción del Tiempo de Vacaciones.....	59
Figura 28: Percepción del Porcentaje de las Horas Extras	60
Figura 29: Resultado de Nivel de Conocimiento.....	62
Figura 30: Resultado de Nivel de Aceptación	63
Figura 31: Resultado del Nivel de Percepción	65
Figura 32: Resultado del Nivel de Conocimiento del empleador	68
Figura 33: Resultado del Niveles de Aceptación del empleador	70
Figura 34: Resultado del Nivel de Conocimiento del empleador	71

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la Empresa Calzados Fabi S.A.C.

Para el desarrollo de esta tesis se realizó encuestas a todos los trabajadores de la entidad y una entrevista al empleador, de esa manera se pudo determinar las causas de la informalidad laboral. Adicionalmente se efectuó fichas de análisis de una ley y 2 decretos, y una entrevista a un abogado, hallando así las consecuencias de la informalidad laboral.

La informalidad laboral en las MYPES abarca una responsabilidad compartida entre el empleador y colaborador, una de las principales causas de la informalidad laboral es que la mayoría de trabajadores de este sector tienen conocimiento de los beneficios que deben de tener; sin embargo, no aceptan estar en planilla; debido a que no quieren que se les descuente una parte de su remuneración.

Asimismo, las consecuencias que conllevarían todo lo ya mencionado, son los gastos de multas, llegando a un monto de S/99,792.00 en esta empresa, si se detecta dicha informalidad. Además, está el pago a los abogados, sus alimentos, copias y aranceles, ascendiendo a un total de S.7,253.22. Finalizando con el desembolso de las posibles indemnizaciones, en el caso de que las resoluciones salgan a favor de los colaboradores.

Palabras clave: Informalidad, laboral, MYPES, beneficios sociales y sanciones.

Abstract

The objective of this research is to determine the causes and consequences of labor informality in the Calzados Fabi S.A.C.

For the development of this thesis, surveys were carried out for all the workers of the entity and an interview with the employer, in this way the causes of labor informality could be determined. In addition, analysis sheets of a law and two decrees were made, and an interview with a lawyer, finding the consequences of informality in the workplace.

Labor informality in the MYPES encompasses a shared responsibility between the employer and employee, one of the main causes of labor informality is that most workers in this sector are aware of the benefits they should have; however, they do not accept being on the payroll; because they do not want to be deducted a part of their remuneration.

In addition, the consequences that would entail all the aforementioned are the costs of fines, reaching an amount of S/99,792.00 in this company, if such informality is detected. In addition, there is the payment to the lawyers, their food, copies and tariffs, amounting to a total of S/7,273.22. Finalizing with the disbursement of the possible compensations, in the event that the resolutions go out in favor of the collaborators.

Keywords: Informality, labor, MYPES, social benefits and penalties.

Capítulo I. Introducción

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Realidad Problemática

En diferentes partes del mundo, existe informalidad, y abunda más en países subdesarrollados. Cada uno de los países tiene una manera de combatir la informalidad, pero aún no se ha podido erradicar en su totalidad, debido a la idiosincrasia de los empresarios y trabajadores, puesto que cada persona vela por el beneficio propio evadiendo las normas tributarias y laborales.

El Estado promueve la creación de riqueza, la libertad de trabajo y la constitución de las empresas. Sin embargo, tiene la difícil tarea de erradicar la informalidad, sobre todo en las MYPES, tema fundamental para incrementar la recaudación y lograr un mayor desarrollo y crecimiento.

Estos negocios son creados en su mayoría por pequeños empresarios o núcleos familiares, que tienen como principal objetivo el obtener ganancia que permita asegurar el bienestar económico, evadiendo el cumplimiento de normas que rigen sus actividades dentro del actual sistema.

En el Perú, según la Sociedad de Comercio Exterior las MYPES, han adquirido un papel preponderante en la economía peruana, dado que del total de las empresas que existen en el país, el 96.6 % son micro y pequeñas empresas (Luna, 2015). “Éstas aportan el 42% del PBI y emplean a casi el 80% de la Población Económicamente Activa (PEA)”. (Bernilla, 2009, p.6)

Por otro lado, el gerente regional de producción, indica que de las 200 mil empresas que hay en el Perú, el 56% es informal (La Republica ,2016).

Hay varios tipos de informalidad, unas de ellas es la laboral, y según Montoya (2011) “las formas más comunes de informalidad son: empleo de tiempo parcial en empresas formales, empleo temporal en empresas formales, el autoempleo, aunque existen otros como subcontratación intrafirma, trabajo por día, etc.” (pag.4)

La informalidad es un fenómeno que afecta a la economía del país a nivel global. En el Perú los trabajadores se encuentran laborando en empleos informales; que generalmente son de mala calidad. En otras palabras, empleos que se ejercen en condiciones precarias, sin protecciones ni derechos y con bajos salarios y sin ningún tipo de estabilidad. Asimismo, impide que la productividad del país aumente, y por ende, también el crecimiento. Al ser la informalidad una cuestión multifactorial, se necesitan muchos

esfuerzos para poder abatirla y tratar de que la población se encuentre en condiciones laborales. (Gerxhani, 2004)

Uno de los principales problemas de las empresas en el Perú está centrado en la informalidad laboral, aun cuando el Estado ha trabajado arduamente para la formalización, las evidencias han reflejado lo contrario. La informalidad está muy arraigada en todo el Perú y es visto en los distintos negocios y el sector calzado no es la excepción de este problema. Entendemos que los micros y pequeñas empresas de calzado más relevantes son las del distrito El Porvenir, por algo dicen que es la capital nacional del calzado. La Sub Gerencia de la Producción de MYPES del Gobierno Regional la Libertad dice que existen 1500 entidades, de las cuales 739 son formales del Distrito El Porvenir y la mayor parte restante viene a ser informales (761 aproximadamente), cuya actividad principal es la producción de calzados.

En el Distrito El Porvenir la gran mayoría de micro y pequeños empresarios que se dedican a la producción del calzado para la venta y exportación, suele laborar de manera informal, sin tomar importancia lo establecido por el Estado Peruano, donde las leyes prohíben estrictamente el trabajo informal. El Estado ha tratado de disminuir la informalidad en los MYPES dedicados a la fabricación de calzados en El Porvenir, pero parece que aun, a pesar de este gran esfuerzo, continúan evadiendo sus responsabilidades para con el Estado, trabajando así de manera informal. La empresa Calzados FABI S.A.C, cuyo rubro es la producción de calzado para damas desde el año 2001, es una de las tantas empresas que están inmersos en esta realidad. En la actualidad carece de formalidad laboral, debido a que su personal no se encuentra registrado en planilla, esto se debe a que muchos de ellos piensan que en nuestro país existe mucha corrupción por parte del estado, a causa de que no hay conciencia de mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población. Por otra parte si el dueño de la entidad no llegase a convencer a sus colaboradores para que laboren formalmente, correría el riesgo de verse afectado, puesto que ante una futura inspección de Sunafil le impondrían una multa y tal vez el cierre temporal al ser detectado, a su vez están todos los gastos que tendría si uno de sus trabajadores decide demandarlo por haber prestado sus servicios de manera informal.

Es por esta razón, se considera de vital importancia, determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa, con el fin de evitar gastos innecesarios o pérdidas que ocasione el cierre temporal o tal vez la quiebra indefinida de ésta ente.

1.1.2. Antecedentes

En un artículo, Sandoval (2016) sostiene como objetivo determinar las causas generales de la informalidad laboral. A su vez alega que la informalidad laboral si tiene relación con el desempleo y la escasez de empleo formal, debido a que las leyes y normas regulatorias son las condicionantes para que exista mayor o menor informalidad, para lo cual depende del tipo de empleo o proceso productivo está o no por fuera de las normas y leyes, asimismo indica que un empleo no formal es un empleo mal remunerado que no provee la satisfacción de las necesidades de bienestar mínimas a los trabajadores. Este artículo será de guía para la determinación de las causas de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C.

Lynch (2016), en su tesis titulada “Causas y Consecuencias de la Informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio del Perú: Caso Mercado Modelo de Chimbote, 2015”, tiene como objetivo principal determinar las causas y consecuencias de la informalidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso mercado modelo de Chimbote, 2015. Concluyó que la informalidad de las MYPES en el Perú es a causa de los trámites burocráticos, los cuales son complicados para algunos empresarios; alto costo para el proceso de formalización y adicionalmente los altos costos tributarios. Lo cual trae como consecuencias ciertas limitaciones de acceso a créditos bancarios, existiendo así reducción de oportunidades de expansión a mercados nacionales o internacionales y el retraso del desarrollo económico del país. Esta tesis contribuye para determinar las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C.

Siguiendo el ámbito nacional, en otro artículo, Bardales (2012) señala que su propósito es determinar la relación entre la informalidad y del subempleo en el Perú, a lo que concluyó que la informalidad y el subempleo son fenómenos que se encuentran estrechamente vinculados; por lo tanto, se analiza al trabajador, donde el hogar y la actividad económica que ellos realizan es lo más importante. De modo que resulta más favorable analizar la informalidad y el subempleo de manera conjunta. Estas variables tienen una influencia de manera distinta a la economía, el desempleo, la percepción de ingresos en el hogar y el hecho de trabajar en un rubro agropecuario y construcción. Dicho artículo aportará en la determinación de las causas de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C.

En el ámbito local, se encontró una tesis de licenciatura, Quispe y Rengifo (2013) tienen como objetivo principal determinar los efectos de la informalidad que inciden en la formalidad de las MIPYME del sector calzado en el distrito el Porvenir, provincia de Trujillo, de Enero a Julio 2013. Donde la conclusión es que la pérdida de beneficios sociales de los trabajadores genera una inestabilidad e inseguridad en ellos, dado que estos laboran sin

ningún tipo de contrato formal, por otro lado, el empleador también se perjudica puesto que no podrá acceder a créditos bancarios con una tasa interés baja y algunos beneficios tributarios. Lo mencionado será un aporte para determinar las consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C.

En otra tesis de licenciatura, Trujillo (2013) considera como objetivo principal analizar la influencia de la Ley MYPE N° 28015 en la formalización laboral de la Industria del calzado del distrito de El Porvenir - Periodo 2012. En la cual se concluyó que de la muestra el 67% de las empresas se constituye como persona natural, el 53% se acoge al régimen especial de renta, además el 87% de las empresas laboran hasta con 10 trabajadores inscritos en la REMYPE, por otro lado una de las causas del porque dichas empresas no se formalizan es debido a que hay poca capacitación e información tributaria a los empresarios de calzado, otra de las causas es que carecen de políticas de protección de la competencia nacional y extranjera, así como también los elevados costos que implica la formalización laboral. Lo citado será de apoyo para determinar las causas de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C.

1.1.3. Marco Teórico

1.1.3.1. Bases teóricas

La informalidad laboral es un problema tanto a nivel local, nacional e internacional que año tras año aun cuando el estado ha planteado muchas medidas estratégicas no ha podido controlarlo del todo. Muchas de las entidades tanto locales, nacionales e internacionales suelen realizar sus actividades evadiendo los impuestos, y esto es una realidad hasta el día de hoy. A continuación, se verán algunas definiciones en relación a la informalidad.

1.1.3.1.1. Definición de Informalidad:

Amarrante y Arin (2015) definen que la caída de la informalidad puede tener diferentes impactos sobre la desigualdad del ingreso, según la magnitud del cambio, del peso relativo del sector formal e informal en la economía, de la desigualdad en cada sector y del diferencial de ingresos entre ambos sectores.

La informalidad laboral, genera la desigualdad de ingresos y esto debido a que cada uno busca su beneficio personal incumpliendo lo establecido legalmente.

Según la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2019), la economía informal se refiere a la mitad y las tres cuartas partes de todo el empleo no agrícola en los países en desarrollo, de los cuales muchas de las actividades económicas no están realizándose de manera formal; dentro de lo legal. El empleo informal puede tener características como falta de protección en casos como el no pago de salarios,

obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud.

En definiciones generales, Soto (1986) lo define como un grupo de entidades que realizan sus actividades fuera de los marcos legales y normativos. Al ser las entidades informales están evadiendo todo pago de impuestos tributarios, no contando así con el cuidado y los beneficios que el estado les pueda ofrecer.

Se puede notar, de estas definiciones que la informalidad está arraigada en muchas de las entidades económicas quienes han hecho un hábito el evadir lo normalizado por el estado, puesto que no quieren registrarse a lo legalmente establecido, y esto porque consideran como un beneficio, pero no se dan cuenta que están desconsiderando el cuidado y los beneficios que el estado ofrece a dichas entidades y conjuntamente al personal que trabaja en estas entidades.

El problema de la informalidad a nivel de Latinoamericano sigue siendo todo un desafío y esto se puede evidenciar en nuestro país “Perú”. A continuación, se verá la informalidad laboral en el Perú.

1.1.3.1.2. La informalidad laboral en el Perú

Loayza (2008) especifica que en el Perú la informalidad está reflejada en más del 35% en personas independientes y en más del 40% se ve reflejada en asalariados, que suelen ser informales por exclusión, lo cual se refiere a aquellas personas que no tienen posibilidades de incorporación en el mercado, o informales por escape, refiriéndose a aquellos que voluntariamente deciden ser informales creyendo que es más beneficioso, estas cifras de informalidad han generado un gran alcance a nivel microeconómico y macroeconómico. La informalidad a nivel microeconómico, genera una reducción en el bienestar de los agentes económicos involucrados. Esto se puede apreciar en el caso de los trabajadores, reduciéndose los salarios generando así subempleos, los cuales son no fáciles de controlar por el Estado. Así mismo, se aprecia en el caso de las firmas, presentando ciertas dificultades y grandes restricciones en los créditos que circunstancialmente suelen ser mayores a las ganancias obtenidas por evasión fiscal. Por otro lado, la informalidad a nivel macroeconómico, se ve reflejada en la menor recaudación fiscal y en la menor gobernabilidad. Dando un claro entendimiento, de que la informalidad es un fenómeno de gran complejidad que afecta en muchos países y así mismo en el Perú.

De lo mencionado, se puede mencionar que la informalidad está afectando fuertemente en el Perú, pero que también se debe entender que esta informalidad no es algo nuevo dentro de nuestro país, puesto que esto viene desde hace muchos

años atrás, los cuales ven reflejados aun en la actualidad en las distintas actividades económicas en nuestro país.

En una entrevista al ministro de la Producción, Pérez (2018), dijo que los retos más grandes que afronta el sector industrial peruano no es la burocracia, sino la informalidad.

Han pasado tantos años, y la informalidad continúa en la actualidad en nuestro país y las evidencias lo confirman según la entrevista mencionada. Pero para poder entrar un poco más al tema de investigación, se referirá a continuación como la informalidad laboral, así como en distintas actividades económicas, también se ve reflejada en el sector calzado.

1.1.3.1.3. La informalidad laboral en el sector calzado

La informalidad laboral, se ve marcada en gran parte de las actividades económicas, como es en el caso en el sector calzado. Aun cuando el Estado ha propuesto un sinnúmero de estrategias para poder corregir este problema de la informalidad laboral en el sector calzado, hasta el día de hoy no deja de ser un problema vigente, el cual viene siendo un problema desde años atrás.

“El Perú, con más de 27 millones de habitantes, consume 66 millones de pares de calzado al año, con un promedio de 2.5 por habitante. De este total, 40 millones de pares son de fabricación nacional (70% del sector informal)”. (Agencia Peruana de Noticias, 2008, p. 1).

En una entrevista realizada a la gerente regional de la Producción sobre la informalidad en el sector calzado, menciona que “el 70% de productores de calzados de la región la Libertad labora de manera informal” (La Republica, 2016, p. 1).

La revista de la Cámara de Comercio de Lima ([CCL], 2017), en una de sus páginas específica que, el impacto de la informalidad en el Perú, respecto a sus costos es asumida por las empresas formales. El sector formal empresarial convive con un número superior de empresas informales en cada región del país, lo que eleva los costos de transacción y complica la competitividad de las empresas legalmente constituidas. En el año 2016 se identificó un total de 6´901.786 empresas informales, con un crecimiento de 3,5% respecto al 2015. El mayor número de empresas informales se encuentra en el sector Servicios, alrededor de 2,2 millones representando el 31,2% del universo empresarial informal, seguido del sector Comercio (21,3%) y Manufactura (7,2%). Es importante resaltar que el número de empresas informales creció durante el 2016 tanto en Servicios (4,0%) como en Manufactura (12,0%), por el contrario, se redujo en Comercio (1,7%).

No cabe la menor duda que la informalidad, en el sector calzado aun cuando se haya propuesto grandes estrategias no deja de ser un problema en estos días, y se puede ver reflejado cronológicamente con el pasar de los años. Las sugerencias, aún no han sido despejadas en su totalidad, el Estado año tras año viene luchando por hacer mejoras, de que muchas de las empresas o negocios informales realmente laboren de manera formal, tal vez algunos han acatado el hecho de laboral formalmente, pero no todos se han sometido a la formalidad, puesto que muchos empresarios de las pequeñas empresas todavía les gusta evadir ciertas ordenanzas y laboran de manera informal, como es el caso de los negocios que tienen que ver con la fabricación de calzados. La gran mayoría de fabricantes de calzados fabrican los calzados en sus propios hogares y estos sin acatarse a los reglamentos establecidos por el Estado. La Libertad es uno de los departamentos que labora de manera informal, y esto se ve bien marcado en las mypes de calzados en el distrito El Porvenir. La gran mayoría de personas labora informalmente en sus casas, pasando por encima los reglamentos establecidos, creyendo que así pueden evadir impuestos y beneficiarse más, pero mucho de esto suele pasar por no conocer realmente los beneficios que el Estado ofrece. Así mismo, ante esta realidad sería importante entender que la mucha informalidad se ve reflejada en sus causas. A continuación, se verán las causas de la informalidad.

1.1.3.1.4. Causas de la informalidad

Se estuvo hablando de la mucha informalidad laboral en las distintas actividades económicas, pero también sería importantes dar a conocer cuáles son los causantes de que haya tanta informalidad.

La Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (DNMYPE), nos presenta algunas de las causas más resaltantes que tienen que ver con la informalidad laboral de las Micro y Pequeñas Empresas. Las causas de la informalidad laboral son las que siguen:

Excesiva reglamentación: La excesiva reglamentación provoca que a los pequeños empresarios les resulte muy tedioso y costoso poder realizar sus actividades laborales de una manera formal. Todos estos trámites burocráticos que sufren los peruanos con respecto actividades económicas hace que ellos inicien un negocio informal, o continúen laborando informalmente.

La falta de medios: Cuando se refiere a la falta de medios, se refiere a los medios o códigos de conductas o normas para hacer cumplir las regulaciones existentes la cual promueve actividades económicas informales como la venta callejera, la

recolección y eliminación de basura y la construcción de barrios en zonas en las que las regulaciones sobre el uso de la tierra no permiten tales actividades.

Los resultados macroeconómicos: Otro, causante de la informalidad laboral es que la falta de crecimiento económico, junto con una creciente oferta laboral debida a la transición demográfica, se traduce en una participación cada vez mayor de empleos informales de baja productividad y bajos salarios.

El creciente uso de la tecnología: El creciente uso de la tecnología en las actividades de negocio básicamente requiere la adquisición de maquinaria de alta tecnología, y lo que genera esto es que se requiera de un personal altamente capacitado para poder ejecutar el trabajo según la actividad que corresponda, y muchos optan por no hacer uso de ello y trabajar con lo que cuentan y continúan trabajando informalmente.

Las actitudes de los trabajadores que no desean estar en planilla: La actitud del trabajador es siempre evadir los impuestos con el fin de tener un sueldo completo sin que lo descuenten nada, y es por ello que muchos trabajadores prefieren no estar en planilla de acuerdo con el empleador, trabajando así de manera informal.

La falta de conocimiento del Régimen laboral: La falta del conocimiento del Régimen laboral en el caso de los trabajadores muchas veces se someten a trabajar en entidades de manera informal. En el Perú, el régimen laboral general es aquel en el cual los trabajadores que son contratados gozan de los siguientes derechos: Es Salud. El empleador paga el 9% de la remuneración del trabajador. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), que es equivalente a un sueldo al año. Gratificaciones en julio y diciembre (dos sueldos en total). Asignación familiar de 10% de la remuneración familiar si se tiene hijos menores de 18 años. Vacaciones de 30 días al año. En caso el trabajador sea despedido sin causa justificada, deberá ser indemnizado, cuyo monto se calcula en 1.5 remuneraciones por cada año trabajado, con un tope de doce remuneraciones. (Antón, 2019.)

La actitud del empleador: Muchos empleadores trabajan informalmente porque no quieren sujetarse a lo establecido porque no quieren beneficiar a sus trabajadores, yendo en contra del Artículo 3º de las Normas Reglamentarias Relativas a Obligación de los Empleadores de Llevar Planillas de Pago (Decreto Supremo N° 001-98-TR, norma vigente a la fecha) “los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.

Como se puede notar las causas de la informalidad laboral básicamente son: Excesiva reglamentación, la falta de medios, los resultados macroeconómicos, el

creciente uso de la tecnología, las actitudes de los trabajadores que no desean estar en planilla, la falta de conocimiento del Régimen laboral y la actitud del empleador. Pero muchas de estas causas de informalidad laboral traen como fin sus consecuencias. Se verá a continuación las consecuencias de la informalidad laboral.

1.1.3.1.5. Las consecuencias de la informalidad

Las causas de la informalidad laboral traen ciertas consecuencias que de alguna manera afectaran directa e indirectamente a quienes evadan las obligaciones establecidas por el Estado, algunas de las consecuencias son las siguientes:

Desempleo y subempleo: Moreno (2016). Menciona que la informalidad laboral trae como consecuencia el desempleo y subempleo y todo esto porque los negocios informales difícilmente incorporan empleo formal. Las empresas que realizan sus actividades de manera formal se ven obligadas a que sus costos sean reducidos, reduciendo su personal, la contratación de menos personal, contratación mínima de trabajadores.

Delgado y Mendieta (2015), mencionan en su investigación realizada que la informalidad trae como consecuencias la desigualdad y falta de protección social.

Desigualdad: Si bien es cierto el ingreso familiar de los que trabajan en el sector formal o en el sector público, están asociados con ingresos promedio más elevados. También existe una relación entre la informalidad y la desigualdad. En su informe sobre la desigualdad, el Banco Interamericano de Desarrollo mide las diferentes fuentes de desigualdad en América Latina, y sostiene que estar empleado en el sector formal o en el sector informal representa entre el 10% y el 25% de la desigualdad en los ingresos laborales de la escasez de capital físico y humano que caracteriza al sector informal.

Falta de protección social: Las actividades informales, casi por definición, evitan los impuestos sobre la nómina y las contribuciones a la seguridad social, de manera que los trabajadores del sector carecen de acceso a las diferentes formas de protección social como el seguro de desempleo, el seguro de salud o la jubilación.

La informalidad laboral, a su vez también trae consecuencias como multas, demandas, indemnizaciones y gastos administrativos como lo menciona Loayza.

Multas: La informalidad laboral por parte de las empresas trae como consecuencia laboral el pago de multas por parte de los grandes y pequeños empresarios, estas multas son impuestas por el Estado, lo cual cualquier entidad que reusa a infringir la norma de la actividad formal se verá obligado a pagarlas, o de lo contrario corre el riesgo del cierre de su negocio parcial y totalmente.

Demandas: Por su parte el incumplimiento de realizar las actividades de manera formal trae como consecuencias demandas para el dueño de la grande o pequeña empresa, demandas que pueden llegar a lo judicial.

Indemnizaciones: En vista del incumplimiento a laboral formalmente, si no se cumplen con las normas establecidas por el Estado, el Estado puede exigir a aquellas personas que trabajan informalmente la indemnización de daños y perjuicios.

Gastos administrativos: A su vez la informalidad conlleva que la empresa incurra en gastos administrativos que no están directamente vinculados con la propia empresa.

La informalidad laboral tiene serias consecuencias las cuales debe conocer todo empleador y empleado, que se dedica al trabajo de manera informal, de tal forma que incida en esta práctica incorrecta que está en contra de lo establecido por el Estado. Por ello es necesario que estos sepan que existen ciertos pasos que deben conocer para poder laborar de manera formal. Antes, de mencionar los pasos para la formalidad laboral, se mencionará sus respectivas definiciones.

1.1.3.1.6. Formalidad Laboral

1. Definiciones de Formalidad Laboral

Cabanellas (2008) menciona que “La formalidad es requisito exigido en un acto o contrato, y que a la vez es un trámite o procedimiento en un acto público o en una causa o expediente”

Por otro lado, Cárdenas (2011) dice que “La formalidad no es la forma como requisito de validez de un acto, sino el cumplimiento de determinados requisitos que una ley específica establece para la constitución de un negocio o desarrollo de una actividad económica”.

Se puede entender de estas dos definiciones que, la formalidad es un requisito exigido para toda persona que inicia un negocio, requisitos que son establecidas por el Estado.

2. Pasos para la Formalidad Laboral

A continuación, se verá nueve pasos que deben considerar toda empresa que está laborando de manera informal para poder no seguir laborando de esta forma. La oficina MAFRE (2019) nos presenta a continuación los nueve pasos a considerar:

1. **Búsqueda y reserva del nombre en Registros Públicos:** Este paso solo lo deben seguir las Personas Jurídicas. Debes de acudir a la

Oficina de Registros Públicos y verificar que no exista ya registrado el nombre o razón social que queremos para nuestra empresa. Una vez realizada la búsqueda y confirmado que no existe el nombre, podemos hacer la reserva de la misma para que otra empresa no pueda inscribirse con el mismo. Dicha reserva tiene una duración de 90 días.

2. Elaboración de la minuta: Este paso también es realizado solo por la Persona Jurídica. Este documento debe contener la declaración de voluntad de construir una empresa, la cual debe estar firmada por un abogado. En el documento se tiene que declarar el tipo de empresa a formalizar, su ubicación, el tiempo de duración, datos de los socios, los estatutos, entre otros.
3. Elevación de la minuta: Como en los pasos anteriores, esta debe ser hecha por la Persona Jurídica. Una vez redactada la minuta, esta debe ser enviada ante un notario público para que la revise. El documento debe de estar acompañado por el comprobante de depósito del capital aportado en una cuenta bancaria a nombre de la empresa, un inventario detallado de los bienes y un certificado de la Oficina de Registros Públicos donde no existe otro nombre igual al que se registrará.
4. Inscribir escritura pública en Registros Públicos: Este paso solo será para las Personas Jurídicas. Una vez realizada la escritura pública, el notario llevará el documento a la Oficina de Registros Públicos en donde se realizarán los trámites necesarios para inscribir la empresa.
5. Obtención del RUC: Para obtener el RUC es necesario ir a la SUNAT para iniciar el registro. Dicha entidad es la encargada de administrar, fiscalizar y recaudar los tributos que dará la empresa durante su funcionamiento. El RUC es necesario para cualquier gestión que se haga en la SUNAT y es de uso exclusivo del titular que lo pidió.
6. Elegir Régimen Tributario: La elección del régimen tributario también se hace en la sede de la SUNAT, la cual puede ser el Régimen Único Simplificado (RUS), el Régimen Especial del Impuesto a la Renta (RER) o el Régimen General. “El RUS es para aquellas empresas que tienen un solo socio donde se pagará sobre las ventas hechas y solo puede emitir boletas. Pero si el cliente desea pagar mediante una factura debes pasarte al Régimen Especial, el cual se basa en pagar una renta mensual (1.5% sobre tus ventas) y el IGV”.

7. Compra y legalización de libros contables: Es necesaria la compra de libros contables según el régimen tributario escogido, el cual tiene que ser llevado a la notaría para que sean legalizados por un notario.
8. Inscribir a trabajadores en EsSalud: Los trabajadores de la empresa deberán ser registrados al Seguro Social de Salud mediante un formulario que se puede obtener en la SUNAT.
9. Solicitud de Licencia Municipal: Este sería el último paso para formalizar correctamente tu empresa. Debes acudir a la municipalidad del distrito en donde estará ubicada tu empresa. Los documentos que tienes que llevar a la municipalidad son una fotocopia del RUC, el certificado de zonificación, el contrato de alquiler o del título de propiedad del local, una copia de la escritura pública, recibo de pago por derecho de licencia y el formulario de solicitud.

Al conocer y sujetarse a estos nueve pasos los que laboran en las distintas actividades informales, podrán realmente estar aceptando lo establecido por el Estado y sobre todo apoyando con el desarrollo del país.

3. Beneficios de la formalidad laboral

Al hablar de beneficios que ofrece la formalidad laboral Sunat (2019) nos menciona que:

El Estado otorga varios beneficios a las micro y pequeñas empresas, brindándoles facilidades para su creación y formalización, dando políticas que impulsan el emprendimiento y la mejora de estas organizaciones empresariales.

- Pueden constituirse como personas jurídicas (empresas), vía internet a través del Portal de Servicios al Ciudadano y Empresas de SUNARP.
 - Pueden asociarse para tener un mayor acceso al mercado privado y a las compras estatales.
 - Gozan de facilidades del Estado para participar eventos feriales y exposiciones regionales, nacionales e internacionales.
 - Cuentan con un mecanismo ágil y sencillo para realizar sus exportaciones denominado Exporta Fácil, a cargo de la SUNAT.
 - Pueden participar en las contrataciones y adquisiciones del Estado.
- (p. 1)

4. Beneficios laborales de las Microempresas

Chero (2019), menciona los siguientes beneficios laborales:

- Contar con una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- Gozar de 24 horas continuas de descanso físico a la semana.
- Por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el trabajador percibirá 1/2 sueldo por cada año de trabajo.
- Gozar de 15 días de vacaciones por cada año de trabajo, o su parte proporcional.
- Percibir una remuneración mínima vital.
- Por gratificaciones tiene derecho a 1/2 sueldo en julio y 1/2 sueldo en diciembre, cuando haya laborado el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, o caso contrario, percibirá la parte proporcional por los meses completos laborados en razón del medio sueldo.
- Percibir utilidades según los alcances del Decreto Legislativo N.º 892.
- Gozar de los feriados establecidos en el régimen laboral común o general.
- La indemnización por despido es equivalente de 20 remuneraciones por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias.

5. Beneficios exclusivos de la microempresa

- Seguro de Salud: Los trabajadores tienen derecho a ser asegurados en el Sistema Integral de Salud. El costo del sistema es semicontributivo (Estado- empleador).
- Sistema pensionario: Es opcional la afiliación al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones.

6. Beneficios exclusivos de las pequeñas empresas

- Seguro de Essalud: El empleador deberá aportar el 9% de lo que perciba el trabajador.
- Pensiones: Obligatorio afiliarse al Sistema Privado de Pensiones o Sistema Nacional de Pensiones.
- Gratificaciones legales: Son equivalentes a medio sueldo.
- Compensación por tiempo de servicios: Ascende a medio sueldo al año.
- Participación en utilidades: El pago es conforme a Ley.

1.1.3.2. Definiciones de términos

- **Empleo Informal:** Actividad laboral donde los trabajadores prestan sus servicios y son remunerados al margen de régimen laboral.
- **Formalidad:** Es una herramienta clave que sirve para diseñar estrategias que erradican la pobreza, ya que conlleva a la generación de empleo adecuado
- **Microempresa:** Organización constituida por una o más personas naturales o jurídicas, rigiéndose al marco legal y tributario. Abarca de 1 hasta 10 trabajadores y tiene ventas anuales 150 UIT (como máximo).
- **Infracción:** Incumplimiento de alguna norma.
- **Sanción:** Es la consecuencia que tiene una conducta que constituya una infracción para la norma jurídica
- **Multa:** consiste en pagar una cierta cantidad de dinero, impuesta por haber infringido una ley o haber cometido ciertas faltas o delitos
- **Beneficios Sociales:** Todos los conceptos que perciben los trabajadores a cambio de laburar.
- **Régimen Laboral:** Normas que orientan sobre los beneficios y deberes que debe cumplir el trabajador y empleador, adicionalmente se encuentra los parámetros en los que se rigen las empresas.
- **Régimen de Pensiones:** Herramienta para proveer ingresos a las personas que pierden su capacidad de laborar; ya sea por edad avanzada, discapacidad o fallecimiento.
- **Remuneración Mínima Vital:** Cantidad mínima de dinero que el empleador debe de dar al trabajador por sus servicios.
- **Jornada laboral:** Es el tiempo que cada trabajador le dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses.
- **Seguro social de salud:** Más conocido como EsSalud, es la institución comprometida con la atención integral de las necesidades y expectativas de toda la población asegurada.

1.1.4. Marco Legal

1.1.4.1. Ley N° 30056: Ley que modifica Diversas Leyes para facilitar la Inversión, impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial

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

Según sus niveles de ventas anuales:

Tabla 1: *Características de las micro, pequeñas y medianas empresas*

Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
Máximo 150 UIT	Superiores a 150 UIT hasta máximo 1,700 UIT	Superiores a 1,700 UIT hasta máximo 2,300 UIT

Fuente: Elaboración Propia

Artículo 16. Acompañamiento laboral

16.1 Las microempresas tienen tratamiento especial en la inspección del trabajo, y cuando tienen infracciones laborales leves cuentan con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectiva. Dicho hecho no se aplica cuando se infringe la ley reiteradamente.

1.1.4.2. Decreto Legislativo 1086: Decreto Legislativo que Aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente

Artículo 7. - Sustitución de los artículos 43°, 44°, 45°, 49°, 50° y 51 ° de la Ley No 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

Sustitúyase los artículos 43°, 44°, 45°, 49°, 50° y 51 ° de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:

"Artículo 43.- Objeto

Su objetivo es fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa.

Éste régimen detalla la remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

Los colaboradores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, a la compensación por tiempo de servicios, a percibir dos gratificaciones en el año

"Artículo 44.- Naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente.

La empresa que supere los límites en nivel de ventas o el número de trabajadores, promedio de dos años consecutivos, podrá conservar por un año calendario el Régimen Laboral Especial correspondiente. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al Régimen Laboral que le corresponda.

"Artículo 45.- Remuneración

Los trabajadores tienen derecho a percibir, como mínimo, la Remuneración Mínima Vital.

"Artículo 48.- El descanso vacacional

El colaborador tendrá derecho, como mínimo, a quince días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

"Artículo 49.- El despido Injustificado

En el caso de la microempresa el colaborador, tiene derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias.

En el caso de la pequeña empresa el colaborador, tiene derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias.

En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos. “

"Artículo 50.- Seguro Social en Salud

Los colaboradores de la Microempresa serán afiliados del Régimen Especial Semicolaborativo de Salud.

Los colaboradores de la Pequeña Empresa serán asegurados en EsSalud y el empleador aportará la tasa correspondiente a Ley".

"Artículo 51°. - Régimen de Pensiones

Los trabajadores y dueños de la Microempresa podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes provisionales contemplados en el Decreto Ley No 19990 y en el Decreto Supremo No 054-97-EF. También podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título III sobre el Aseguramiento en Salud y Sistema de Pensiones Sociales de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes provisionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990 y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF.”.

Artículo 10.- Creación del Sistema de Pensiones Sociales

El Sistema de Pensiones Sociales es de carácter voluntario para los trabajadores y empleadores de la Microempresa.

1.1.4.3. Decreto Legislativo N° 854: Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Artículo 1.- Objeto de la Ley

Modifícanse los Artículos 1°, 2°, 7°, 8°, 9° y 10° y adiciónase el Artículo 10°-A en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en los siguientes términos:

"Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

"Artículo 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:
 - a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
 - b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo.
 - c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo.
 - d) Establecer turnos de trabajo fijos o rotativos.
 - e) Establecer y modificar horarios de trabajo.
2. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

"Artículo 7.- En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos."

"Artículo 8.- Los centros de trabajo que comprendan jornadas en horario nocturno, éstos deberán ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno podrá percibir una remuneración mínima con una sobretasa del 35% de ésta."

"Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación."

"Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, para las 2 primeras horas es 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida y 35% para las horas restantes."

"Artículo 10-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables."

1.1.4.4. Ley N^o 28806: Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 31.- Infracciones administrativas

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores.
- c) Muy graves, cuando tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido los derechos de los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Artículo 34.- Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria y construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de

trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria y la construcción a que se refiere el presente Título.

Artículo 35.- Infracciones en materia de seguridad social:

Para los efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean éstos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva:

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos dos, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.
3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

Artículo 37.- Gravedad de las infracciones:

Las infracciones de acuerdo a su gravedad serán determinadas en el Reglamento de la Ley, teniendo en consideración su incidencia en el riesgo del trabajador, respecto de su vida, integridad física y salud, en el cumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores, en la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable, en el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos, en la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección y en el grado de formalidad. No podrá imponerse

sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento.

Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones:

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

Gravedad de la falta cometida,

- a) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

Artículo 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones:

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia:

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

- a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

1.1.4.5. Decreto Supremo N° 019-2006-TR: Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

- No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información.
- No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de beneficios o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.
- El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya
- El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones.
- No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo
- No contar con el registro de control de asistencia,
- Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

- No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan.
- El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan.
- El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos que no correspondan a la realidad.
- No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto.
- No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias.

- No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.
- La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.
- No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.
- No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.
- No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

- No pagar la remuneración mínima correspondiente.
- La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.
- Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.
- La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

- La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.
- La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación.
- La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.
- El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.
- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual.
- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
- La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad o de cualquiera otra índole.
- El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

Artículo 26.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.
- No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar.
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
- Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental.

Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
- No dar cuenta a la autoridad competente, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar.
- El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.
- No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud.

- La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.
- Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.
- No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.
- No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones

- Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

Figura 1: Cuantía y aplicación de las sanciones del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Gravedad de Infracción	Base de Calculo	Números de Trabajadores Afectados						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a+
LEVES	1 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 a 20 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

Fuente: Elaboración Propia

- La sanción a imponerse se reduce en un 50% cuando sea impuesta a las micro y pequeñas empresas definidas conforme a la ley de la materia.
- Culminado el procedimiento sancionador, y de haberse expedido una resolución que determina una sanción, antes de proceder a su ejecución, la autoridad administrativa de trabajo tiene la potestad de proponer al sujeto infractor la implementación de un plan de formalización a los que se refiere el artículo 18.6. El acogimiento a este plan extingue la multa impuesta y genera la obligación de cumplirlo en los términos y plazos establecidos. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el plan será consignado en un acta de infracción.

Artículo 49.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente podrá ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

1.1.4.6. Decreto Supremo N°015-2017-TR: Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 44.- Infracciones leves en materia de seguridad social

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

- No informar a la Administradora de Fondos de Pensiones los casos de suspensión perfecta y del cese o retiro del trabajador.
- No entregar la planilla de pago de los aportes retenidos a la Administradora de Fondos de Pensiones o entidad financiera designada por ella; o no declarar la planilla de pago de los aportes retenidos en el Portal de Recaudación AFP NET de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

- Entregar al trabajador el “Boletín Informativo” a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991 fuera del plazo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2008-TR.

Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones

- Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

Figura 2: Cuantía y aplicación de las sanciones del Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	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
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	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	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Fuente: Elaboración Propia

Artículo 49.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente puede ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Los beneficios previstos en el artículo 40 de la Ley son aplicables en la medida en que la infracción sea subsanable. Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.

Para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no

mayor de un (1) año. En este supuesto, la reducción de la multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta.

En los casos contenidos en el artículo 50 no es aplicable el tope al que alude el inciso 48.1-A del artículo 48.

1.1.4.7. Decreto Ley N° 25920: Disponen que el Interés que corresponde pagar por Adeudos de Carácter Laboral es el fijado

Artículo 1.- A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.

Artículo 3.- El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C, Trujillo, 2017?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del régimen especial laboral y el nivel de aceptación de la incorporación de la planilla por parte de los trabajadores en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del régimen especial laboral y el nivel de aceptación de formalizar a sus trabajadores por parte del empleador?
- ¿Cuáles son las sanciones y gastos que genera la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?
- ¿Cuáles son las contingencias generadas por los trabajadores hacia la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar y analizar el nivel de conocimiento del régimen especial laboral, el nivel de aceptación y el nivel de percepción por los trabajadores para ser incorporados en planilla de la empresa Calzados Fabi SAC.
- Determinar el nivel de conocimiento del régimen especial laboral, el nivel de aceptación y el nivel de percepción de formalizar a sus trabajadores por parte del empleador.
- Describir las sanciones y gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC.
- Determinar las contingencias por parte de los trabajadores hacia la empresa Calzados Fabi SAC.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Las causas de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi SAC son: las actitudes de los trabajadores que no desean estar en planilla, debido a que no están de acuerdo con los descuentos sobre sus salarios, la falta de conocimiento del Régimen Especial Laboral y la actitud del empleador son otras de las causas más importantes. Las consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi SAC son: las posibles multas, demandas, indemnizaciones y gastos administrativos que tendría la empresa si es que es fiscalizada.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El nivel de conocimiento de los trabajadores del régimen especial laboral es escaso, dado que ellos desconocen los beneficios que deberían de tener. Además, el nivel de aceptación de la incorporación de la planilla por parte de los trabajadores en la empresa Calzados Fabi SAC es muy baja, puesto que la mayoría no acepta que se les descuente parte de su salario.
- El nivel de conocimiento del empleador del régimen especial laboral es básico, es decir, él sabe que sus trabajadores deben de estar en planilla y recibir los beneficios que por ley les corresponde; y el nivel de aceptación es alta, dado que él si está de acuerdo con formalizarlos.
- Las sanciones que tendría la empresa son las multas causadas por no tener a sus trabajadores en planilla y los gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC son, pagos a abogados y los pasivos contingentes.

- Las contingencias por parte de los trabajadores que tendría la empresa Fabi SAC, son las demandas judiciales por el no reconocimiento de sus derechos laborales y las posibles indemnizaciones, si la demanda sale a favor del colaborador.

Capítulo II. Metodología

2.1. Tipo de investigación

Si se habla de tipo de Investigación, para Hurtado y Toro (2007), según su finalidad o propósito puede ser básica y aplicada, donde la primera trata de investigaciones para mejorar el conocimiento y comprensión de fenómenos. Por otro lado, cuando se refiere a diseño de investigación, el diseño no experimental se usa en investigaciones que no ejercen control ni manipulación en las variables y el diseño no experimental descriptivo implica describir un fenómeno dado y su análisis.

Por ello, el presente trabajo es una investigación básica por el tipo de investigación según su finalidad o propósito, y por su diseño es no experimental – descriptiva, dado que se describirá las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi SAC.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población:

Todos los trabajadores de la empresa Calzados Fabi SAC, el empleador de la empresa Calzados Fabi SAC, todas las normas laborales y todos los abogados laborales.

2.2.2. Muestra:

Todos los trabajadores de producción informales de la empresa Calzados Fabi SAC, empleador de la empresa Calzados Fabi SAC, las normas laborales vigentes al 2017 y un abogado laboral.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Encuesta

Malhotra (2015) señala que la técnica de la encuesta sirve para obtener información basándose en el interrogatorio de personas, utilizando un cuestionario prediseñado que servirá para obtener información específica.

Por ello, una de las técnicas que se utilizó fue una encuesta para los 7 trabajadores para saber su nivel de conocimiento del Régimen Especial Laboral, el nivel de aceptación de la incorporación de la planilla y su nivel de percepción. Siendo de instrumento el cuestionario.

2.3.2. Entrevista

Sabino (1992) comenta que la entrevista es una forma específica de interacción social, en la cual el investigador formula preguntas aportando datos de interés, que tiene como propósito recolectar datos para una investigación.

De acuerdo a lo comentado, otra técnica que se utilizó es una entrevista al empleador para saber su nivel de conocimiento del Régimen Especial Laboral, el nivel de aceptación y su nivel de percepción.

Y una entrevista a un abogado especializado en derecho laboral para saber los gastos que genera la informalidad y contingencias.

Siendo de instrumento las fichas de entrevista.

2.3.3. Análisis Documental

Castillo (2004) opina que el análisis documental es una operación intelectual o conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo su forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar recuperación.

Es por ende que, la última técnica que se utilizó es un análisis documental del Régimen Especial Laboral para saber las sanciones y contingencias. Siendo de instrumento la ficha de análisis documental.

2.4. Procedimiento

La primera técnica que se utilizó, fue la encuesta que se aplicó a los 7 trabajadores para saber su nivel de conocimiento, el nivel de aceptación y su nivel de percepción. Y de esa manera, responder al objetivo específico 1. Se realizó la tabulación en Excel, finalizando con la interpretación de los resultados de los cuestionarios.

La segunda técnica que se utilizó, fue la entrevista al empleador para saber su nivel de conocimiento, el nivel de aceptación y su nivel de percepción. Y así, responder al objetivo específico 2. Se hizo un resumen de la entrevista realizada, y luego se culminó con una conclusión.

La tercera técnica que se utilizó, fue un análisis documental del Régimen Especial Laboral para saber las sanciones y contingencias. Por ello, se analizó, resumió y se concluyó con las normas laborales. Respondiendo, al objetivo específico 3 y 4.

La cuarta técnica que se utilizó, fue una entrevista a un abogado especializado en derecho laboral para saber los gastos que genera la informalidad y contingencias. Se realizó un resumen de la entrevista, sacando una conclusión. Teniendo en cuenta que ésta técnica responde al objetivo específico 3 y 4.

Capítulo III. Resultados

3.1. Datos de la Empresa

3.1.1. Nombre de la empresa:

Calzados Fabi S.A.C.

3.1.2. Razón social:

Calzados Fabi S.A.C.

3.1.3. N° ruc:

20482208941

3.1.4. Accionistas:

- Jhonny Edil Barros Barrueto
- Esmelda Edita Valle Quezada

3.1.5. Nombre del gerente:

Jhonny Edil Barros Barrueto

3.1.6. Dirección:

Cal. 04. Mza F Lote 12. Los Portales – La Libertad – Trujillo – Trujillo

3.1.7. Reseña histórica:

La empresa Calzados Fabi nace en el año 2001 con la idea de todo hombre emprendedor que sueña con crear su propia empresa. Gracias a la experiencia que en este campo tenía el señor Jonny Barros, propietario de la empresa pudo darse inicio como persona natural, siendo el Apiat y Las Malvinas sus principales intermediarios, como el negocio ya no resultaba tan favorable decidieron entrar el mercado limeño que hasta la actual siguen abasteciendo. En el año 2009 la empresa de calzados Fabi S.A.C. iba desarrollándose por lo que tomaron la decisión de constituirse como persona jurídica tendiendo como socios al señor Jonny Barros y la señora Esmelda Valle quienes en aquel entonces eran los dueños y esposos. En la actualidad solo cuenta con la presencia del dueño Jonny Barros quien se encuentra al mando de la empresa puesto que su esposa falleció en el año 2010.

La empresa vende directamente sus productos a distintas partes del país sin tener un stand o tienda, debido a que cuenta con clientela ya establecida.

Actualmente la empresa se encuentra en el sector MYPE, dentro del régimen laboral de microempresa, en la cual puede llegar a contar de uno (1) a diez (10) trabajadores y sus ventas anuales no deben superar el monto máximo de 150 UIT.

3.1.8. Giro de la empresa:

Fábrica de calzado y venta minorista. Productos textiles, calzados.

3.1.9. Misión:

Fabricar el mejor calzado fino para dama mediante la innovación de los diseños, la calidad de nuestros productos y la mejor mano de obra calificada, teniendo siempre presente la satisfacción de nuestros clientes, en armonía con la sociedad y el medio ambiente, para garantizar un crecimiento continuo y rentable.

3.1.10. Visión:

Al año 2021, ser la empresa líder a nivel nacional en la fabricación de calzado para damas.

3.1.11. Valores:

- **Calidad:** Se busca que los productos fabricados cumplan con las expectativas de clientes como: calidad, moda, diseño y color.
- **Responsabilidad:** Entrega puntual de los pedidos hechos por los clientes y en adecuadas condiciones.
- **Trabajo en equipo:** Se busca integridad entre los colaboradores, para la realización de un buen producto.
- **Honestidad:** Orientado tanto para los miembros de la empresa entre sí, como con los clientes. Siendo sinceros para ganar la confianza de nuestro clientes y colaboradores.
- **Dinamismo:** Se busca mejorar permanentemente a través de la creatividad e innovación con el fin de adaptarnos a las necesidades de nuestros clientes.
- **Respeto:** Se genera un ambiente de trabajo cordial y amable reconociendo y aceptando las diferencias de nuestros colaboradores y clientes; brindando así un trato cortés y amable con el fin de cumplir con las expectativas de nuestros clientes.

3.1.12. Organigrama

Figura 3: Organigrama



Fuente: Elaboración Propia

3.1.13. Principales Proveedores:

Tabla 2: *Principales proveedores*

Razón Social	RUC	Dirección	Productos
El Pinar	20477536787	Av. Pumacahua 2085 Trujillo – La Libertad	Falsas, clavos, pegamentos
La Varesina SA	20482246363	Av. EL Santuario N° 1011 San Juan de Lurigancho - Lima	Tacos , Plantas
Full Sinteticos y Mas	20100156988	Av. Sánchez Carrión 7421 Trujillo – La Libertad	Sintéticos, cueros grabados
Comercial La Selecta	10454693871	Av. Jaime Blanco 1089 Trujillo – La Libertad	Badana, esponja, bencina, polichador
Almacén Haro	10471253839	Av. Sánchez Carrión 2045 Trujillo – La Libertad	Termoplastic, celastic

Fuente: Elaboración Propia

3.1.14. Principales clientes:

Tabla 3: *Principales Clientes*

Razón Social	RUC	Dirección
Inversiones Delci SA	20510848458	Av. Guillermo Dansey 1489 – Lima
Luz Noblecilla Rivera	20417836541	Jr. Paruro 892 - Huancayo
Cesar Hilario Mercado	104875046072	Calle Peral 15 - AREQUIPA
Pilar López Serrano	1018019999	Apurímac 1801 – Huancavelica

Fuente: Elaboración Propia

3.1.15. FODA

Figura 4: FODA



Fuente: Elaboración Propia

3.2. Determinación y analización del Nivel de Conocimiento, Aceptación y Percepción por parte de los Trabajadores

Se determinó y analizó las encuestas, las cuales se aplicaron a los colaboradores de la empresa Calzados Fabi SAC. Analizando cada una de las 17 preguntas del instrumento utilizado.

Se dividió en niveles de conocimiento, niveles de aceptación y niveles de percepción. Donde, en las 12 primeras preguntas se analizaba y reconocía el nivel de conocimiento, en las 5 siguientes se analizaba y reconocía el nivel de aceptación de los trabajadores y en las 7 últimas se analizaba y reconocía el nivel de percepción de los trabajadores.

El resultado de cada pregunta analizada es:

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?

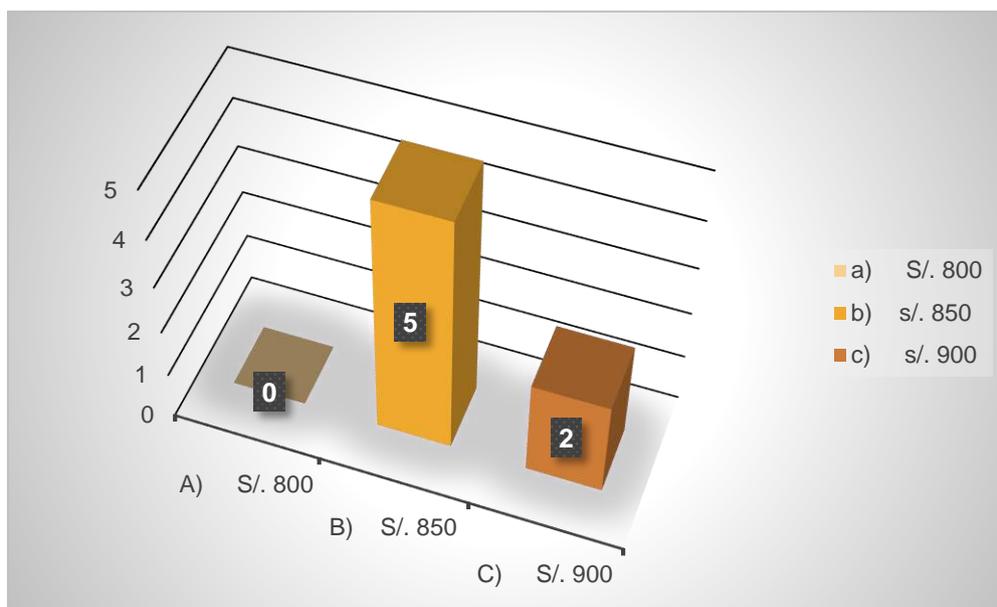
Ante esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 4: Remuneración Mínima Vital

	RMV	N° de Trabajadores	%
a)	S/. 800	0	0
b)	S/. 850	5	71
c)	S/. 900	2	29

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5: Remuneración Mínima Vital



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la primera pregunta fueron, el 71% de encuestados acertó que la RMV es s/.850, lo cual indica que la gran mayoría si tiene conocimiento del monto del salario mínimo, por otra parte, el 29% restante señaló que la RMV es s/.900 brindando así una respuesta errónea, lo cual hace presumir que tienen un conocimiento regular del monto mínimo salarial correcto.

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?

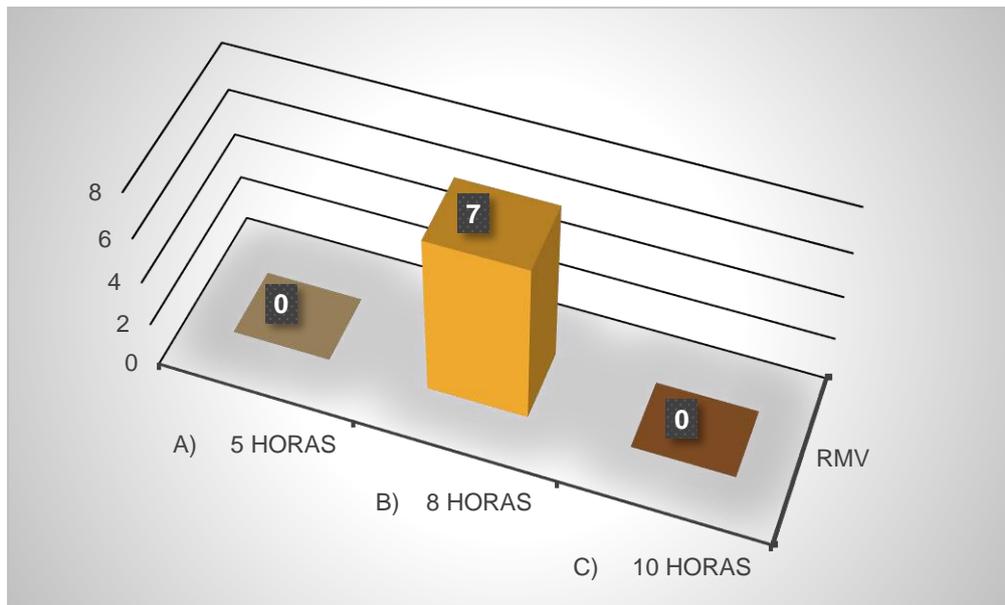
Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 5: *Horas Trabajadas*

Horas Trabajadas	N° de Trabajadores	%
a) 5 horas	0	0
b) 8 horas	7	100
c) 10 horas	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6: *Horas Trabajadas*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la segunda pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todos señalaron que las horas que deben de trabajar diariamente son 8 horas. Esto indica que las 7 personas encuestadas si tienen conocimiento con respecto a las horas diarias que deben de trabajar.

3. ¿Debe de laborar los días feriados?

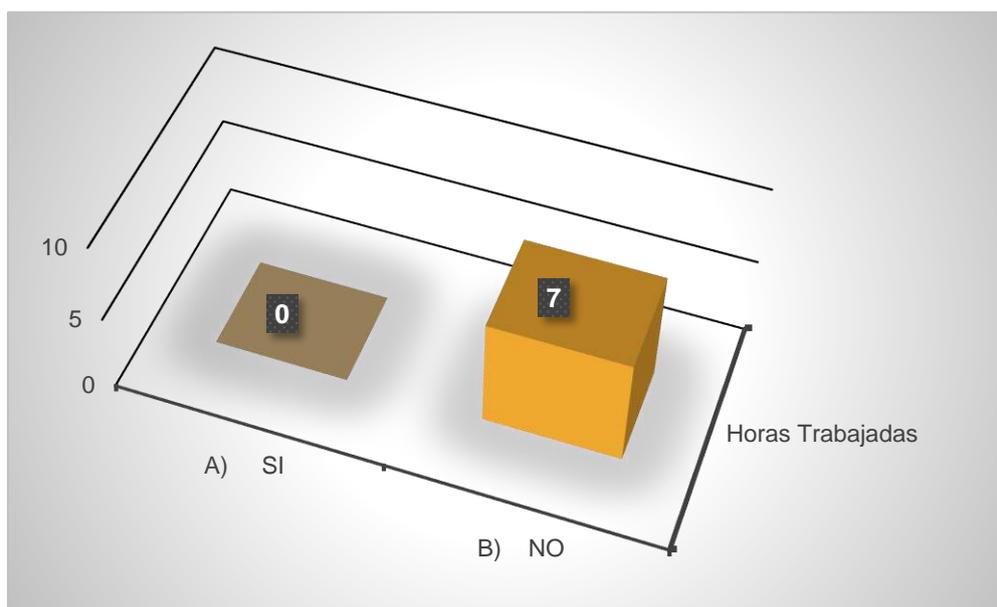
Frente a esta interrogante se dieron siguientes los resultados:

Tabla 6: *Feridos*

Feridos	N° de Trabajadores	%
a) Si	0	0
b) No	7	100

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7: *Feridos*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la tercera pregunta fueron, los 7 encuestados indicaron que no deben de laborar los días feriados, esto indica que todos los colaboradores tienen conocimiento de los días que deben de trabajar y los días que no.

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?

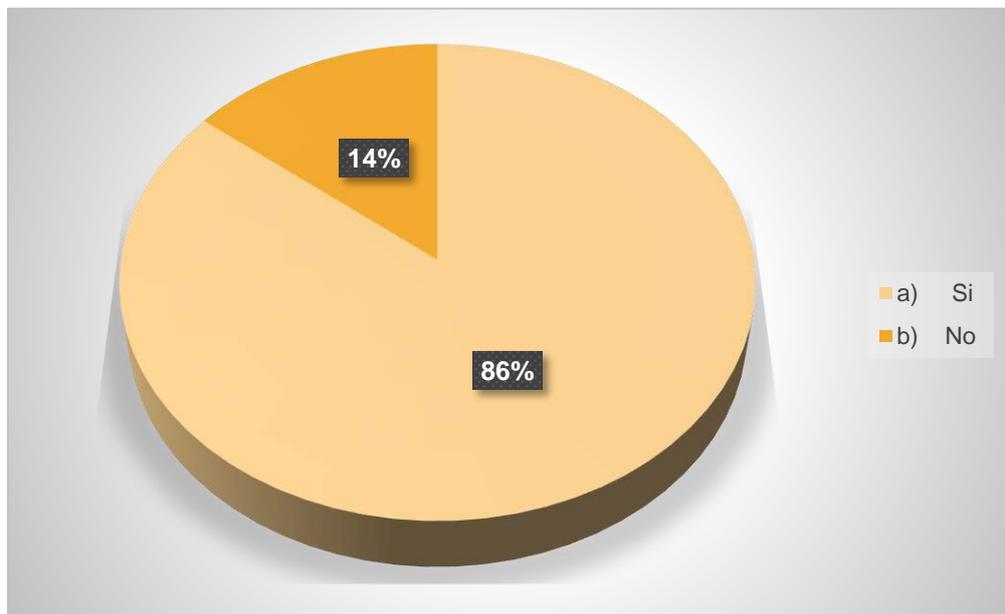
Respecto a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 7: *Descansos Semanales*

Descansos Semanales	N° de Trabajadores	%
a) Si	6	86
b) No	1	14

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: *Descansos Semanales*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la cuarta pregunta fueron, el 86% de encuestados señalo que, si tienen derecho a descansos semanales, esto hace indicar que la gran mayoría tiene conocimiento de los días que deben de descansar semanalmente, con respecto al 14% restante indicaron que no tienen derecho a tener descansos semanales, lo cual evidencia una gran falta de conocimiento por parte de algunos colaboradores.

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?

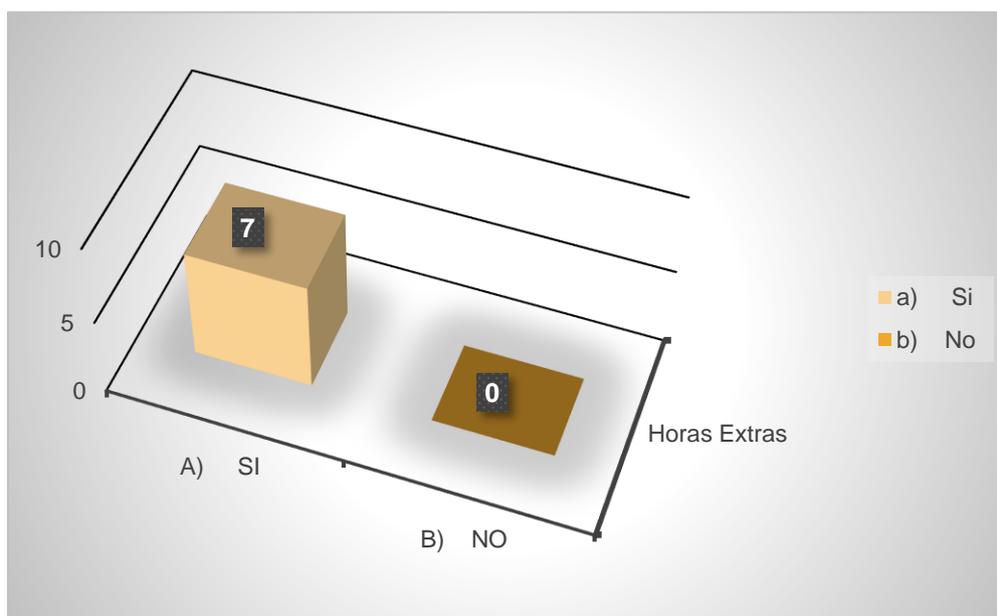
En cuanto, esta pregunta se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 8: *Horas Extras*

Horas Extras	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9: *Horas Extras*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la quinta pregunta fueron, todos los encuestados señalaron que, si les deben de pagar horas extras, esto refleja que si tienen conocimiento que las horas extras son remuneradas.

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?

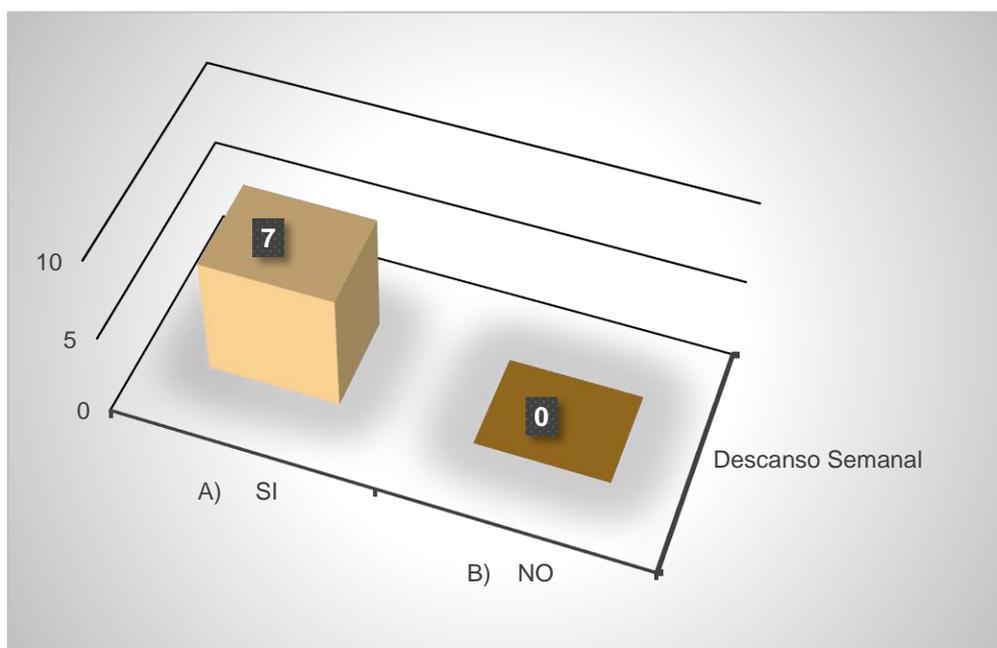
Acerca de esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 9: *Descanso vacacional*

Descanso vacacional	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10: *Descanso vacacional*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la sexta pregunta fueron, todos los colaboradores respondieron que, si tienen derecho a tener descanso vacacional, dando a conocer que la gran mayoría si tiene conocimiento que deben de tener vacaciones.

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?

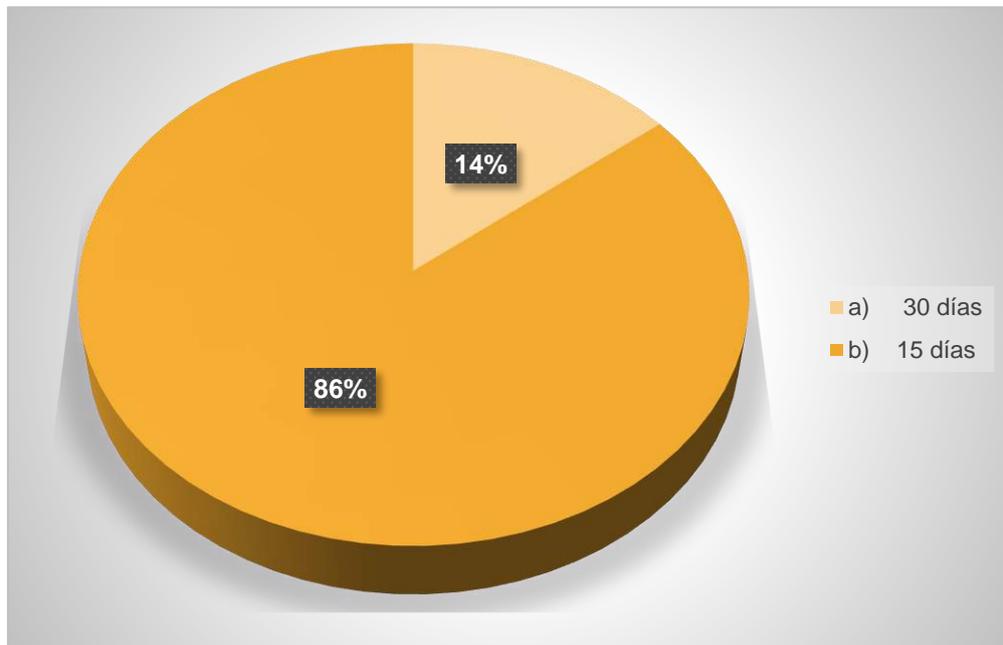
Sobre esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 10: *Días del Descanso Semanal*

Días del Descanso Semanal	N° de Trabajadores	%
a) 30 días	1	14
b) 15 días	6	86

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11: *Días del Descanso Semanal*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la pregunta séptima fueron, el 86% de encuestados respondieron que deben de descansar 15 días al año, dando a conocer que, si saben la cantidad de días que deben de tener como vacaciones, no obstante, el 14% señaló que los días que deben de descansar son 30, se mostró así un bajo conocimiento sobre la cantidad de días que deben de vacacionar.

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?

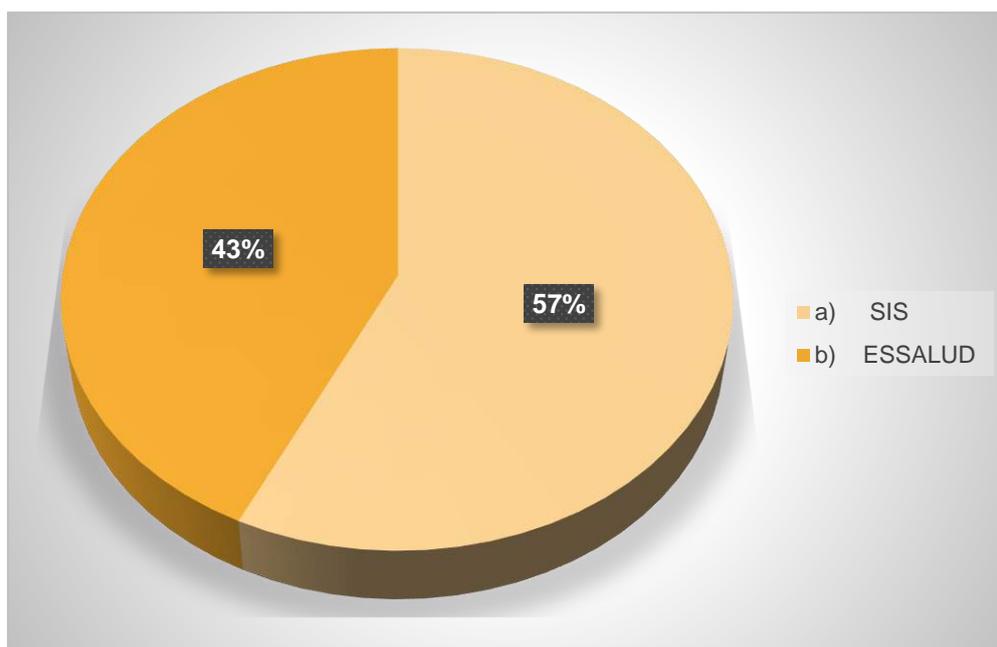
Referido a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 11: *Tipo de Cobertura de Seguridad Social de Salud*

Tipo de Cobertura de Seguridad Social de Salud	N° de Trabajadores	%
a) SIS	4	57
b) ESSALUD	3	43

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12: *Tipo de Cobertura de Seguridad Social de Salud*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la octava pregunta fueron, el 57% respondió que el tipo de cobertura de seguridad social al cual deben de estar acogidos es el SIS, esto quiere decir que si saben a qué tipo de cobertura de seguridad social pertenecen, el otro 43% respondió que el tipo de cobertura de seguridad social al cual deben de estar acogidos es ESSALUD, cabe señalar que dicha respuesta es errónea, lo cual evidencia una gran falta de conocimiento por parte de algunos trabajadores.

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?

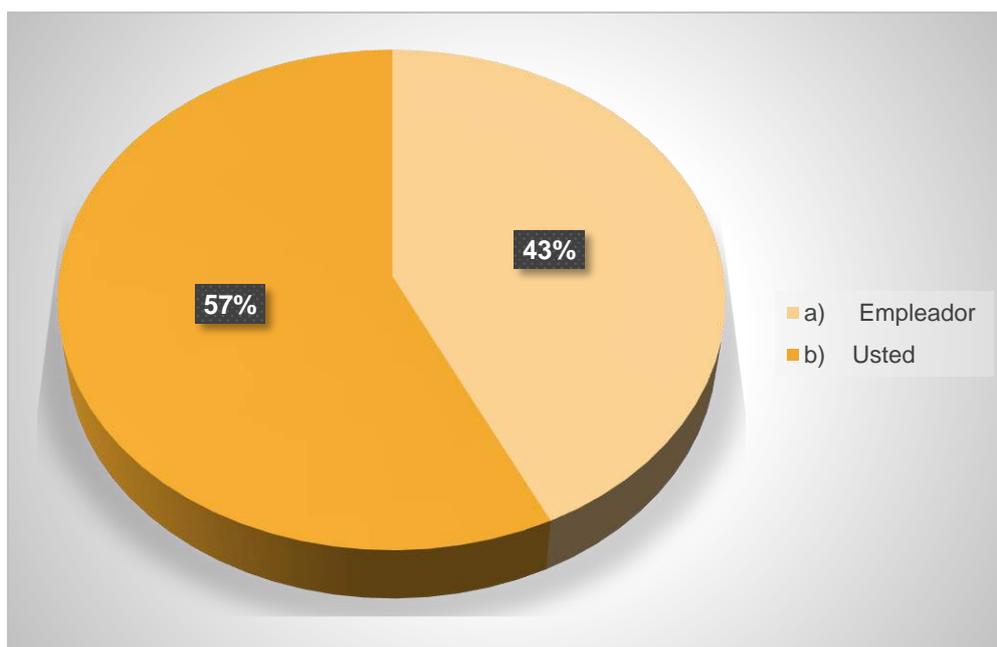
En relación a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 12: Responsable del Pago de la Cobertura de Seguridad Social de Salud

Responsable del Pago de la Cobertura de Seguridad Social de Salud	N° de Trabajadores	%
a) Empleador	3	43
b) Usted	4	57

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13: Responsable del Pago de la Cobertura de Seguridad Social de Salud



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la novena pregunta fueron, el 57% de encuestados señala que el empleador es el responsable de pagar la cobertura social de salud, esto indica que un poco más de la mitad de colaboradores tienen conocimiento, dado que respondieron de manera correcta, el 43% restante señala que ellos mismos deben porque sus respuestas son incorrectas.

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?

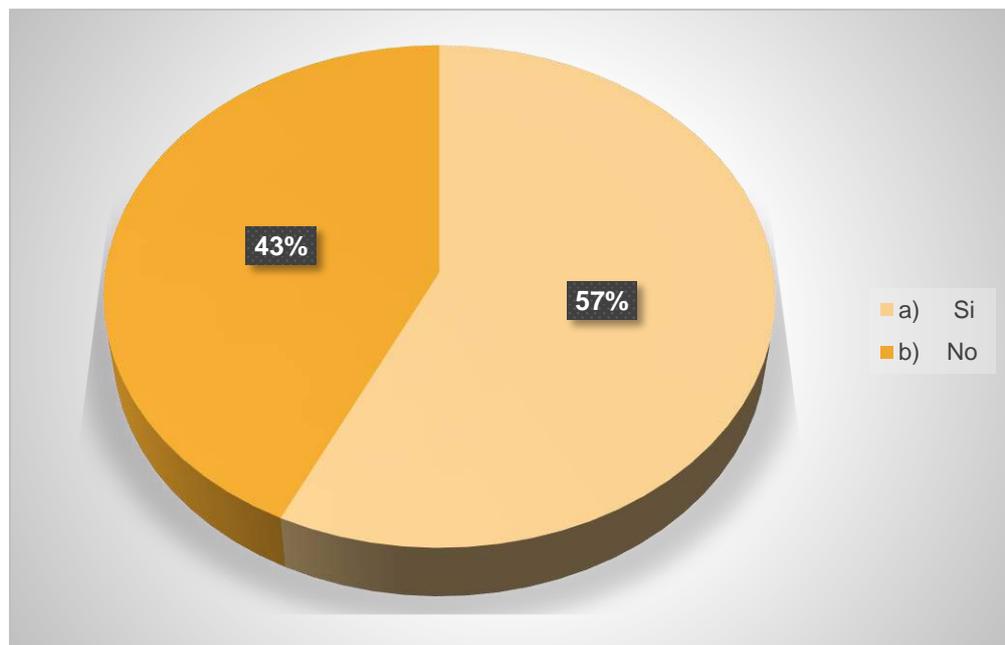
Ante esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 13: *Obligación al Acogimiento de un Sistema de Pensiones*

Obligación al Acogimiento de un Sistema de Pensiones	N° de Trabajadores	%
a) Si	4	57%
b) No	3	43%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 14: *Obligación al Acogimiento de un Sistema de Pensiones*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la décima pregunta fueron, el 57% de encuestados respondió que, si deben de estar acogidos al Sistema de Pensiones, se mostró así su interés por estar acogidos a dicho sistema, el 43% restante respondió que no desean estar acogidos al Sistema de Pensiones, se mostró así su poco interés por acogerse al SPS.

11. ¿Es obligatorio que le descuenten un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?

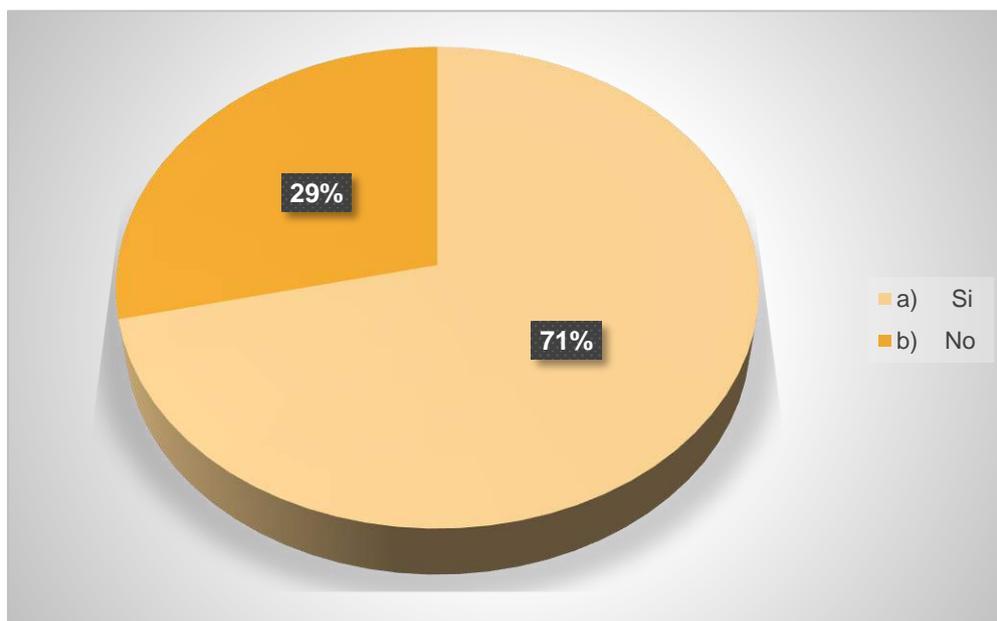
Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 14: *Obligación del Descuento del Sistema de Pensiones*

Obligación al Acogimiento de un Sistema de Pensiones	N° de Trabajadores	%
a) Si	5	71
b) No	2	29

Fuente: Elaboración Propia

Figura 15: *Obligación del Descuento del Sistema de Pensiones*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la undécima pregunta fueron, el 71% respondió que sí es obligatorio que se les descuenten un porcentaje de su remuneración si es que se acogen al SPS, esto indica que la gran mayoría está de acuerdo que se les descuenten un porcentaje de su remuneración, el 29% restante mostró su disconformidad indicando que no es obligatorio que se le realice un descuento a su remuneración, indicando así su desacuerdo con dicho descuento,

12. ¿Sabe que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?

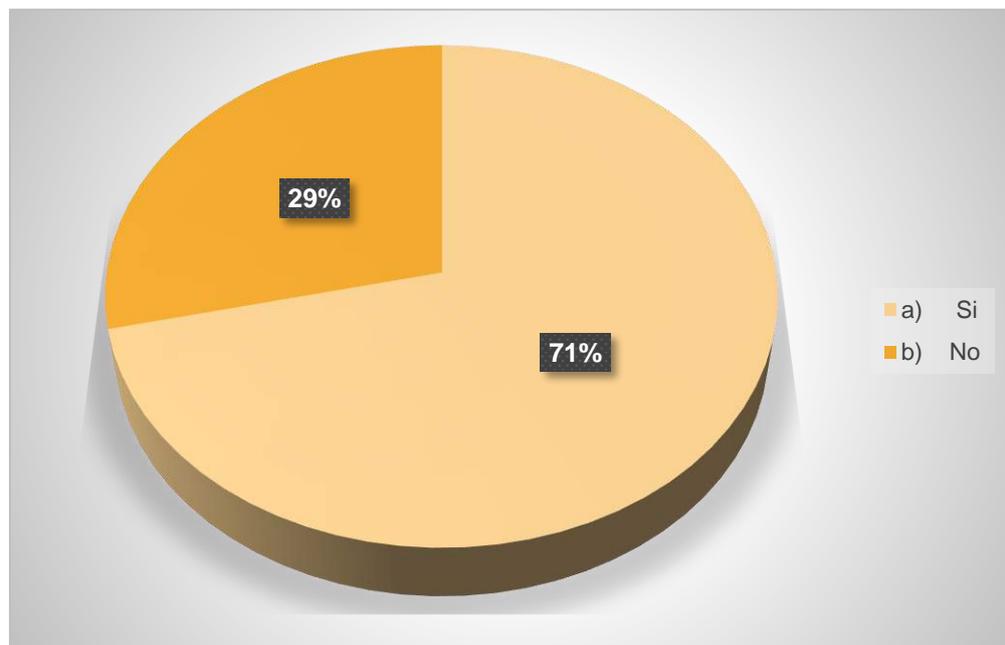
Frente a esta interrogante se dieron siguientes los resultados:

Tabla 15: *Indemnización por despido*

Indemnización por despido	N° de Trabajadores	%
a) Si	5	71
b) No	2	29

Fuente: Elaboración Propia

Figura 16: *Indemnización por despido*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la duodécima pregunta fueron, el 71% de encuestados respondió que si tiene conocimiento de realizar una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios, esto indica que la mayoría si tiene conocimiento de dicha indemnización, el 29% restante señaló que no conocen que tienen derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios, se demostró de esta manera su desconocimiento de este mencionado derecho de indemnización.

13. ¿Acepta usted estar en planilla?

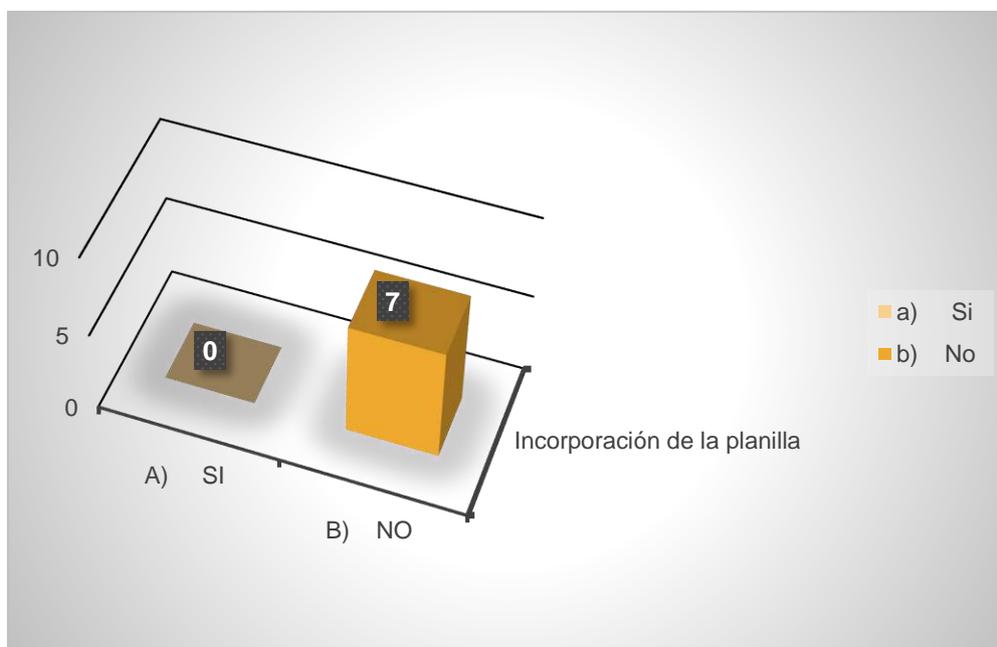
Respecto a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 16: *Incorporación de la planilla*

Incorporación de la planilla	N° de Trabajadores	%
a) Si	0	0
b) No	7	100

Fuente: Elaboración Propia

Figura 17: *Incorporación de la planilla*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimotercera pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas (100%), todos indicaron que, no desean estar en planilla, se mostró de esta manera que si están de acuerdo.

14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?

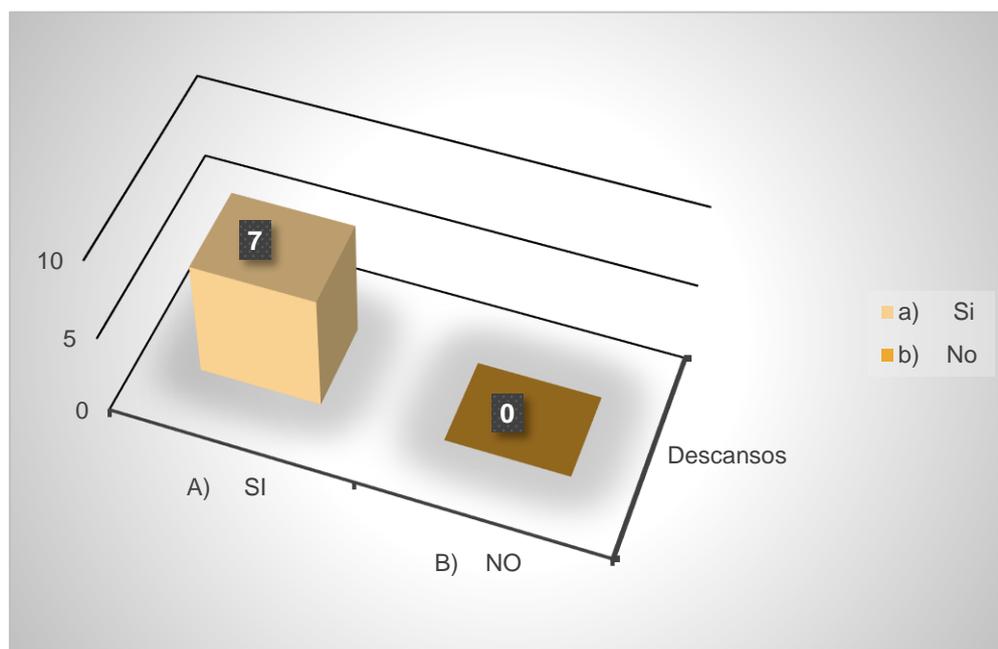
En cuanto, esta pregunta se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 17: Descansos

Descansos	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 18: Descansos



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimocuarta pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todos respondieron que si aceptan tener descansos semanales, feriados y vacacionales, lo cual indica que si están de acuerdo con dicha disposición.

15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?

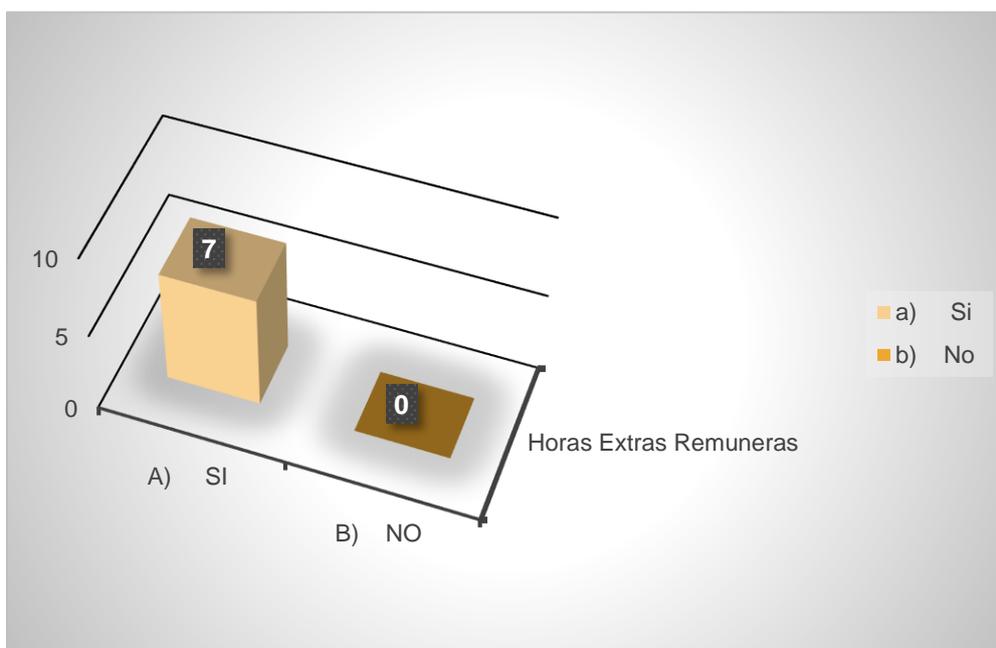
Acerca de esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 18: *Horas Extras Remuneradas*

Horas Extras Remuneradas	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 19: *Horas Extras Remuneradas*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimoquinta pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas (100%), todos respondieron que, si aceptan realizar horas extras remuneradas, lo cual indica que si están de acuerdo con dicho beneficio.

16. ¿Quiere tener una cobertura de seguridad social de salud?

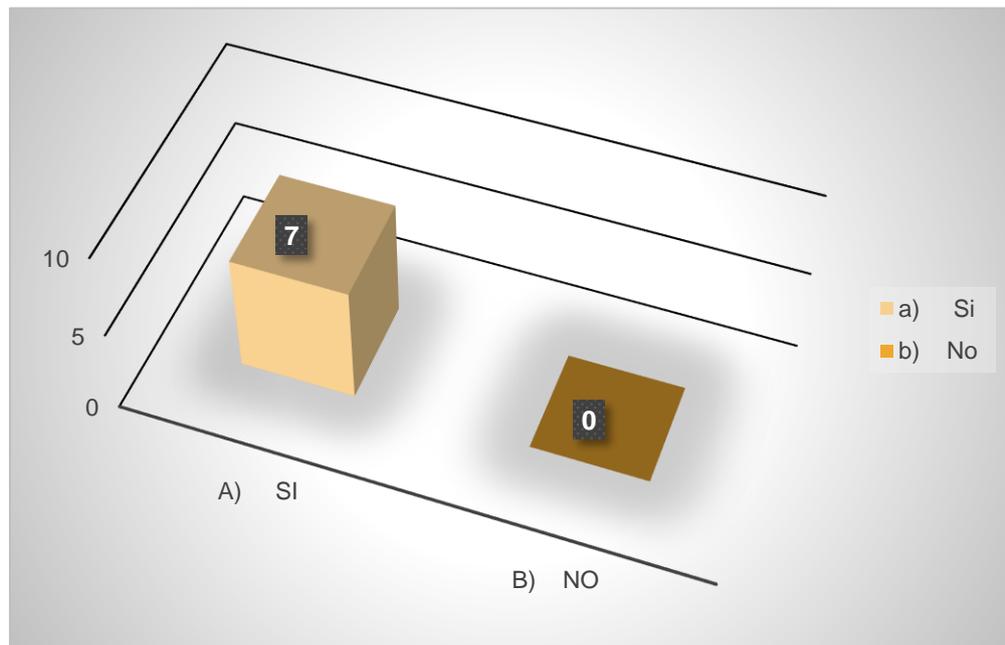
Sobre esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 19: *Aceptación de la Cobertura de Seguridad Social de Salud*

Aceptación de la Cobertura de Seguridad Social de Salud	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 20: *Aceptación de la Cobertura de Seguridad Social de Salud*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimosexta pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas (100%), todas respondieron que si aceptan tener una cobertura de seguridad social de salud, esto indica que si aceptan tener dicho beneficio.

17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y también que se le descuenta de su remuneración?

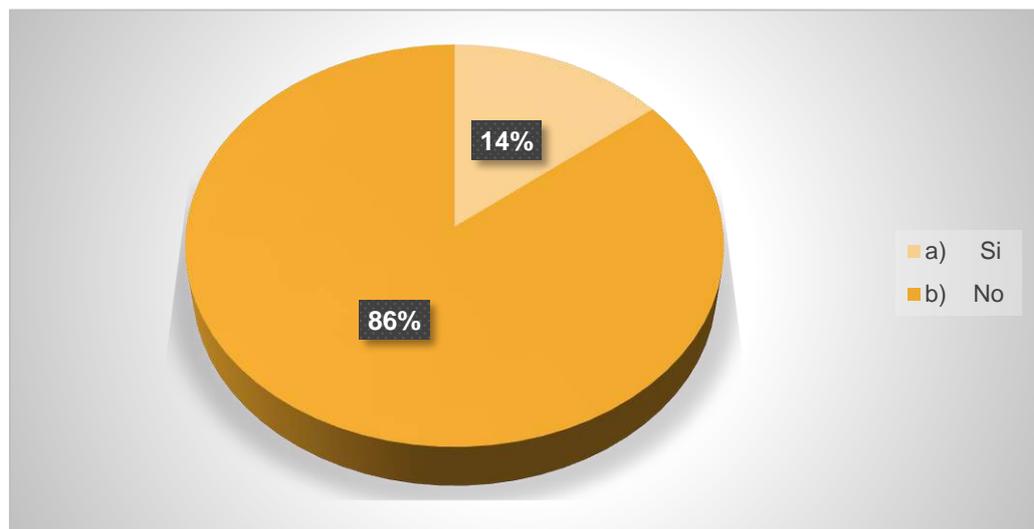
Referido a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 20: *Aceptación y Descuento del Sistema de Pensiones*

Aceptación y Descuento del Sistema de Pensiones	N° de Trabajadores	%
a) Si	0	0
b) No	7	100

Fuente: Elaboración Propia

Figura 21: *Aceptación y Descuento del Sistema de Pensiones*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimoséptima pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas indicaron que no aceptan estar acogidos a un Sistema de Pensiones y tampoco que se les descuenta un porcentaje de su remuneración.

18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?

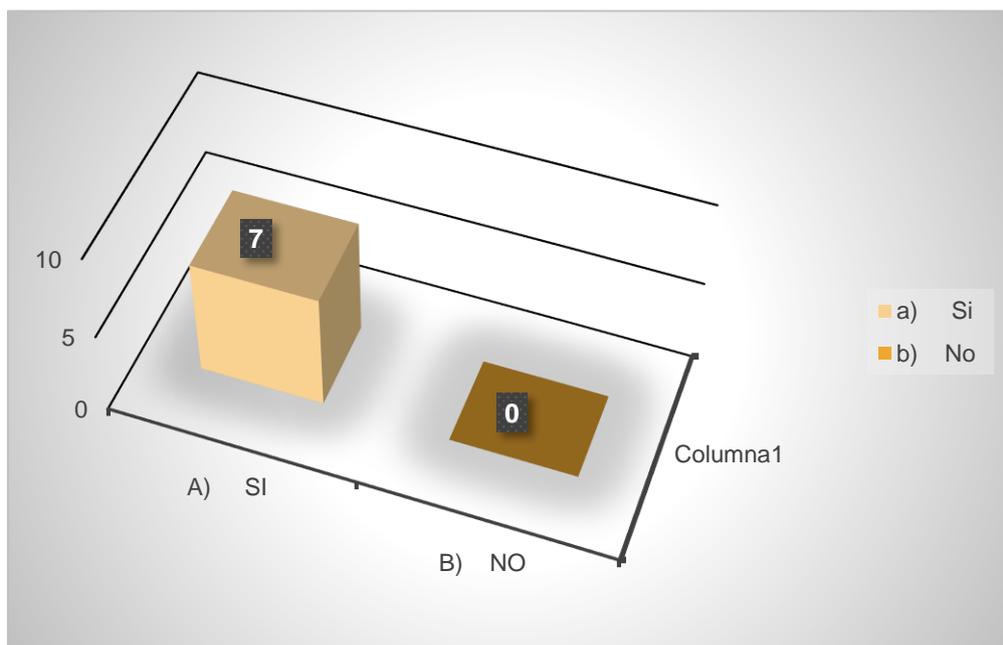
En relación a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 21: *Percepción de la Disminución de la Remuneración*

Percepción de la Disminución de la Remuneración	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 22: *Percepción de la Disminución de la Remuneración*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimoctava pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todos respondieron que si creen disminuiría su remuneración si llegan a estar vinculados a un contrato laboral, lo cual quiere decir que todos los trabajadores tienen una mala percepción.

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?

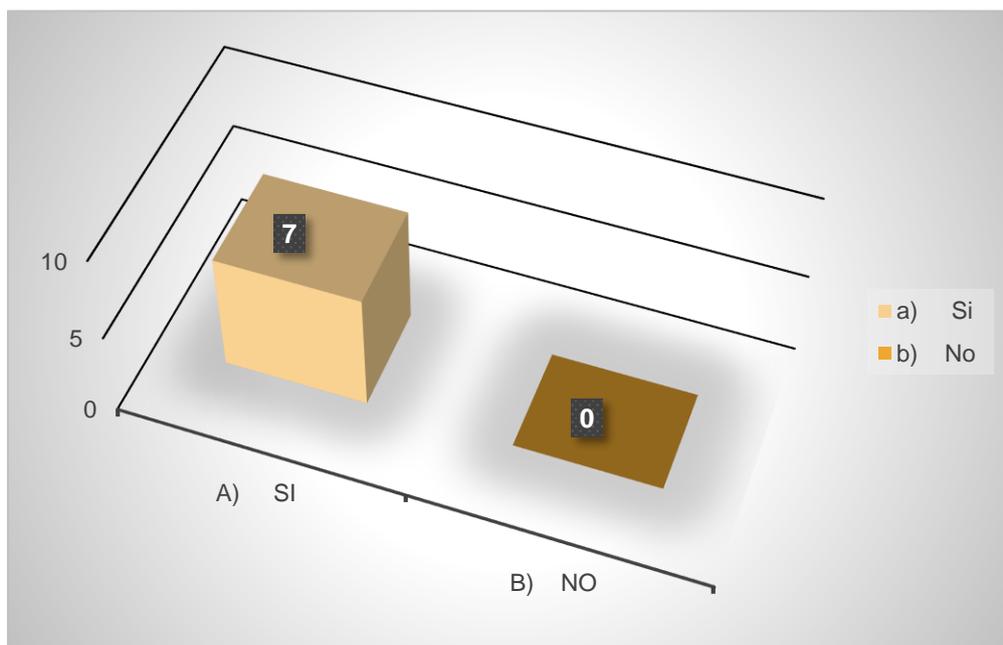
Ante esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 22: *Percepción del Compromiso de un Contrato Laboral*

Percepción del Compromiso de un Contrato Laboral	N° de Trabajadores	%
a) Si	7	100
b) No	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 23: *Percepción del Compromiso de un Contrato Laboral*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la decimonovena pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todos respondieron que si creen que les genera un mayor compromiso con la empresa tener un contrato laboral, lo cual quiere decir que la totalidad de ellos tienen una mala percepción.

20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:

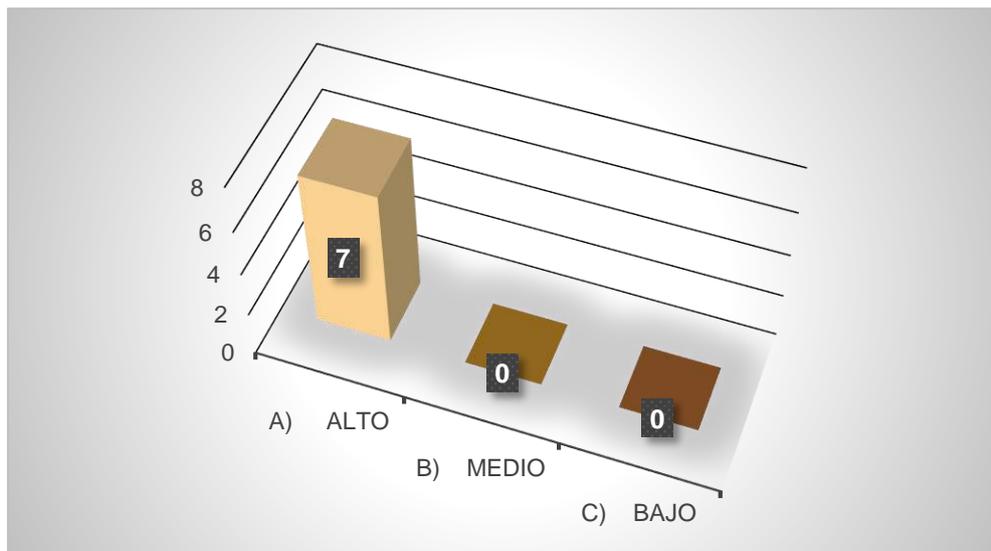
Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 23: *Percepción de Porcentaje del Sistema de Pensiones*

Percepción de Porcentaje del Sistema de Pensiones	N° de Trabajadores	%
a) Alto	7	100
b) Medio	0	0
c) Bajo	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 24: *Percepción de Porcentaje del Sistema de Pensiones*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la vigesimoprimer pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todos consideraron que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es alto, lo cual quiere decir que el conjunto de trabajadores tiene una mala percepción.

21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:

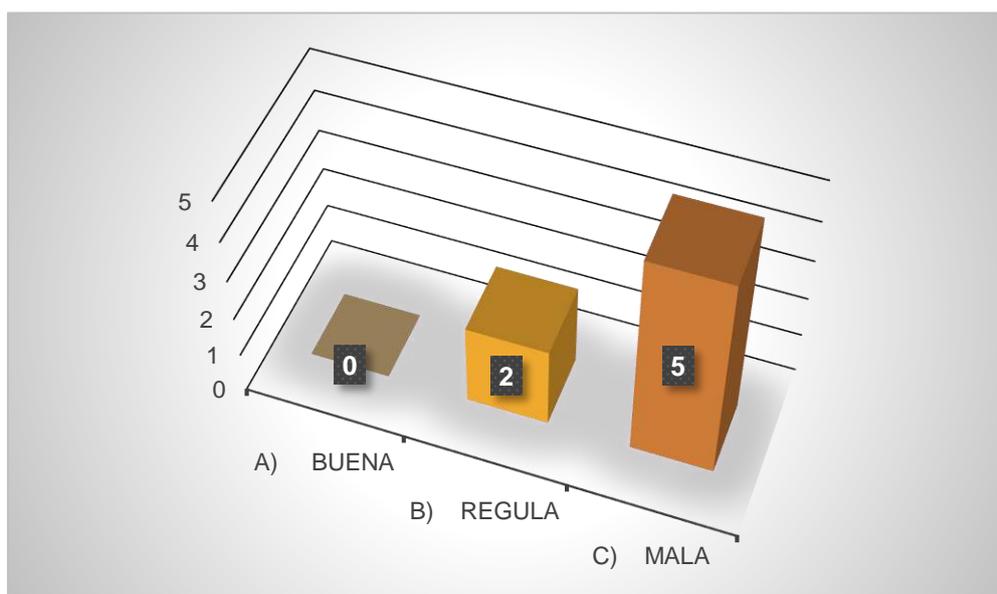
Frente a esta interrogante se dieron siguientes los resultados:

Tabla 24: *Percepción del nivel de Atención del SIS*

Percepción del nivel de Atención del SIS	N° de Trabajadores	%
a) Buena	0	0
b) Regular	2	29
c) Mala	5	71

Fuente: Elaboración Propia

Figura 25: *Percepción del nivel de Atención del SIS*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la vigesimosegunda pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, las 5 personas restantes indicaron que el nivel de atención del SIS es malo, por otra parte, 2 personas indicaron que el nivel de atención del SIS es regular, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores tiene un nivel de percepción malo.

22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?

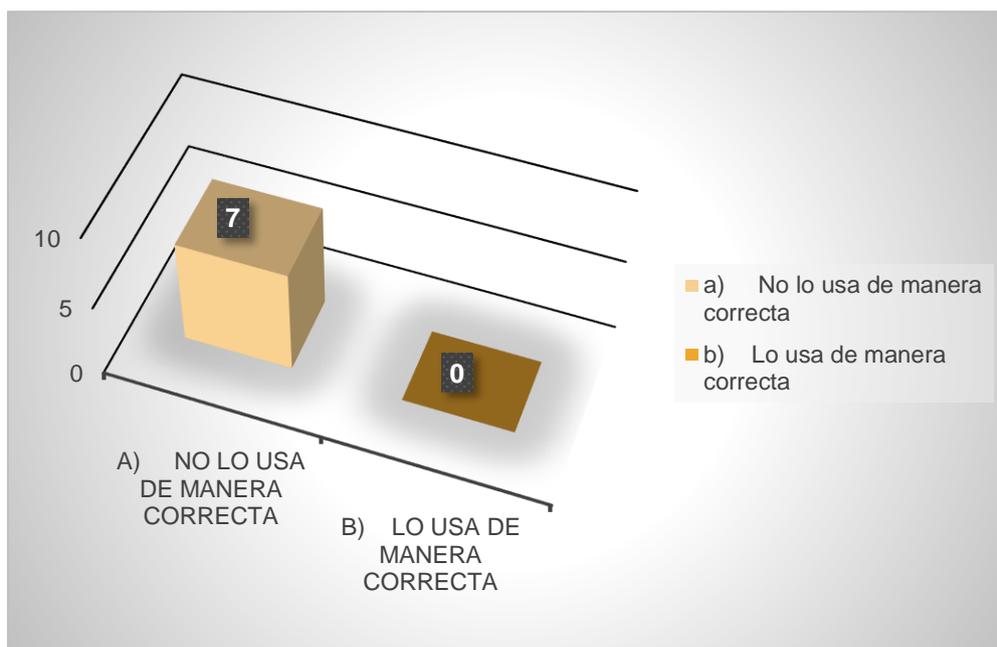
Respecto a esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 25: *Percepción del Uso de las Aportaciones de Seguro Social*

Percepción del Uso de las Aportaciones de Seguro Social	N° de Trabajadores	%
a) No lo usa de manera correcta	7	100
b) Lo usa de manera correcta	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 26: *Percepción del Uso de las Aportaciones de Seguro Social*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la vigesimosegunda pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todos opinaron que el Estado no le da un buen uso al dinero de las aportaciones de seguro social, lo cual quiere decir que la totalidad trabajadores tiene un nivel de percepción malo.

23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:

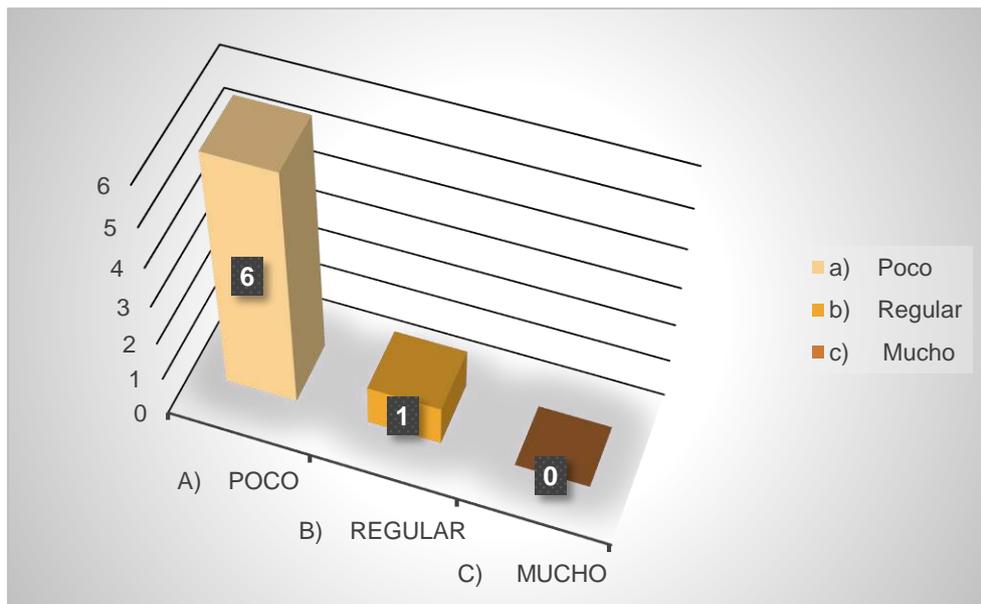
En cuanto, esta pregunta se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 26: *Percepción del Tiempo de Vacaciones*

Percepción del Tiempo de Vacaciones	N° de Trabajadores	%
a) Poco	6	86
b) Regular	1	14
c) Mucho	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 27: *Percepción del Tiempo de Vacaciones*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la vigesimotercera pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, 6 personas consideraron que el tiempo de vacaciones es poco y la persona restante considero que el tiempo de vacaciones es regular, lo cual indica que la mayoría de trabajadores tiene un nivel de percepción malo.

24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:

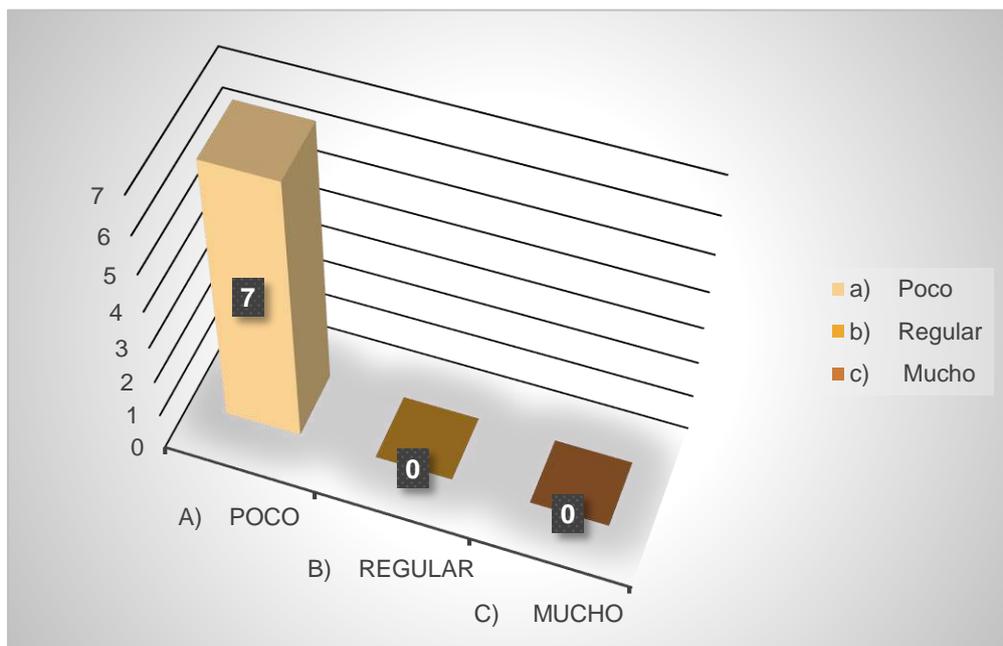
Acerca de esta pregunta los resultados obtenidos fueron:

Tabla 27: *Percepción del Porcentaje de las Horas Extras*

Percepción del Porcentaje de las Horas Extras	N° de Trabajadores	%
a) Poco	7	100
b) Regular	0	0
c) Mucho	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 28: *Percepción del Porcentaje de las Horas Extras*



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la vigesimosegunda pregunta fueron, de las 7 personas encuestadas, todas consideraron que el porcentaje de horas extras es poco, lo cual indica que el conjunto de trabajadores tiene un nivel de percepción malo.

3.2.1. Nivel de Conocimiento

Se valorizó en 3 niveles. Teniendo en cuenta que; están en el Nivel de Conocimiento 1 cuando responden correctamente de 1 a 4 preguntas, por ende, tienen bajo conocimiento del Régimen Especial Laboral; están en el Nivel de Conocimiento 2 cuando responden correctamente de 5 a 8 preguntas, por ello tienen conocimiento regular de dicha ley; y están el Nivel de Conocimiento 3 cuando responden correctamente de 9 a 12 preguntas; por esa razón conocen realmente que beneficios tendrían si aceptan estar en planilla.

Tabla 28: *Nivel de Conocimiento*

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
1 - 4	5 – 8	9 - 12
Bajo	Regular	Alto

Fuente: Elaboración Propia

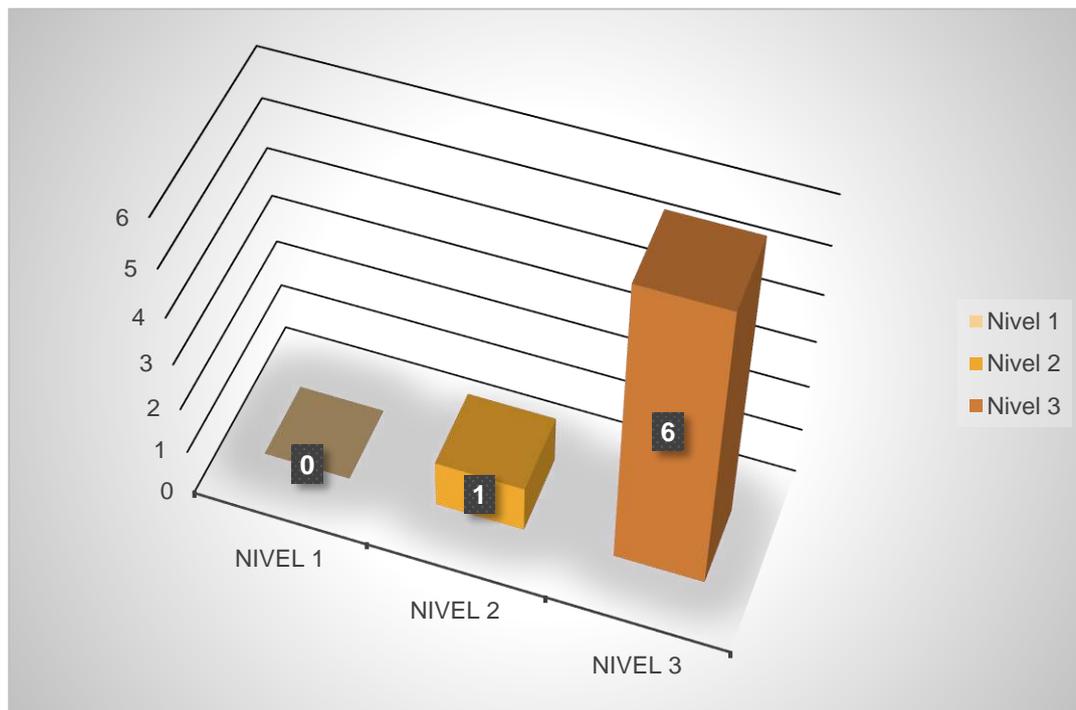
Después de haber realizado las encuestas se contabilizó las respuestas, verificando cuantas se habían realizado bien, y de esa manera saber en qué nivel estarían. Procediendo a la obtención de resultados:

Tabla 29: *Resultado de Nivel de Conocimiento*

Niveles	N° de Trabajadores	%
Nivel 1	0	0
Nivel 2	1	14
Nivel 3	6	86

Fuente: Elaboración Propia

Figura 29: Resultado de Nivel de Conocimiento



Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 29 y figura 29, se determina que 86 % de colaboradores conoce el régimen especial laboral y 14 % restante tienen conocimiento regular.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se deduce que la mayoría de los trabajadores si conocen los beneficios que tendrían por ley, por lo tanto, su nivel de conocimiento no es una causa de la informalidad laboral.

3.2.2. Nivel de Aceptación

Se valorizó en 2 niveles. Teniendo en cuenta que; están en el Nivel de Aceptación 1 cuando responden correctamente de 1 a 4 preguntas, por ese motivo no aceptan estar en planilla; y están en el Nivel de Aceptación 2 cuando responden correctamente las 5 preguntas, por lo tanto, si aceptan ser incorporados en la planilla.

Tabla 30: *Nivel de Aceptación*

Nivel 1	Nivel 2
1 – 4	5
Bajo	Alto

Fuente: Elaboración Propia

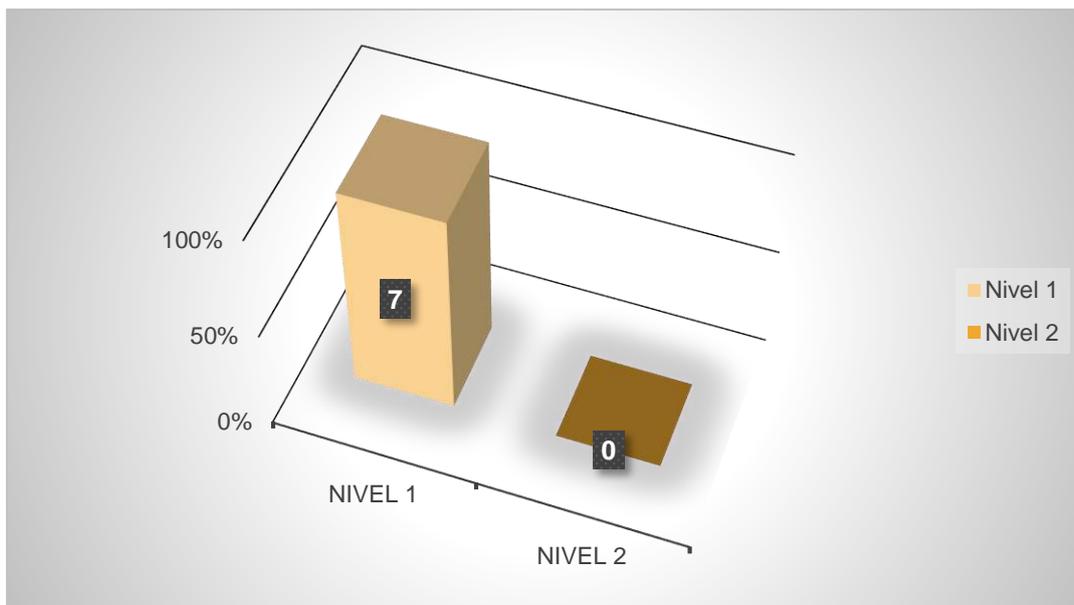
Después de haber realizado las encuestas se contabilizó las respuestas, verificando cuantas se habían realizado bien, y de esa manera saber en qué nivel estarían. Procediendo a la obtención de resultados:

Tabla 31: *Resultado Nivel de Aceptación*

Niveles	N° de Trabajadores	%
Nivel 1	7	100
Nivel 2	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 30: *Resultado de Nivel de Aceptación*



Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 31 y figura 30, se determina que todos de colaboradores tiene un nivel de aceptación bajo acerca de la formalización laboral de la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se deduce que la mayoría de los trabajadores no acepta estar en planilla, por lo tanto, su nivel de aceptación si es una causa de la informalidad laboral. Debido a que ellos no están de acuerdo a estar en planilla ni al descuento de una parte de su salario.

3.2.3. Nivel de Percepción

Se valorizó en 2 niveles. Teniendo en cuenta que; están en el Nivel de Percepción 1 cuando responden correctamente de 1 a 3 preguntas, lo cual indica que tienen un nivel de percepción malo; y están en el Nivel de Percepción 2 cuando responden correctamente de 4 a 7 preguntas, por lo tanto, su nivel de percepción es bueno.

Tabla 32: *Nivel de Percepción*

Nivel 1	Nivel 2
1 – 3	4 – 7
Malo	Bueno

Fuente: Elaboración Propia

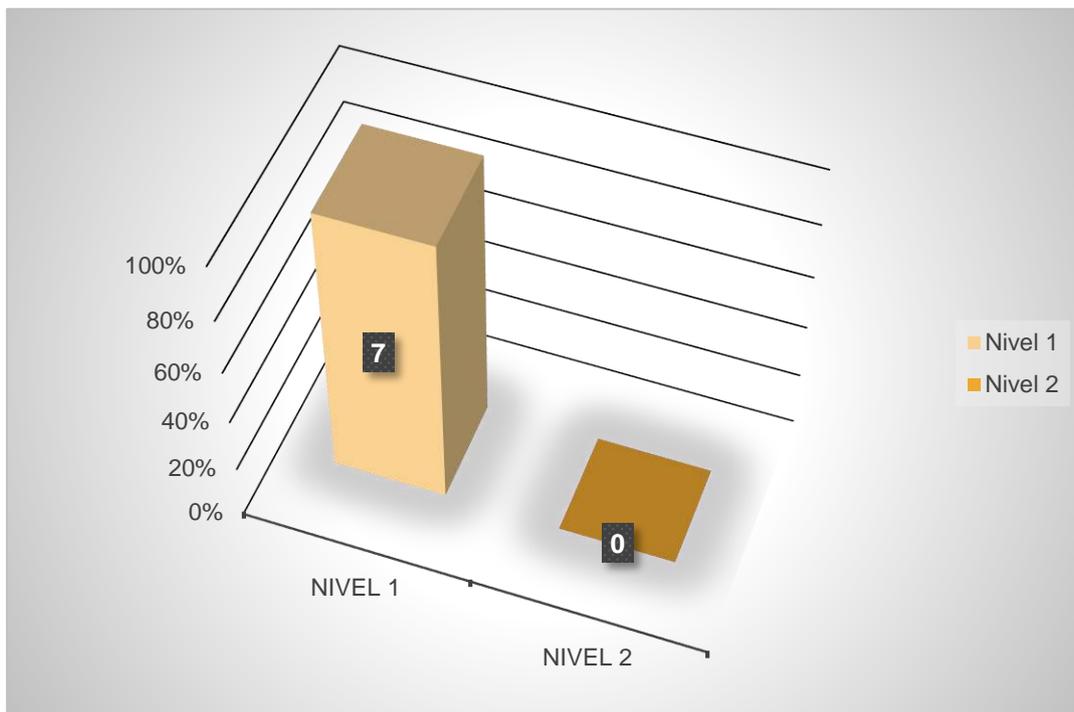
Luego de haber realizado las encuestas se contabilizó las respuestas, verificando cuantas se habían realizado bien, y de esa forma saber en qué nivel se encuentran. Procediendo a la obtención de resultados:

Tabla 33: *Resultado del Nivel de Percepción*

Niveles	N° de Trabajadores	%
Nivel 1	7	100
Nivel 2	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 31: Resultado del Nivel de Percepción



Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 33 y figura 31, se determina que el 100 % de colaboradores tiene un nivel de percepción malo, acerca de los porcentajes del Sistema de Pensiones, el nivel de atención del SIS.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que todos los trabajadores tienen un nivel de percepción malo, lo cual indica, que su nivel de percepción si es una causa de la informalidad laboral.

3.3. Determinación del Nivel de Conocimiento, Aceptación y Percepción por parte del Empleador

Para la elaboración de este objetivo, se analizó la entrevista que se realizó al Empleador de la empresa Calzados Fabi SAC, cuyo instrumento se encuentra en el anexo N° 09, en la cual da a conocer su nivel conocimiento y su nivel aceptación para formalizar a sus trabajadores. Vale aclarar que, sólo se entrevistó a un accionista dado que la señora Esmelda Edita Valle Quezada falleció y el sr. Barros aún no actualiza su escritura pública. Se procederá a realizar un breve resumen de la entrevista aplicada, la cual constaba de 8 preguntas.

Después de analizar las preguntas de la entrevista, se dividió en niveles de conocimiento, niveles de aceptación y niveles de percepción. Donde, en 12 se analizaba y reconocía el nivel de conocimiento, en las 5 siguientes preguntas se analizaba y reconocía el nivel de aceptación de los trabajadores y en las 7 últimas preguntas se analizaba y reconocía el nivel de percepción de los trabajadores.

A. ¿Quiere usted poner a sus trabajadores en el Régimen Especial Laboral?

El empleador indico que sería una empresa más formal para la SUNAT, asimismo se evitaría posibles multas y varios problemas que afectarían directamente a la empresa, pero el gran problema es que los trabajadores no aceptan los respectivos descuentos de sus planillas.

B. ¿Qué sabe usted del Régimen Especial Laboral?

El empleador señalo que dicho régimen es poner a los trabajadores en planilla con todos sus derechos que se merecen por ley.

C. ¿Sabe usted que las horas extras son remuneradas?

El empleador dio a conocer que las horas extras si son remuneradas, siempre y cuando los trabajadores se encuentren en planilla, teniendo en cuenta que si pasan de la segunda hora extra se les paga un porcentaje más alto que la primera hora.

D. ¿Sabe que sus trabajadores tienen derecho a un descanso vacacional de 15 días? ¿Acepta pagarles los descansos?

El empleador indica que, si tiene conocimiento de dicho descanso vacacional, por otra parte, señala que sí estaría dispuesto a pagarles siempre y cuando estén en planilla.

E. ¿Está dispuesto a pagarle el SIS a sus trabajadores?

El empleador señala que, si está dispuesto a pagarles el SIS a sus trabajadores, también hace referencia que dicho seguro es muy simple y a costos bajo.

F. ¿Es obligatorio que sus trabajadores estén acogido a un Sistema de Pensiones? ¿Usted debería de pagarles o descontarles a sus trabajadores?

El empleador indica que, si es obligatorio que sus trabajadores estén acogidos a dicho sistema, sin embargo, señala que depende mucho del trabajador por el descuento que ellos deseen aportar.

G. ¿Sabe que sus trabajadores tienen derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)? ¿Está de acuerdo en realizar dicho pago?

El empleador señala que si se diera el caso sí estaría de acuerdo en cuanto al trabajador cumpla con todo lo que prescribe la ley, en estos casos mayormente el colaborador se retira de la empresa sin previo aviso alguno.

H. ¿Sabe cuál es el trámite que debe de realizar para formalizar a sus trabajadores? ¿Cuál es?

El empleador indica que si tiene conocimiento del trámite que debe realizar, hace referencia que lo primero que tiene que hacer es registrar a cada trabajador en la AFP que decidan y luego en ESSALUD.

I. ¿Tiene temor que al formalizar a sus trabajadores ellos tomen la decisión de irse de la empresa?

El empleador señaló que si, debido a que la gran mayoría de sus colaboradores no están de acuerdo a trabajar formalmente y por dicho motivo se irían de la empresa.

J. ¿En qué aspecto afectaría si los trabajadores se llegan a ir de la empresa?

El empleador indicó que, ante la posible ida de sus trabajadores de la empresa, afectaría directamente en la producción, recalca que al no tener personal no se podría producir, de igual forma afectaría seriamente a las ventas, asimismo señala que ante esta problemática conllevaría a que sus clientes busquen nuevos proveedores.

3.3.1. Nivel de Conocimiento por parte del Empleador

Se valorizó en 2 niveles. Teniendo en cuenta que; está en el Nivel de Conocimiento 1 cuando responde correctamente de 1 a 3 preguntas, por ende, tienen bajo conocimiento del Régimen Especial Laboral, y está en el Nivel de Conocimiento 2 cuando responde correctamente de 4 a 6 preguntas; por esa razón conoce realmente que beneficios tendrían sus trabajadores si aceptan estar en planilla.

Tabla 34: *Nivel de Conocimiento del empleador*

Nivel 1	Nivel 2
0 - 3	4 – 6
Bajo	Alto

Fuente: Elaboración Propia

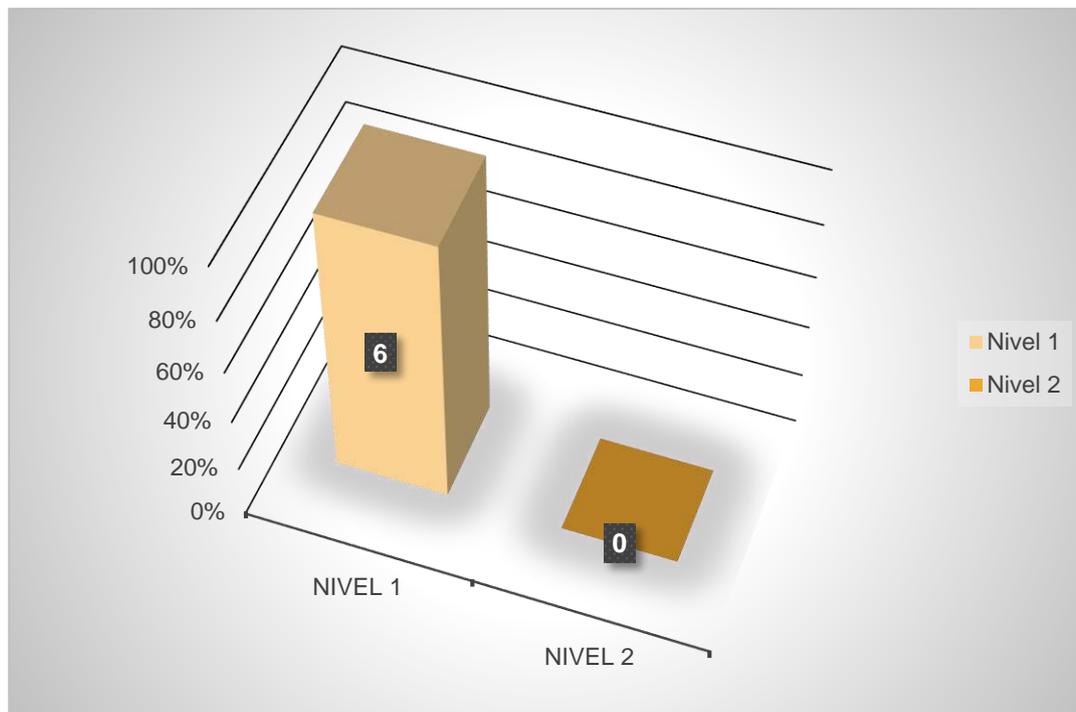
Después de haber realizado las encuestas se contabilizó las respuestas, verificando cuantas se habían realizado bien, y de esa manera saber en qué nivel estarían. Procediendo a la obtención de resultados:

Tabla 35: *Resultado del Nivel de Conocimiento del empleador*

Respuestas	N° de Preguntas	%
Correcta	6	100
Incorrecta	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 32: *Resultado del Nivel de Conocimiento del empleador*



Según las respuestas dadas, se deduce que el empleador se encuentra en el Nivel 2. Es decir, si tiene conocimiento del Régimen Especial Laboral, puesto que se corroboró cada respuesta brindada con la ley. Por ello, su nivel de conocimiento no es una causa de la informalidad laboral.

3.3.2. Nivel de Aceptación por parte del Empleador

Se valorizó en 2 niveles. Teniendo en cuenta que; están en el Nivel de Aceptación 1 cuando responden correctamente de 1 a 3 preguntas, por ese motivo no acepta esta formalizar a sus trabajadores; y están en el Nivel de Aceptación 2 cuando responden correctamente las 4 preguntas, por lo tanto, si acepta formalizar a sus trabajadores.

Tabla 36: *Niveles de Aceptación del empleador*

Nivel 1	Nivel 2
1 – 3	4
Bajo	Alto

Fuente: Elaboración Propia

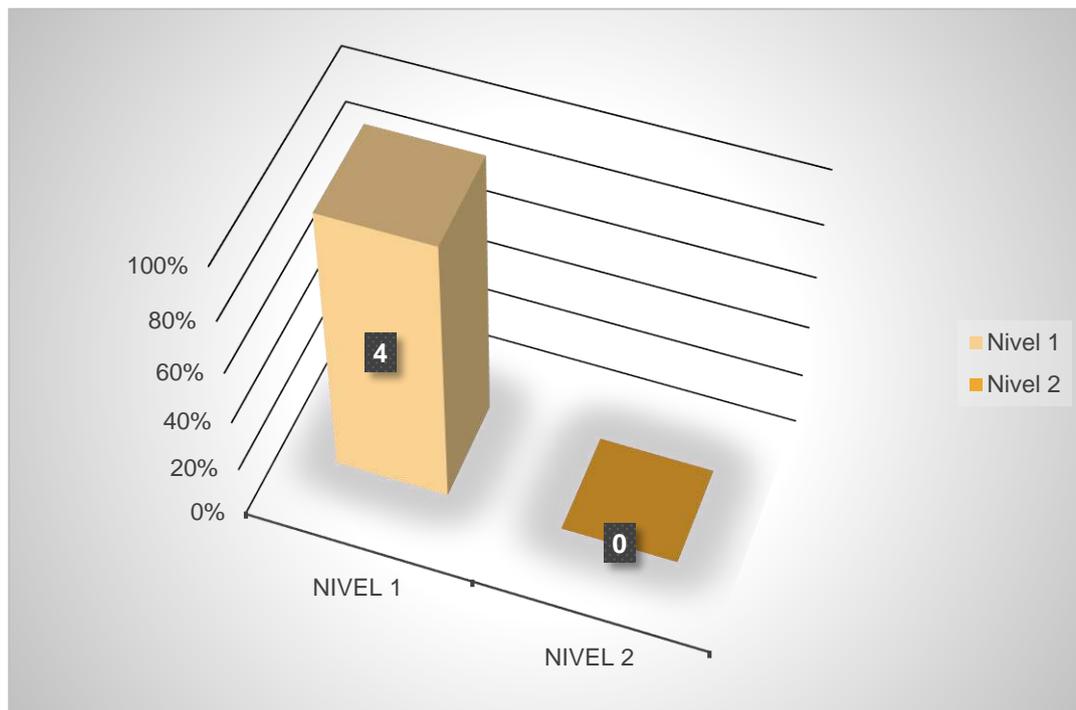
Después de haber realizado las encuestas se contabilizó las respuestas, verificando cuantas se habían realizado bien, y de esa manera saber en qué nivel estarían. Procediendo a la obtención de resultados:

Tabla 37: *Resultado del Niveles de Aceptación del empleador*

Respuestas	N° de Preguntas	%
Correcta	4	100
Incorrecta	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 33: Resultado del Niveles de Aceptación del empleador



Fuente: Elaboración Propia

Luego de haber analizado las respuestas que el empleador brindó en la entrevista realizada, se llegó a la conclusión que el empleador si acepta formalizar a sus trabajadores debido a que en las 4 preguntas respondió que sí está de acuerdo, pero a la vez indico que el gran problema son los trabajadores, debido que ellos no están de acuerdo que se les descuenta de su sueldo, finalmente el empleador señaló que tendrá una reunión con sus colaboradores en la cual les explicará el gran riesgo que está teniendo la empresa al no estar formalmente trabajando y tampoco estén disfrutando de sus derechos, de esta forma espera convencerlos y llegar a un acuerdo, para que de esta forma pueda formalizar a su empresa y evite posibles multas que le generarían gastos considerables. Por consiguiente, su nivel de aceptación no es una causa de la informalidad laboral.

3.3.3. Nivel de Percepción

Se valorizó en 2 niveles. Teniendo en cuenta que; está en el Nivel 1 cuando responde negativamente a 2 preguntas, por ende, su nivel de percepción es malo, y está en el Nivel 2 cuando responde positivamente a 2 preguntas; por esa razón su nivel de percepción es bueno.

Tabla 38: Nivel de Percepción del empleador

Nivel 1	Nivel 2
2	0
Malo	Bueno

Fuente: Elaboración Propia

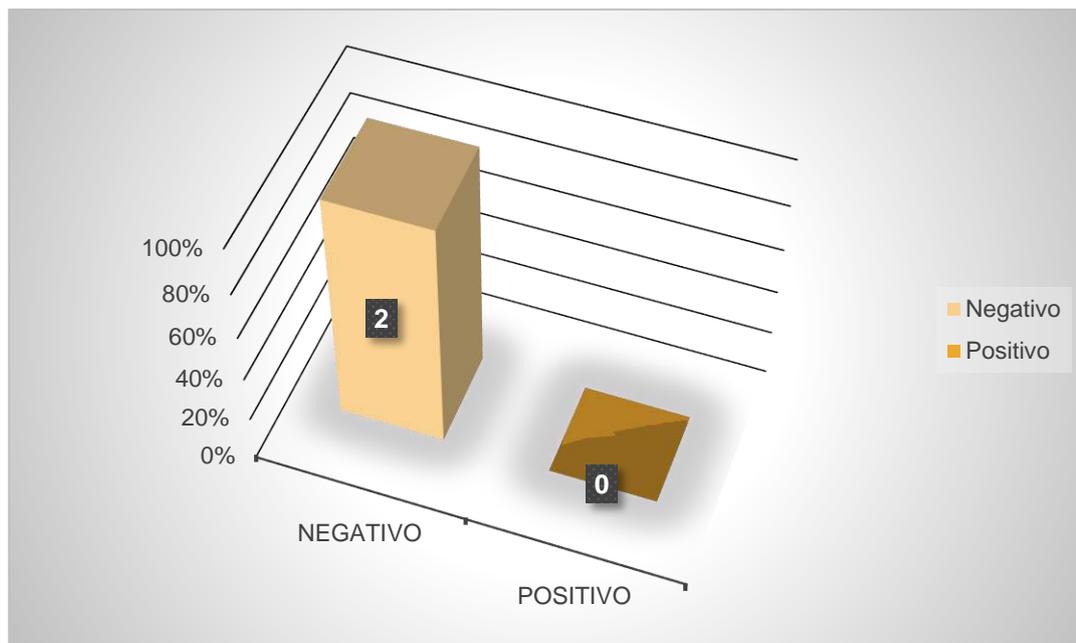
Después de haber realizado la encuesta se contabilizó las respuestas, verificando cuantas se habían realizado bien, y de esa manera saber en qué nivel estarían. Procediendo a la obtención de resultados:

Tabla 39: Resultado del Nivel de Percepción del empleador

Respuestas	N° de Preguntas	%
Negativa	2	100
Positiva	0	0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 34: Resultado del Nivel de Conocimiento del empleador



Fuente: Elaboración Propia

Según las respuestas dadas, se deduce que el empleador se encuentra en el Nivel 1. Es decir, tiene un nivel de percepción malo, dado que respondió las preguntas negativamente. Por ello, su nivel de percepción es una causa de la informalidad laboral.

3.4. Descripción de las Sanciones y Gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC.

Para determinar las sanciones y gastos que genera la informalidad, se realizó un análisis de recolección de la Ley 28806, Decreto Supremo 019-2006-TR y Decreto Supremo 015-2017-TR, y una entrevista al abogado Renee Saavedra Cotrina. El primer instrumento que se utilizó fue una ficha de análisis de recolección, ubicada en el Anexo N°10; 11 y 12. Y el otro instrumento que se utilizó fue una ficha de entrevista, ubicada en el Anexo N°13.

Por consiguiente, se analizó las 3 primeras preguntas de la ficha de la entrevista. Realizando un resumen y comentario de las respuestas que dio el abogado.

A. ¿Cuáles son las sanciones que genera la informalidad laboral?

Las sanciones son de diversas índoles y pueden ser leves, graves y muy graves. Y cada entidad del estado (SUNAFIL, INDECOPI, Municipalidades) les aplica en base a su TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos, informe que se utiliza para ayudar a brindar servicios al usuario), en base a la gravedad del hecho.

B. Según la ley, las tasas de las sanciones son leves, graves y muy graves. ¿Tiene usted conocimiento en que consiste cada uno?

Una sanción es leve cuando son de carácter netamente formal. Ejemplo: Cuando SUNAFIL hace una fiscalización laboral; pide boletas de pago a los trabajadores, Reportes del T-Registro y otras documentaciones referidas al trabajador. Y se percata que las boletas no están firmadas por los colaboradores.

Una falta grave es cuando se hace una inobservancia de la normativa y se vulneran derechos, como no pagar gratificaciones, CTS o utilidades.

Y son muy graves cuando son citados, expresamente, por la ley. Se vulneran derechos del trabajador, como, por ejemplo: No tenerlos en planilla, no tener registro de asistencia, cuando se hace una obstrucción a la formación de sindicato, cuando no se cuenta con un adecuado implemento de normas de seguridad en el trabajo.

C. ¿Cuáles son los gastos genera la informalidad? ¿Cuánto es el pago que se le realiza al abogado?

Los gastos son diversos. Puesto que hay una sanción pecuniaria, que consiste en el pago de una multa al Estado como castigo por haber cometido un delito, además se

tendrá que contratar un asesor (un abogado). Adicionalmente, aparte del pago de esa sanción, hay pagos adicionales, como aranceles que paga el empleador por ser demandado. Adicionalmente, según la entrevista dada, el pago a los abogados se desglosa por la remuneración del profesional y los gastos que se generará por en el proceso.

Por ejemplo, hay una demanda en el poder judicial por no pagar los beneficios a los trabajadores o un daño o perjuicio que se le ocasionó en alguna obra (al hablar en empresas constructoras), el abogado cobra un 15%, 20% o 30% de la indemnización que el trabajador está requiriendo, adicionalmente están los gastos judiciales y de procesos, como copias, taxis, o gastos de peritos (personas que es experto en determinada materia y es consultada por el juez al que debe informar bajo juramento).

3.4.1. Sanciones que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC.

Al realizar el análisis de recolección de la Ley 28806, Decreto Supremo 019-2006-TR y Decreto Supremo 015-2017-TR se determinó que las sanciones son multas, clasificadas en leves, graves y muy graves.

Según la ley las tasas son éstas:

Tabla 40: *Tasa de Sanciones*

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados						UIT (4050)			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	4.5%	5.0%	7.0%	8.0%	9.0%	11.0%	14.0%	18.0%	18.0%	23.0%
Graves	11.0%	14.0%	16.0%	18.0%	20.0%	25.0%	29.0%	38.0%	38.0%	45.0%
Muy Grave	23.0%	25.0%	29.0%	32.0%	36.0%	41.0%	47.0%	61.0%	61.0%	68.0%

Fuente: Elaboración propia

Los porcentajes que se consideran son en base a los 7 trabajadores afectados, y para el cálculo de cada infracción se tomara como base un porcentaje de la UIT.

Donde las infracciones son:

Leves: Las infracciones leves para la empresa en concreto son:

1. No comunicar y registrar a los trabajadores ante la autoridad.
2. No entregar al colaborador copias del contrato y sus boletas.

3. No tener un registro de asistencias.
4. Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago.
5. Incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones.
6. Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos,

Graves: las infracciones graves para la empresa en concreto son:

1. No comunicar y registrar a los trabajadores ante la autoridad.
2. No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto.
3. No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible
4. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores
5. incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
6. No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Muy graves: Las infracciones graves para la empresa en concreto son:

1. Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
2. No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de la empresa presentada, posee 7 trabajadores; además no presentan boletas, no se les paga sus beneficios sociales, y tampoco están en planilla. Por ello se pagará las infracciones leves, graves y muy graves por cada trabajador de la siguiente manera, teniendo en cuenta que la UIT es S/4,050 y que se paga un porcentaje por cada infracción:

Tabla 41: *Importes de Infracciones*

Gravedad	Monto por Infracción	Cantidad de infracciones	Monto por cada trabajador	Monto por todos los trabajadores
Leves	S/567.00	6	S/3,402.00	S/23,814.00
Graves	S/1,174.50	6	S/7,047.00	S/49,329.00
Muy Grave	S/1,903.50	2	S/3,807.00	S/26,649.00
	S/3,645.00	14	S/14,256.00	S/99,792.00

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla dada, el importe que la empresa pagará es S/99,792.00, en el caso de que sea inspeccionada.

Además, se sabe que hay un descuento del 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.

Las sanciones de las infracciones ya mencionadas, conlleva un desembolso de dinero alto, sin embargo, éstas sanciones son una consecuencia de la informalidad laboral y afectarán a la empresa hasta que se subsane la falta detectada.

3.4.2. Gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC.

Después de la encuesta realizada al abogado, se determinó que los gastos que genera la informalidad son las sanciones ya mencionadas, el pago a un asesor legal y gastos diversos, los cuales se detallarán en la siguiente tabla:

Tabla 42: *Importes de Gastos*

Gastos por parte de la empresa		Monto por cada trabajador	Monto por todos los trabajadores
Abogado	20%		S/5,480.61
Copias, Alimentos, pasajes		S/700.00	S/700.00
Aranceles		S/1,073.25	S/1,073.25
Por ofrecimiento de pruebas	10%	S/40.50	
Por solicitud de nulidad de actos procesales.	10%	S/40.50	
Por recurso de apelación de autos.	10%	S/40.50	
Por recurso de apelación de sentencias.	40%	S/162.00	
Por recurso de nulidad y casación.	160%	S/648.00	
Por recurso de queja	25%	S/101.25	
Por otorgamiento de poder por acta.	10%	S/40.50	
Total		S/1,773.25	S/7,253.86

Fuente: Elaboración propia

El total de los gastos que tendrá la empresa si los trabajadores lo demandan es S/7,253.86. Donde el pago al abogado es un porcentaje del monto de la liquidación incluyendo intereses, indemnización y los gastos de los trabajadores, por si ellos demandan, además están los gastos de copias y alimentos que se realizarán en todo el proceso hasta el término del juicio. Por último, se tiene los aranceles que se deben de pagar desde el inicio hasta el final del proceso judicial, según el cuadro de valores de aranceles judiciales del 2017 (Anexo N°15). Teniendo en cuenta que la Unidad de Referencia Procesal (**URP**) es el 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), “ofrecimiento de pruebas” es una solicitud que se paga para dar pruebas, “nulidad de actos procesales” es una solicitud para que realice una audiencia o para emitir un medio aprobatorio, “apelación de autos” se emplea revertir una resolución, “apelación de sentencias” es un recurso para revertir una determinada instancia para que te concedan una segunda instancia, “nulidad y casación” consiste en la revocación de algo decidido, “recurso de queja” se emplea para inadmisibilidad de algunos recursos, “otorgamiento de poder por acta” es para conceder el poder a otra persona aparte del abogado.

A su vez, el dueño de la empresa debe de pagar el SIS a sus trabajadores, cuando los ingrese a planilla formalmente. Donde el aporte al SIS es de S/ 15.00 por trabajador, es decir en total pagará S/ 105.00 mensuales.

3.5. Determinación de las Contingencias por parte de los trabajadores hacia la empresa

Para determinar las contingencias por parte de los trabajadores hacia la empresa, se realizó la entrevista al abogado Renee Saavedra Cotrina. Teniendo como instrumento una ficha de entrevista, ubicada en el Anexo N°13. Del cual, se analizó las 2 últimas preguntas de la ficha de la entrevista. Realizando un resumen y comentario de las respuestas que dio el abogado.

D. Entre las contingencias se tiene las indemnizaciones por demandas ¿Cuál es el importe?

El importe de las indemnizaciones varía siempre y es subjetivo. Puesto que, aunque el trabajador demande por 100,000.00 soles, quien decide cuanto es lo que se va a indemnizar o no, es el juez. Es decir; de acuerdo a las pruebas, procesos, razones e incluso los informes de peritos, el juez decide si se le paga 100,000.00 o sólo 1,000.00; o simplemente, el veredicto va a favor del empleador.

E. ¿Qué otra contingencia tiene la informalidad laboral?

La informalidad laboral afecta directamente a la economía nacional, porque se evade tributos al estado, no se paga ESSALUD, ni un Sistema Pensionario. Las cuales son tributos que ayudan a la salud de diversas personas y a sus pagos cuando se jubilen. Con el pago de Essalud, la entidad pública hace la compra de medicamentos e instrumentos de salud, además paga a sus trabajadores (Médicos, enfermeras y técnicas), Entonces si no se realiza el pago de éste tributo, la entidad no podía realizar la compra ni pago de lo ya mencionado, por falta de fondos.

Según la entrevista dada, el monto de las indemnizaciones es subjetivo. Sin embargo, una de las contingencias es la demanda de uno o de todos sus trabajadores, por ello se hizo una tabla de liquidación, incluyendo los intereses desde la fecha de ingreso a la fecha que demandaron:

Tabla 43: *Liquidación de los trabajadores*

Detalle	Armador	Armador	Armador	Perfilador	Perfilador	Cortador	Alistadora	Total
	N° 1	N° 2	N° 3	N° 1	N° 2			
Fecha de inicio	01/05/2014	01/05/2015	01/06/2015	01/07/2016	01/07/2016	01/08/2016	01/08/2016	
Fecha de demanda	30/11/2017	30/11/2017	30/11/2017	30/11/2017	30/11/2017	30/11/2017	30/11/2017	
Tasa de Interés Diaria	0.01%	0.01%	0.01%	0.01%	0.01%	0.01%	0.01%	
Sueldo Básico	1,000.00	1,000.00	1,000.00	900.00	900.00	870.00	850.00	
Período de liquidación en días	1309	944	913	517	517	486	486	
Vacaciones Truncas	S/1,818.06	S/1,311.11	S/1,268.06	S/646.25	S/646.25	S/587.25	S/573.75	S/6,850.72
Interés	S/167.36	S/87.04	S/81.42	S/23.50	S/23.50	S/20.07	S/19.61	S/422.49
Total	S/1,985.42	S/1,398.15	S/1,349.47	S/669.75	S/669.75	S/607.32	S/593.36	S/7,273.22

Fuente: Elaboración propia

Para el cálculo de las vacaciones se consideró el 50% de la remuneración percibida, dividido entre 12 meses luego entre 30 días, multiplicado por la cantidad de días transcurridos desde que ingreso a trabajar hasta el 30 de noviembre del 2017, que es la fecha de la demanda. Adicionalmente, para el cálculo de los intereses, se buscó en la página de la SBS la tasa anual a la fecha de la demanda, y así convertirla a una tasa diaria usando la formula ubicada en los anexos (Anexo N° 17), multiplicándolo con los días calculados y las vacaciones truncas.

Luego de haber calculado la liquidación que le corresponde a cada trabajador, se llegó a un total de S/7,273.22 por los 7 trabajadores. Pero, después se supo que uno de ellos (Armador N° 1) tenía planeado formar una empresa de calzado, y al momento de demandar exigió una indemnización de S/ 15,000; puesto que fue el monto que él había calculado que necesitaría para empezar con la producción del calzado. Siendo el monto a pagar:

Tabla 44: *Importe a pagar al Armador N° 1*

Liquidación y Gastos por parte del trabajador		Monto
Liquidación con intereses		S/1,985.42
Indemnización		S/15,000.00
Abogado	20%	S/3,397.08
Copias, Alimentos, pasajes		S/700.00
Aranceles		S/1,032.75
Por solicitud de nulidad de actos procesales.	10%	S/40.50
Por recurso de apelación de autos.	10%	S/40.50
Por recurso de apelación de sentencias.	40%	S/162.00
Por recurso de nulidad y casación.	160%	S/648.00
Por recurso de queja	25%	S/101.25
Por otorgamiento de poder por acta.	10%	S/40.50
Total		S/22,115.25

Fuente: Elaboración propia

El empleador pagará al colaborador que exige una indemnización, un monto de S/22,115.25. El cual constituye en la liquidación de beneficios sociales con intereses a la fecha, la indemnización y los gastos que el trabajador tuvo que realizar.

Por otra parte, la empresa pagará a los trabajadores restantes, su liquidación de beneficios sociales incluidos intereses (Tabla N° 43). Siendo el pago por cada uno, de la siguiente manera:

Tabla 45: *Importe a pagar a todos los trabajadores*

Detalle	Armador N° 1	Armador N° 2	Armador N° 3	Perfilador N° 1	Perfilador N° 2	Cortador	Alistadora	Total
Liquidación Total	S/1,985.42	S/1,398.15	S/1,349.47	S/669.75	S/669.75	S/607.32	S/593.36	S/7,273.22
Indemnización	S/15,000.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/15,000.00
Gastos y Costo	S/5,129.83	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/0.00	S/5,129.83
Total	S/22,115.25	S/1,398.15	S/1,349.47	S/669.75	S/669.75	S/607.32	S/593.36	S/27,403.05

Fuente: Elaboración propia

Se realizó ésta tabla para llegar al monto aproximado que los trabajadores reclamarían, en el supuesto caso que todos demanden a la empresa por no estar formales, llegando un monto aproximado de S/27,403.05; dicho desembolso de dinero es otro gasto que correrá la empresa si el fallo sale a favor de los trabajadores. Por estos motivos, se deduce que las posibles indemnizaciones de demandas por parte de los trabajadores son una consecuencia de la informalidad laboral. Sabiendo que en el Régimen Especial Laboral se tiene derecho a 15 días de vacaciones anuales, a su vez en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, destaca que todos trabajadores que laboraron un año tienen derecho a un descanso vacacional siempre y cuando cumpla una jornada de 4 horas mínimas.

Capítulo IV. Discusión y Conclusiones

4.1. Discusión

Con los resultados del presente trabajo de investigación, se valida la siguiente hipótesis, que trata sobre las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi SAC. Donde las causas son: La actitud de los trabajadores que no desean estar en planilla, la percepción de los trabajadores; por otro lado, la falta de conocimiento del Régimen Especial Laboral de los colaboradores no es una causa; adicionalmente la percepción del empleador es otra causa; pero con respecto a la actitud y al conocimiento del empleador, se pudo conocer que no es una causa. Así mismo, las consecuencias son las multas, los gastos y un posible contingente pasivo.

Se detectó que, después de haber realizado la entrevista a los colaboradores de la empresa Calzados Fabi SAC., que un 86% si conocen los beneficios que tendrían por ley, por ello su nivel de conocimiento no es una causa de la informalidad laboral. Sin embargo, todos los trabajadores no aceptan estar en planilla, por ésta razón su nivel de aceptación si es una causa de la informalidad laboral, debido a que, ellos no están de acuerdo al descuento de una parte de su salario. Asimismo, todos tienen un nivel de percepción malo, por eso es una causa, puesto que ellos opinan que su remuneración disminuiría si se formalizan, el porcentaje de Sistema de Pensiones es alto, el nivel de atención del SIS es malo, el Estado no usa correctamente las aportaciones de seguro social, tendrían poco tiempo de vacaciones y el porcentaje de horas extras es muy bajo. Cuando se refiere a que los trabajadores no aceptan estar en planilla, es debido a que a no están de acuerdo que se les descuenta una parte de su salario, y así lo corrobora Quispe y Rengifo (2013) quienes concluyen que los colaboradores están acostumbrados a trabajar bajo ningún tipo de contrato, que les obligue a realizar algún aporte por parte de ellos. Asimismo, Loayza (2008) señala que esto se trata de una respuesta distorsionada, puesto que el trabajar bajo la informalidad implica la pérdida parcial de las ventajas que ofrece la legalidad, como es el derecho a un seguro y un descanso vacacional pagado.

Luego de haber realizado la entrevista al empleador con la finalidad de determinar el nivel de conocimiento, aceptación y percepción de la empresa Calzados Fabi SAC; se obtuvo que, si tiene conocimiento del Régimen Especial Laboral, constatando cada respuesta brindada con la ley, lo cual indica que su nivel de conocimiento no es una causa de la informalidad laboral. Por otra parte, el empleador si acepta formalizar a sus trabajadores debido a que en las 4 preguntas realizadas respondió que sí está de acuerdo, por ende, su nivel de conocimiento no es una causa de la informalidad laboral. Pero, al analizar su nivel de percepción, éste declaró el miedo que tiene que sus colaboradores cesen de laborar en su empresa si les obliga a formalizarse laboralmente, por ello éste nivel es una causa de la informalidad laboral.

Según Vásquez (2016), una de las grandes causas de la informalidad laboral es la falta de comunicación entre el Estado y el microempresario, en este caso la responsabilidad recae en el empleador dado que es la cabeza de su empresa, por lo tanto, tiene que saber que el formalizar a sus trabajadores es obligatorio. De igual manera Loayza (2008) dice que muchas empresas informales siguen siendo pequeñas debido a que tratan de eludir los controles del estado, por este motivo es que muchas empresas no logran crecer y algunas veces desaparecen, es por ello que el empleador debe de formalizar a sus trabajadores para que así pueda acceder a créditos importante y pueda tener la capacidad de participar en los mercados internacionales.

Después de todo lo desarrollado en la parte de resultados se determinó que el monto de las sanciones que tendría que pagar la empresa es de S/99,792.00. Este monto podría disminuir dependiendo del tiempo de la subsanación de la falta que la empresa cometió, pudiendo tener un descuento del 80%; de ésta manera se determinó que las sanciones son una de las consecuencias de la informalidad laboral. Otra consecuencia, son los gastos que tendría la empresa, si es demandado por sus trabajadores, llegando a gastar aproximadamente S/7,253.86, teniendo presente el pago a abogados, los gastos de copias, alimentos y aranceles judiciales. Para Lynch (2016), el costo o consecuencias de la informalidad son las sanciones, por no respetar los derechos de los colaboradores, además de otros gastos que tendría el empresario. De igual manera, Loayza (2008) afirma que las multas y las tarifas son unos efectos para las empresas que se encuentran informales.

Al realizar la entrevista al abogado y el análisis de las normas laborales, se determinó que los posibles importes que los trabajadores reclamarían, es una suma de los beneficios que debieron de recibir, juntamente con los intereses desde la fecha de ingreso a la fecha que demandaron, la indemnización y los gastos que trabajadores tuvieron por demandar; por dicha razón se contabilizó los años y meses laborados para saber cuánto le correspondería a cada uno, llegando a un monto de S/27,403.05. Este importe es un gasto, en el caso si el juez falla a favor de los trabajadores. Debido a que, es un hecho incierto que colaboradores demanden, esto se convierte en una contingencia. En vista de que las contingencias que tiene la informalidad son diversas, en este objetivo se centró en las demandas que los trabajadores pueden realizar. Por esta razón, Loayza (2008) destaca que la falta de control del estado puede afectar a la informalidad, lo que connota a que el estado sea afecto al final. Adicionalmente, Ballena (2016) reafirma lo dicho antes, diciendo que la informalidad laboral limita al crecimiento de la economía del país.

4.2. Conclusiones

- ❖ Se concluye que la causa de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C es: la actitud de los trabajadores, puesto que no están de acuerdo con que se les descuente parte de su remuneración; y la percepción de los trabajadores y el empleador, dado que los trabajadores consideran que existe una corrupción en el Estado y los porcentajes de descuento y beneficios son muy malos, y el empleador tiene el temor del cese de sus colaboradores al obligarlos a que se formalice laboralmente y su producción pare. Con respecto a las consecuencias, son: las sanciones que generan una multa de S/99,792.00. Adicionalmente, los gastos que tendría la empresa, si es demandada por sus trabajadores, llegando a desembolsar aproximadamente S/7,253.86; teniendo en cuenta el pago a abogados, copias, alimentos y aranceles judiciales. Finalmente, los posibles importes a pagar a los colaboradores ascienden a S/27,403.05.
- ❖ Al determinar y analizar el nivel de conocimiento del régimen especial laboral, el nivel de aceptación para ser incorporados en planilla de la empresa Calzados Fabi SAC y el nivel de percepción por parte de los trabajadores, se concluye que, el 86% de los colaboradores tienen un nivel de conocimiento alto, por ello ese nivel no es una causa de la informalidad laboral. Por otro lado, todos ellos tienen un nivel de aceptación bajo, esto indica que dicho nivel si es una causa de la informalidad laboral. Finalmente, ellos tienen un nivel de percepción malo, siendo esto una causa.
- ❖ Al determinar el nivel de conocimiento del régimen especial laboral, el nivel de aceptación de formalizar a sus trabajadores por parte del empleador y su nivel de percepción, se concluye que, él tiene un nivel de conocimiento alto, lo cual significa que no es una causa de la informalidad laboral. A su vez, el empresario si acepta colocar a sus trabajadores en planilla, por dicha razón el nivel de aceptación no es una causa de la informalidad laboral. Finalmente, su nivel de percepción es una causa de informalidad laboral, puesto que él tiene temor a formalizarlos debido a que puedan abandonarlo.
- ❖ Al describir las sanciones y gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC, se concluye que las sanciones que tendría que pagar es S/99,792.00. Adicionalmente, los gastos que incurriría la entidad es S/7,253.86; incluyendo dentro del monto el pago a abogados, copias, alimentos y aranceles judiciales; siempre y cuando, algún trabajador demande a la empresa. Estos desembolsos son una consecuencia de la informalidad laboral.

- ❖ Al determinar las contingencias por parte de los trabajadores hacia la empresa Calzados Fabi SAC, se concluye que el monto que tendría que pagar como indemnización, en el caso de que todos sus trabajadores demanden, es S/27,403.05. Este pago que posiblemente se realizará, es la consecuencia de mantenerlos informalmente en la planilla.

4.3. Recomendaciones

- ❖ Teniendo en cuenta que la mayor fuente de trabajo para la población son las microempresas, se recomienda que deben tomar mayor importancia y difusión por parte del Estado en la promoción de los beneficios de la Ley y del régimen laboral, y de esa manera éstas puedan mejorar respecto a la formalización de sus trabajadores y no verse perjudicada su liquidez.
- ❖ Se le recomienda al gerente de la empresa Calzados Fabi SAC, realizar charlas con sus colaboradores, para que tengan conocimiento de los beneficios que tendrían, y de esta manera acepten estar bajo el Régimen Especial Laboral.
- ❖ Se le recomienda al gerente de la empresa Calzados Fabi SAC, asesorarse con un contador y un abogado para realizar los trámites correspondientes y así poder formalizar de sus trabajadores.
- ❖ Se le recomienda al gerente de la empresa Calzados Fabi SAC, formalizar a su empresa, para que evite las posibles multas que tendría que pagar, las cuales afectarían económicamente a la entidad.

Capítulo V. Referencias

- Agencia Peruana de Noticias (2008). *Sector calzado se revitaliza pese a la informalidad ascendente a 70%*. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-sector-calzado-se-revitaliza-pese-a-informalidad-ascendente-a-70-especial-195641.aspx>
- Amarrante, V. & Arin, R. (2015), *Desigualdad e informalidad, un análisis de las cinco experiencias Latinoamericanas*. Cepal: Santiago de Chile.
- Antón, J. (2019) consultor del banco de desarrollo COFIDE. Recuperado de: <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/bajo-que-regimen-laboral-debo-contratar-a-trabajadores/>
- Ballena, E. (2016). *Influencia de la Informalidad Laboral en el Sistema Privado de Pensiones del Perú, periodo 1993-2015*. (Tesis de Licenciatura). Escuela Profesional de Economía. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Bardales, J. (2012). Informalidad y Subempleo: Evidencia Micro econométrica para el Caso Peruano. En *Revista Horizonte Económico* N° 1, 7 - 17. Recuperado de: <https://fce.unac.edu.pe/images/investigacion/unidad-investigacion/revista/he-n1/a1.pdf>
- Bernilla, M. (2009). *Micro y Pequeña Empresa*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/Lordkoky/formalizacion-de-mypes>
- Cabanellas, G. (2008), *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VI, p. 488.
- Cárdenas, N. (2011). *Influencia de la informalidad en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la región arequipa 2010*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1079/informalidad.html>
- Castillo, L. (2004). *Tema 5. Análisis documental*. Recuperado de <https://www.uv.es/macas/T5.pdf>

Chero, I. (2019). *Beneficios laborales de las Microempresas 2019*. Recuperado de:
<https://www.icrconsultoresperu.com/beneficios-laborales-de-las-microempresas-2019/>

Delgado M. y Mendieta F. (2015). *La Informalidad y el Crecimiento Económico de las Mypes en el Distrito de Acobamba*. (Tesis de Licenciatura). Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Nacional de Huancavelica.

Decreto Legislativo 1086 – MINTRA. *Decreto Legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente* (junio 28, 2008). Art. 7. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/dl-1086.pdf>

Decreto Legislativo 854 – MINTRA. *Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo* (octubre 01, 1996). Art. 1: Jornada de Trabajo. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de: http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf

Decreto Ley 25920 – MINTRA. *Disponen que el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral es el fijado*. (diciembre 03, 1992). Art. 1 y 3. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B1tgpNUHPXuCd1c2aEtCRkIDX2s/edit>

Decreto Supremo N° 001-98-TR – MINJUSDH. *Trabajo y Promoción Social: Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago*. (enero 20, 1998). Art.3. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20001-98-TR.pdf>

Decreto Supremo N° 019-2006-TR – MINTRA. *Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. (octubre 29, 2006). Art.23 - 40: “Sanciones”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS_019_2006_TR.pdf

Decreto Supremo N° 015-2017-TR – MINTRA. *Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo* (marzo 20, 2017). Art.48: “ Sanciones”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B1tqpNUHPXuCNjFvVUItUU82Q0k/view>

Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (DNMYPE). Causas de la informalidad Laboral. Recuperado de: https://flacso.edu.ec/cite/media/2016/02/Ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo_2008_Acceso-al-financimiento-desarrollo-economico-e-inclusion-social.pdf

Gerxhani, K. (2004). *The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey*, Public Choice, 120, páginas (267-300)

Hurtado, I. & Toro, J. (2007) *Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio*, páginas (124 – 142). Venezuela: Valencia. (5° edición). Recuperado de: <https://bibliotecavirtualupel.blogspot.pe/2016/09/paradigmas-y-metodos-de-investigacion.html>

La República, (2016). *El 70% de productores de calzado son informales*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/946346-el-70-de-productores-de-calzado-son-informales>

La República (2016). *Informalidad golpea a la micro y pequeña empresa*. Recuperado de: <http://larepublica.pe/sociedad/939771-informalidad-golpea-a-la-micro-y-pequena-empresa>

Ley 28806 – MINTRA. *Ley General de Inspección del Trabajo* (agosto 31, 2006). Art.31 - 40: “ Sanciones”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>

Ley 30056 – MINTRA. *Ley que Modifica Diversas Leyes para facilitar la Inversión, Impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial* (julio 02, 2013). Art.5 y 16: “Acompañamiento laboral”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/29793AB3817C627505257EF400034156/\\$FILE/30056.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/29793AB3817C627505257EF400034156/$FILE/30056.pdf)

- Lynch, L. (2016). *Causas y Consecuencias de la Informalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio del Perú: Caso Mercado Modelo de Chimbote, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Escuela Profesional de Contabilidad. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Perú.
- Loayza, N (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. En *Revista Estudios Económicos*, 44 - 64. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Luna, J. (2015). Comex Perú: *Economía peruana es impulsada por pymes exportadoras*. Recuperado de: <http://peru.com/actualidad/economia-y-finanzas/comexperu-economia-peruana-impulsada-pymes-exportadoras-noticia-389094>.
- Malhotra, K. (2015). *Investigación de Mercados: Un Enfoque Aplicado*. Edición 4. México: Prentice Hall.
- Montoya, A. (2011). *Monografía de la Economía Informal en América Latina*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/licartur/monografia-de-la-economia-informal>.
- Moreno, C. (2016). *La importancia de ser formal*. Recuperado de: http://www.sunat.gob.pe/institucional/publicaciones/revista_tributemos/tribut104/analisis.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Economía Informal*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-es/index.htm>
- Pérez, R. (2018). El problema no es la burocracia, es la informalidad. En *Diario La Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/ministro-produccion-problema-burocracia-informalidad-236089>
- Quispe, R & Rengifo, A. (2013). *Efectos de la Informalidad en la Formalidad de las MIPYME en el Sector Calzado del Distrito El Porvenir de Enero a Julio 2013*. (Tesis de Licenciatura).

Escuela Profesional de Contabilidad. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.

Revista de la CCL (2017). Universo Informal. Edición 800, p. 8. Recuperado de: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion800/edici%C3%B3n_800_dig.pdf

Revista MAFRE (2019), Pasos para formalizar una empresa en el Perú. Recuperado de: <https://www.mapfre.com.pe/personas/seguero-ahorro/articulos/pasos-para-formalizar-una-empresa-en-el-peru.jsp>

Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Edición 3. Venezuela: Panapo.

Sandoval Betancourt, G. (2016). La informalidad laboral: causas generales. En *Revista Equidad Y Desarrollo*, (22), 9-45. Recuperado de: <https://doi.org/https://doi.org/10.19052/ed.3247>

Soto, H, (1986). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: El Barranco

SUNAT (2019). *¿Qué beneficios tengo?* Recuperado de: <http://emprender.sunat.gob.pe/que-beneficios-tengo>

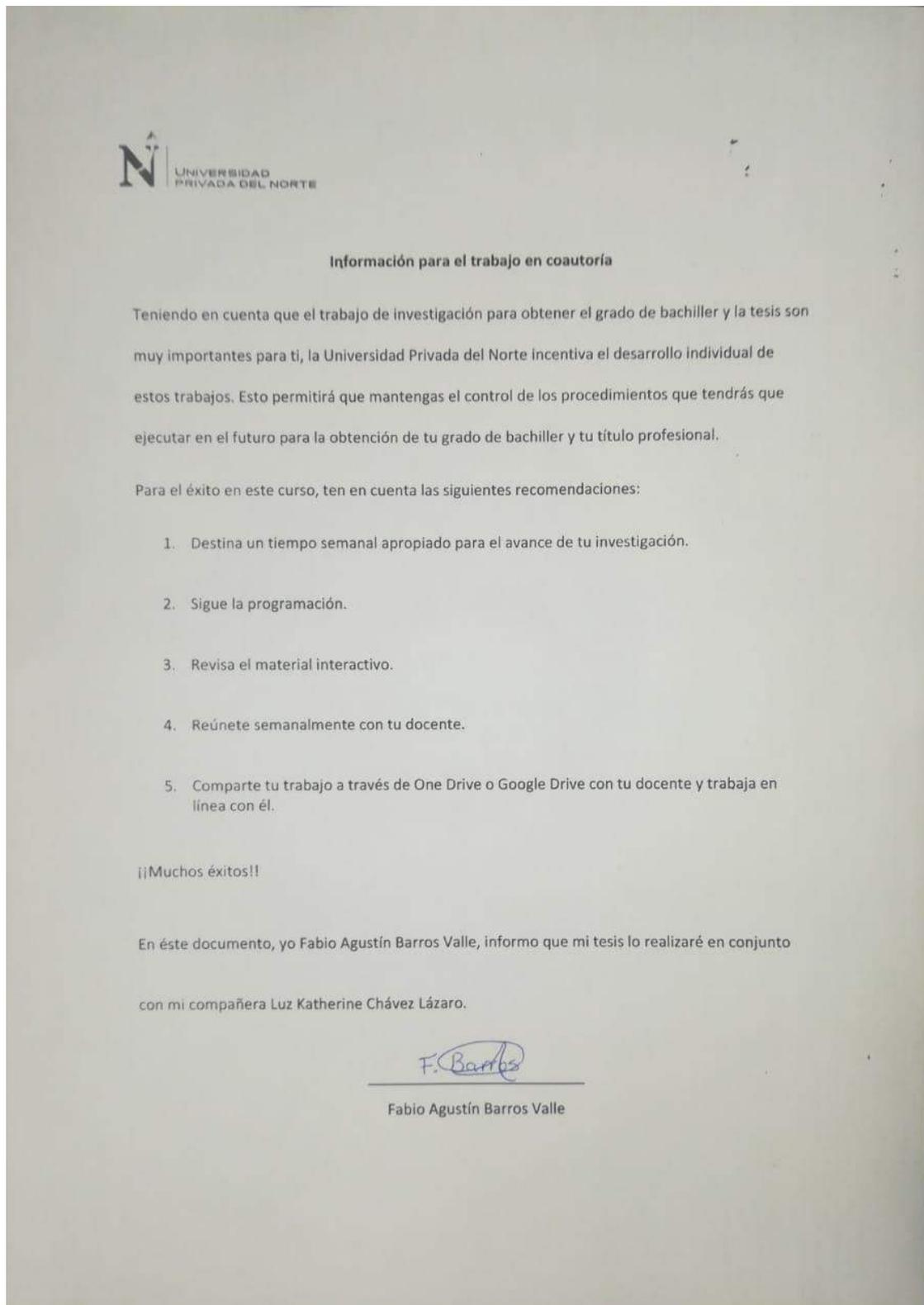
SBS (s.f.) *Tasa de Interés Legal Laboral*. Recuperado en: http://www.sbs.gob.pe/app/stats/TasaDiaria_9.asp

Trujillo, M. (2013). *Ley MYPE N° 28015 y su Influencia en la Formalización Laboral de la Industria del Calzado del Distrito de El Porvenir Periodo 2012*. (Tesis de Licenciatura). Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Vásquez, E. (2016). *Incidencia y análisis de Informalidad en la gestión de la Micro y Pequeña Empresa en la Región La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Escuela Académico Profesional de Contabilidad y Finanzas. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Anexos

Anexo N.º 1. Información para el trabajo en coautoría





Información para el trabajo en coautoría

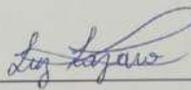
Teniendo en cuenta que el trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller y la tesis son muy importantes para ti, la Universidad Privada del Norte incentiva el desarrollo individual de estos trabajos. Esto permitirá que mantengas el control de los procedimientos que tendrás que ejecutar en el futuro para la obtención de tu grado de bachiller y tu título profesional.

Para el éxito en este curso, ten en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Destina un tiempo semanal apropiado para el avance de tu investigación.
2. Sigue la programación.
3. Revisa el material interactivo.
4. Reúnete semanalmente con tu docente.
5. Comparte tu trabajo a través de One Drive o Google Drive con tu docente y trabaja en línea con él.

¡¡Muchos éxitos!!

En éste documento, yo Luz Katherine Chávez Lázaro, informo que mi tesis lo realizaré en conjunto con mi compañera Fabio Agustín Barros Valle.



Luz Katherine Chávez Lázaro

Anexo N.º 2. Cuestionario 1

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
11. ¿Es obligatorio que le descuente un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
- a) Si
b) No
13. ¿Acepta usted estar en planilla?
- a) Si
b) No
14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?
- a) Si
b) No
15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?
- a) Si
b) No
16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
- a) Si
b) No
17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuente de su remuneración?
- a) Si
b) No
18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?
- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?
- c) Si
 - d) No
20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:
- a) Buena
 - b) Regular
 - c) Mala
22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?
- a) No lo usa de manera correcta
 - b) Lo usa de manera correcta
23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho
24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho

Anexo N.º 3. Cuestionario 2

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
 b) No
11. ¿Es obligatorio que le descuenta un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
- a) Si
b) No
13. ¿Acepta usted estar en planilla?
- a) Si
 b) No
14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?
- a) Si
b) No
15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?
- a) Si
b) No
16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
- a) Si
b) No
17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuenta de su remuneración?
- a) Si
 b) No
18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?
- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?

- a) Si
- d) No

20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?

- a) No lo usa de manera correcta
- b) Lo usa de manera correcta

23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:

- a) Poco
- b) Regular
- c) Mucho

24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:

- a) Poco
- b) Regular
- c) Mucho

Anexo N.º 4. Cuestionario 3

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
11. ¿Es obligatorio que le descuente un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
- a) Si
b) No
13. ¿Acepta usted estar en planilla?
- a) Si
 b) No
14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?
- a) Si
b) No
15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?
- a) Si
b) No
16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
- a) Si
b) No
17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuente de su remuneración?
- a) Si
 b) No
18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?
- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?
- a) Si
 - b) No
20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:
- a) Buena
 - b) Regular
 - c) Mala
22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?
- a) No lo usa de manera correcta
 - b) Lo usa de manera correcta
23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho
24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho

Anexo N.º 5. Cuestionario 4

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?

- a) Si
b) No

11. ¿Es obligatorio que le descuente un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?

- a) Si
 b) No

12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?

- a) Si
b) No

13. ¿Acepta usted estar en planilla?

- a) Si
 b) No

14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?

- a) Si
b) No

15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?

- a) Si
b) No

16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?

- a) Si
b) No

17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuente de su remuneración?

- a) Si
 b) No

18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?

- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?
- a) Si
 - b) No
20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:
- a) Buena
 - b) Regular
 - c) Mala
22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?
- a) No lo usa de manera correcta
 - b) Lo usa de manera correcta
23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho
24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho

Anexo N.º 6. Cuestionario 5

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
11. ¿Es obligatorio que le descuenta un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
- a) Si
 b) No
13. ¿Acepta usted estar en planilla?
- a) Si
 b) No
14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?
- a) Si
b) No
15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?
- a) Si
b) No
16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
- a) Si
b) No
17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuenta de su remuneración?
- a) Si
 b) No
18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?
- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?
- a) Si
 - b) No
20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:
- a) Buena
 - b) Regular
 - c) Mala
22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?
- a) No lo usa de manera correcta
 - b) Lo usa de manera correcta
23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho
24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho

Anexo N.º 7. Cuestionario 6

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
11. ¿Es obligatorio que le descuente un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
b) No
12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
- a) Si
b) No
13. ¿Acepta usted estar en planilla?
- a) Si
 b) No
14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?
- a) Si
b) No
15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?
- a) Si
b) No
16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
- a) Si
b) No
17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuente de su remuneración?
- a) Si
 b) No
18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?
- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?
- a) Si
d) No
20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:
- a) Alto
b) Medio
c) Bajo
21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:
- a) Buena
 b) Regular
c) Mala
22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?
- a) No lo usa de manera correcta
b) Lo usa de manera correcta
23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:
- a) Poco
 b) Regular
c) Mucho
24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:
- a) Poco
b) Regular
c) Mucho

Anexo N.º 8. Cuestionario 7

Cuestionario

1. ¿Sabe usted cuanto es la remuneración mínima que debe de recibir mensualmente?
 - a) S/. 800
 - b) s/. 850
 - c) s/. 900

2. ¿Conoce usted cuantas horas al día debe de trabajar?
 - a) 5 horas
 - b) 8 horas
 - c) 10 horas

3. ¿Debe de laborar los días feriados?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Tiene derecho a descansos semanales?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Se le debe de pagar horas extras?
 - a) Si
 - b) No

6. ¿Debe de tener descanso vacacional?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Sabe cuántos días de descanso vacacional tiene derecho?
 - a) 30 días
 - b) 15 días

8. ¿Qué tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
 - a) SIS
 - b) ESSALUD

9. ¿Quién debe de pagar esa cobertura de seguridad social de salud?
 - a) Empleador
 - b) Usted

10. ¿Es obligatorio que esté acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
 b) No
11. ¿Es obligatorio que le descuente un porcentaje de su remuneración si está acogido a un Sistema de Pensiones?
- a) Si
 b) No
12. ¿Sabe usted que tiene derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
- a) Si
 b) No
13. ¿Acepta usted estar en planilla?
- a) Si
 b) No
14. ¿Está de acuerdo que debe de tener descansos semanales, feriados y vacacionales?
- a) Si
b) No
15. ¿Acepta realizar horas extras remuneradas?
- a) Si
b) No
16. ¿Quiere tener un tipo de cobertura de seguridad social de salud debe de tener?
- a) Si
b) No
17. ¿Quiere estar acogido a un Sistema de Pensiones y que se le descuente de su remuneración?
- a) Si
 b) No
18. ¿Usted cree que al estar vinculado a un contrato laboral genera una disminución en su remuneración?
- a) Si
b) No

19. ¿Usted cree que al tener un contrato laboral le genera un mayor compromiso con la empresa?
- a) Si
 - b) No
20. Considera que los porcentajes de descuento del Sistema de Pensiones es:
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
21. Usted considera que el nivel de atención del SIS es:
- a) Buena
 - b) Regular
 - c) Mala
22. ¿Qué opina usted sobre el uso que le da el Estado al dinero de las aportaciones de seguro social?
- a) No lo usa de manera correcta
 - b) Lo usa de manera correcta
23. Considera que el tiempo de vacaciones (15 días) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho
24. Considera que el porcentaje de horas extras (las 2 primeras horas 25% y a partir de la tercera 35%) es:
- a) Poco
 - b) Regular
 - c) Mucho

Anexo N.º 9. Ficha de entrevista al Empleador

Ficha de entrevista

A. ¿Quiere usted poner a sus trabajadores en el Régimen Especial Laboral?

Si, dado que sería más formal para la SUNAT, se evitarían multas y otros problemas, pero los trabajadores no aceptan los respectivos descuentos de sus planillas

B. ¿Qué sabe usted del Régimen Especial Laboral?

Es poner a los trabajadores en planilla con todos sus beneficios.

C. ¿Sabe usted que las horas extras son remuneradas?

Sí, siempre y cuando estén los trabajadores en planilla obviamente teniendo en cuenta que, si pasan de la segunda hora, se les paga un porcentaje más alto

**D. ¿Sabe que sus trabajadores tienen derecho a un descanso vacacional de 15 días?
¿Acepta pagarles los descansos?**

Si tengo conocimiento de ello, y que dichas vacaciones son remuneradas.

E. ¿Está dispuesto a pagarle el SIS a sus trabajadores?

Claro que sí, dándoles a saber que es un seguro simple y no tan costoso.

**F. ¿Es obligatorio que sus trabajadores estén acogido a un Sistema de Pensiones?
¿Usted debería de pagarle o descontarles a sus trabajadores?**

Sí es obligatorio, pero depende mucho del trabajador por el descuento que ellos quieran aportar.

**G. ¿Sabe que sus trabajadores tienen derecho a una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)?
¿Está de acuerdo en realizar dicho pago?**

Si se diera el caso, sí estaría de acuerdo en cuanto al trabajador cumpla con lo que prescribe en la ley, pero acá mayormente el trabajador se retira sin avisar.

**H. ¿Sabe cuál es el trámite que debe de realizar para formalizar a sus trabajadores?
¿Cuál es?**

Si tengo conocimiento, primero tengo que registrar a cada uno de ellos en la AFP que decidan, luego en ESSALUD y otros tramites más.

I. ¿Tiene temor que al formalizar a sus trabajadores ellos tomen la decisión de irse de la empresa?

Si, debido a que la gran mayoría de ellos no están de acuerdo a trabajar formalmente y por eso se irían de la empresa.

J. ¿En qué aspecto afectaría si los trabajadores se llegan a ir de la empresa?

Afectaría directamente en la producción, ya que al no tener personal no se podría producir, lo cual también afectaría en las ventas, generando que nuestros clientes busquen nuevos proveedores.

Anexo N.º 10. Ficha de Análisis de Recolección

Ficha de Análisis Documental 1

Nombre Del Documento LEY N° 28806

Autor El Presidente del Congreso de la República

Referencia Bibliográfica Ley 28806 – MINTRA. *Ley General de Inspección del Trabajo* (agosto 31, 2006). Art.31 - 40:

“Sanciones”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>

según Norma APA

Palabras Claves de Búsqueda Sanciones, infracciones

Análisis Del artículo Artículo 31.- Infracciones administrativas Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

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

Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Artículo 34.- Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria y construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

34.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria y la construcción a que se refiere el presente Título, sin perjuicio de la supervisión de la normatividad específica que es competencia de otros Ministerios o entidades públicas.

Artículo 35.- Infracciones en materia de seguridad social: Para los efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean éstos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva: Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a

prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.

3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

Artículo 37.- Gravedad de las infracciones: Las infracciones de acuerdo a su gravedad serán determinadas en el Reglamento de la Ley, teniendo en consideración su incidencia en el riesgo del trabajador, respecto de su vida, integridad física y salud, en el cumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores, en la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable, en el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos, en la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección y en el grado de formalidad. No podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento.

Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones:

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

Artículo 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones:

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia:

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

- a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

Anexo N.º 11. Ficha de Análisis de Recolección 2

Ficha de Análisis Documental 2

Nombre Del Documento	Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
Autor	El Presidente del Congreso de la República
Referencia Bibliográfica según Norma APA	Decreto Supremo N° 019-2006-TR – MINTRA. <i>Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</i> (octubre 29, 2006). Art.23 - 40: “Sanciones”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS_019_2006_TR.pdf
Palabras Claves de Búsqueda	Sanciones, infracciones
Análisis Del artículo	<p>Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales</p> <p>Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.</p> <p>23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.</p> <p>23.6 No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.</p>

23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.1 No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.

24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

24.7 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

24.9 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

24.10 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

24.12 No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

24.13 No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.

25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15 No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

Artículo 26.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

26.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

26.3 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o

consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

27.4 No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

27.5 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27.7 El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

27.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

27.11 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

27.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

28.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades

profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

28.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

28.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones

48.1 Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

Gravedad de Infracción	Base de Calculo		Números de Trabajadores Afectados						
			1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a+
LEVES	1 a 5	UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 10	UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 a 20	UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

48.2 La sanción a imponerse se reduce en un 50% cuando sea impuesta a las micro y pequeñas empresas definidas conforme a la ley de la materia.

48.3 Culminado el procedimiento sancionador, y de haberse expedido una resolución que determina una sanción, antes de proceder a su ejecución, la autoridad administrativa de trabajo tiene la potestad de proponer al sujeto infractor la implementación de un plan de formalización a los que se refiere el artículo 18.6. El acogimiento a este plan extingue la multa impuesta y genera la obligación de cumplirlo en los términos y plazos establecidos. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el plan será consignado en un acta de infracción.

Artículo 49.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente podrá ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Anexo N.º 12. Ficha de Análisis de Recolección 2

Ficha de Análisis Documental 3

Nombre Del Documento	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
Autor	El Presidente del Congreso de la República
Referencia Bibliográfica según Norma APA	Decreto Supremo N° 015-2017-TR – MINTRA. <i>Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</i> (marzo 20, 2017). Art.48: “Sanciones”. Comisión Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/0B1tqpNUHPXuCNjFvVUItUU82Q0k/view
Palabras Claves de Búsqueda	Sanciones, infracciones
Análisis Del artículo	<p>Artículo 44.- Infracciones leves en materia de seguridad social</p> <p>Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>44.1 No informar a la Administradora de Fondos de Pensiones los casos de suspensión perfecta y del cese o retiro del trabajador.</p> <p>44.2 No entregar la planilla de pago de los aportes retenidos a la Administradora de Fondos de Pensiones o entidad financiera designada por ella; o no declarar la planilla de pago de los aportes retenidos en el Portal de Recaudación AFP NET de las Administradoras de Fondos de Pensiones, conforme a lo establecido en el artículo 50 del Decreto Supremo N° 004-98-EF; o entregarla con información incompleta.</p> <p>44.3 Entregar al trabajador el “Boletín Informativo” a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991 fuera del plazo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2008-TR.</p> <p>Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones</p> <p>48.1 Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:</p>

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	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
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	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	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Artículo 49.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente puede ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Los beneficios previstos en el artículo 40 de la Ley son aplicables en la medida en que la infracción sea subsanable. Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.

Para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año. En este supuesto, la reducción de la multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta.

En los casos contenidos en el artículo 50 no es aplicable el tope al que alude el inciso 48.1-A del artículo 48.

Anexo N.º 13. Ficha de entrevista al Abogado

Ficha de entrevista abogado

A. ¿Cuáles son las sanciones genera la informalidad laboral?

Las sanciones son diversas, y están clasificadas en leves, graves y muy graves según su TUPA.

B. Según la ley, las tasas de las sanciones son leves, graves y muy graves. ¿Tiene usted conocimiento en que consiste cada uno?

- Una sanción es leve cuando son de carácter netamente formal.
- Una falta grave es cuando se hace una inobservancia de la normativa y se vulnera derechos, como no pagar gratificaciones, CTS o utilidades.
- Y son muy graves cuando son citados, expresamente, por la ley, es decir cuando vulneran derechos del trabajador

C. ¿Cuáles son los gastos genera la informalidad? ¿Cuánto es el pago que se le realiza al abogado

Los gastos son diversos, debido a que se pagan otras sanciones aparte de las ya dichas anteriormente, asimismo el pago a los abogados es un gasto adicional, puesto que es cobrado de un porcentaje del monto que se está demandando.

D. Entre las contingencias se tiene las indemnizaciones por demandas ¿Cuál es el importe?

El importe de indemnizaciones varía de acuerdo a la demanda, y quien decide el monto es el Juez.

E. ¿Qué otra contingencia tiene la informalidad laboral?

La economía en nuestro país es baja debido a que se evade impuestos.

Anexo N.º 14. Matriz de Consistencia

Título	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores
“CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CALZADOS FABI S.A.C TRUJILLO, 2017”	¿Cuáles son las causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?	Determinar causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017.	Las causas de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi SAC son: las actitudes de los trabajadores que no desean estar en planilla, debido a que no están de acuerdo con los descuentos sobre sus salarios, su falta de conocimiento y su percepción; la falta de conocimiento del Régimen Especial Laboral y la actitud del empleador son otras de las causas más importantes. Las consecuencias de la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi SAC son: las posibles multas, demandas, indemnizaciones y gastos administrativos que tendría la empresa si es que es fiscalizada.		
	Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones	Indicadores
	¿Cuál es el nivel de conocimiento del régimen especial laboral y el nivel de	Determinar y analizar el nivel de conocimiento del régimen especial	El nivel de conocimiento de los trabajadores del régimen especial laboral es escaso, dado que ellos desconocen los beneficios que deberían de tener. Además, el nivel de aceptación de la incorporación de	Nivel de conocimiento, aceptación y percepción por	Nivel de conocimiento por parte de los trabajadores sobre su remuneración y descuentos

aceptación de la incorporación de la planilla por parte de los trabajadores en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?	laboral, el nivel de aceptación y el nivel de percepción por los trabajadores para ser incorporados en la planilla de la empresa Calzados Fabi SAC.	la planilla por parte de los trabajadores en la empresa Calzados Fabi SAC es muy baja, puesto que la mayoría no acepta que se les descuente parte de su salario. Por último, el nivel de percepción es malo, dado que ellos tienen un pensamiento negativo de lo que conlleva la formalización laboral.	parte los trabajadores	<ul style="list-style-type: none">· Nivel de conocimiento por parte de los trabajadores sobre sus beneficios sociales· Nivel de conocimiento por parte de los trabajadores sobre aportaciones de seguro de vida· Nivel de aceptación por parte de los trabajadores sobre las jornadas laborales que realiza· Nivel de aceptación por parte de los trabajadores sobre los beneficios sociales que recibirán· Nivel de aceptación por parte de los trabajadores sobre las aportaciones para su seguro de vida· Nivel de percepción por parte de los trabajadores
---	---	---	------------------------	---

<p>¿Cuál es el nivel de conocimiento del régimen especial laboral y el nivel de aceptación de formalizar a sus trabajadores por parte del empleador?</p>	<p>Determinar el nivel de conocimiento del régimen especial laboral, el nivel de aceptación y el nivel de percepción de formalizar a sus trabajadores por</p>	<p>El nivel de conocimiento del empleador del régimen especial laboral es básico, es decir, él sabe que sus trabajadores deben de estar en planilla y recibir los beneficios que por ley les corresponde; el nivel de aceptación es alta, dado que él si está de acuerdo con formalizarlos; y el nivel de percepción es mala, puesto que tiene miedos que le impiden la formalización laboral de su empresa.</p>	<p>sobre las jornadas laborales que realiza</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre los beneficios sociales que recibirán · Nivel de percepción por parte de los trabajadores sobre las aportaciones para su seguro de vida · Nivel de conocimiento por parte del empleador sobre la remuneración y descuentos de sus trabajadores · Nivel de conocimiento por parte del empleador sobre los beneficios sociales de sus trabajadores · Nivel de conocimiento por parte del empleador sobre
--	---	--	--

parte del
empleador.

las aportaciones de seguro
de vida de sus trabajadores

- Nivel de aceptación por parte del empleador sobre las jornadas laborales que realizan sus trabajadores
- Nivel de aceptación por parte del empleador sobre los beneficios sociales que recibirán sus trabajadores
- Nivel de aceptación por parte del empleador sobre las aportaciones para el seguro de vida de sus trabajadores
- Nivel de percepción por parte del empleador sobre las jornadas laborales que realizan sus trabajadores

<p>¿Cuáles son las sanciones y gastos que genera la informalidad laboral en la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?</p>	<p>Describir las sanciones y gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC.</p>	<p>Las sanciones que tendría la empresa son las multas causadas por no tener a sus trabajadores en planilla y los gastos que genera la informalidad en la empresa Calzados Fabi SAC son, pagos a abogados y los pasivos contingentes.</p>	<p>Sanciones y gastos</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Tasas de sanciones: leves, graves y muy graves de una UIT. · Importes de gastos de abogados y otros posibles gastos
<p>¿Cuáles son las contingencias generadas por los trabajadores hacia la empresa Calzados Fabi S.A.C Trujillo, 2017?</p>	<p>Determinar las contingencias por parte de los trabajadores hacia la empresa Calzados Fabi SAC.</p>	<p>Las contingencias por parte de los trabajadores que tendría la empresa Calzados Fabi SAC, son las demandas judiciales por el no reconocimiento de sus derechos laborales y las posibles indemnizaciones, si la demanda sale a favor del colaborador.</p>	<p>Contingencias</p>	<p>Importes de posibles de indemnizaciones por las demandas</p>

Anexo N.º 15. Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales 2017

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO **Sábado 21 de enero de 2017**



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
Nº 011-2017-CE-PJ

**CUADRO DE VALORES
DE LOS ARANCELES
JUDICIALES PARA EL
AÑO JUDICIAL 2017**

NORMAS LEGALES

SEPARATA ESPECIAL

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 011-2017-CE-PJ

Lima, 11 de enero de 2017

VISTO:

El Oficio N° 1816-2016-GG/PJ cursado por el señor Gerente General (e) del Poder Judicial, en atención al Memorandum N° 686-2016-GSJR-GG-PJ remitido por el señor Gerente de Servicios Judiciales y Recaudación (e) de la Gerencia General del Poder Judicial; y el Informe N° 155-2016-SRJ-GSJR-GG/PJ, elaborado por la señora Subgerente de Recaudación Judicial de la mencionada dependencia, respecto a la actualización del Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales para el Ejercicio Gravable 2017, de acuerdo a la variación de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), aprobado mediante Decreto Supremo N° 353-2016-EF.

CONSIDERANDO:

Primero. Que conforme a lo establecido en el artículo 138° de la Constitución Política del Estado, la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial, a través de sus órganos jerárquicos, con arreglo a la Constitución y a las leyes. Asimismo, el numeral 16) del artículo 139° de la Carta Magna establece el principio de gratuidad de la administración de justicia, para las personas de escasos recursos; y, para todos, en los casos que la ley señala.

Segundo. Que el artículo VIII del Título Preliminar del Código Procesal Civil establece que el acceso al servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costas, costos y multas establecidas por dicho código y disposiciones administrativas del Poder Judicial.

Tercero. Que el artículo 1° de la Ley N° 26846 establece que los principios sobre los cuales se sustenta el pago de aranceles judiciales son:

- a) Equidad, por la que se exonera del pago de tasas a personas de escasos recursos económicos.
- b) Promoción de una correcta conducta procesal que desaliente el ejercicio irresponsable del litigio, y el abuso del ejercicio de la tutela jurisdiccional; y,
- c) Simplificación administrativa que permita mayor celeridad en el trámite de acceso al servicio de auxilio judicial.

Cuarto. Que la Primera Disposición Complementaria Única del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone la aplicación de la Unidad de Referencia Procesal (URP), para los efectos de fijación de cuantías, tasas, aranceles judiciales y multas, previstas en la ley o establecidas en la legislación procesal. Asimismo, faculta al Órgano de Gobierno del Poder Judicial a fijar el valor de la Unidad de Referencia Procesal (URP), al inicio de cada año judicial, la misma que año a año se ha venido determinando en un 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT).

Quinto. Que mediante Decreto Supremo N° 353-2016-EF, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22 de diciembre de 2016, se aprobó el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el Ejercicio Gravable del año 2017, en la suma de S/ 4,050.00; por lo que, corresponde fijar el valor de la Unidad de Referencia Procesal (URP), para el Ejercicio del Año Judicial 2017 en la suma de S/ 405.00.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 012-2017 de la tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Rodríguez Tineo, De Valdivia Cano, Lecaros Cornejo, Ruidías Farfán, Vera Meléndez y Álvarez Díaz; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Fijar el valor de la Unidad de Referencia Procesal (URP) para el Ejercicio del Año Judicial 2017 en la suma de S/ 405.00, equivalente al 10% de la Unidad Impositiva Tributaria para el Ejercicio Gravable del año 2017.

Artículo Segundo.- Aprobar el Cuadro de Valores de los Aranceles Judiciales para el Año Judicial 2017, el mismo que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial supervise el cumplimiento de la presente resolución, por los órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

Artículo Cuarto.- Dejar sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente resolución.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidencia de las Salas Permanentes y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país, y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

DUBERLI APOLINAR RODRÍGUEZ TINEO
Presidente

ANEXO
CUADRO DE VALORES DE ARANCELES JUDICIALES 2017

PROCESOS CONTENCIOSOS		INDICE DE URP	MONTO (S/.)
1.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA HASTA CIEN (100) URP O DE CUANTÍA INDETERMINABLE		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercería, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	10.0%	40.50
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	10.0%	40.50
c)	Por recurso de apelación de autos.	10.0%	40.50
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	40.0%	162.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	160.0%	648.00
f)	Por recurso de queja.	25.0%	101.25
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	50.0%	202.50
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	28.0%	113.40
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	10.0%	40.50

Nota

1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).

2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

2.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE CIEN (100) URP HASTA DOSCIENTOS CINCUENTA (250) URP		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercería, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	15.0%	60.75
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	11.0%	44.45
c)	Por recurso de apelación de autos.	15.0%	60.75
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	60.0%	243.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	180.0%	729.00
f)	Por recurso de queja.	37.5%	151.85
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	75.0%	303.75
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	39.0%	157.95
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	10.0%	40.50

Nota

1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).

2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

3.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE DOSCIENTOS CINCUENTA (250) URP HASTA QUINIENTOS (500) URP		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercería, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	20.0%	81.00
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	12.0%	48.60
c)	Por recurso de apelación de autos.	20.0%	81.00
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	80.0%	324.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	200.0%	810.00
f)	Por recurso de queja.	50.0%	202.50
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	100.0%	405.00
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	50.0%	202.50
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	10.0%	40.50

Nota

1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).

2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

4.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE QUINIENTOS (500) URP HASTA SETECIENTOS CINCUENTA (750) URP.		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercería, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	25.0%	101.25
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	14.0%	56.70
c)	Por recurso de apelación de autos.	25.0%	101.25
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	100.0%	405.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	250.0%	1,012.50
f)	Por recurso de queja.	62.5%	253.10
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	125.0%	506.25
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	70.0%	283.50
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	10.0%	40.50

Nota

1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).

2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

5.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE SETECIENTOS CINCUENTA (750) URP HASTA MIL DOSCIENTOS CINCUENTA (1 250) URP.		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercería, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	30.0%	121.50
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	16.0%	64.80
c)	Por recurso de apelación de autos.	30.0%	121.50
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	120.0%	486.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	300.0%	1,215.00
f)	Por recurso de queja.	75.0%	303.75
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	150.0%	607.50
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	90.0%	364.50
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	20.0%	81.00

Nota

1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).

2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

6.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA (1 250) URP HASTA DOS MIL (2 000) URP.		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercería, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	45.0%	182.25
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	18.0%	72.90
c)	Por recurso de apelación de autos.	45.0%	182.25

6 **NORMAS LEGALES** Sábado 21 de enero de 2017 /  **El Peruano**

d)	Por recurso de apelación de sentencias.	180.0%	729.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	450.0%	1,822.50
f)	Por recurso de queja.	112.5%	455.60
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	225.0%	911.25
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	180.0%	729.00
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	20.0%	81.00

Nota

- 1) En los casos de Recurso de Oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).
- 2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

7.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE DOS MIL (2 000) URP HASTA TRES MIL (3 000) URP.		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercera, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	90.0%	364.50
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	20.0%	81.00
c)	Por recurso de apelación de autos.	90.0%	364.50
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	360.0%	1,458.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	875.0%	3,543.75
f)	Por recurso de queja.	225.0%	911.25
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	450.0%	1,822.50
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	270.0%	1,093.50
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	22.0%	89.10

Nota

- 1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).
- 2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

8.-	POR ACTOS PROCESALES CUYO VALOR DE LA PRETENSIÓN SEA MAYOR DE TRES MIL (3 000) URP.		
a)	Por ofrecimiento de pruebas en: las demandas, excepciones, defensas previas, contestaciones de demandas, reconveniones, denuncia civil, intervención, exclusión y sucesión procesal, calificación de títulos ejecutivos o de ejecución, la actuación de prueba anticipada, las contradicciones, tercera, observación por parte del obligado a la liquidación de pericias laborales y/o devengados en los procesos de alimentos, observación a la tasación de bienes muebles e inmuebles a ser rematados y por ofrecimiento de nuevos medios probatorios.	135.0%	546.75
b)	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	22.0%	89.10
c)	Por recurso de apelación de autos.	135.0%	546.75
d)	Por recurso de apelación de sentencias.	540.0%	2,187.00
e)	Por recurso de nulidad y casación.	1300.0%	5,265.00
f)	Por recurso de queja.	337.5%	1,366.85
g)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	500.0%	2,025.00
h)	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	410.0%	1,660.50
i)	Por otorgamiento de poder por acta.	22.0%	89.10

Nota

- 1) En los casos de recurso de oposición contra medida cautelar, recurso de oposición o tacha de medios probatorios se abonará en el concepto del inciso c).
- 2) En los casos de interponerse más de una excepción se abonará un arancel por cada una de ellas.

9.-	MEDIDAS CAUTELARES EN TODAS SUS MODALIDADES, ANOTACIONES DE DEMANDAS EN TODOS LOS PROCESOS, EMBARGOS EN EJECUCIÓN FORZADA O SOLICITUD EJECUCIÓN DE LAUDO ARBITRAL Y SOLICITUD DE REQUERIMIENTO JUDICIAL DE INCAUTACIÓN, LAS SOLICITUDES DE EJECUCIÓN DE LAUDO ARBITRAL FIRME, LOS RECURSOS DE ANULACIÓN DE LAUDO ARBITRAL, LAS OPOSICIONES CONTRA EL MANDATO DE EJECUCIÓN DE LAUDO ARBITRAL, LAS SOLICITUDES DE SUSPENSIÓN DE LAUDO ARBITRAL..		
a)	Hasta cien (100) URP o por cuantía indeterminada(1).	100.0%	405.00
b)	Más de cien (100) URP hasta doscientos (200) URP.	200.0%	810.00
c)	Más de doscientos (200) URP hasta trescientos (300) URP.	300.0%	1,215.00
d)	Más de trescientos (300) URP hasta seiscientos (600) URP.	400.0%	1,620.00
e)	Más de seiscientos (600) URP hasta mil (1 000) URP.	500.0%	2,025.00
f)	Más de mil (1000) URP hasta dos mil (2000) URP.	600.0%	2,430.00
g)	Más de dos mil (2000) URP hasta tres mil (3000) URP.	800.0%	3,240.00
h)	Más de tres mil (3000) URP hasta tres mil quinientos (3500) URP.	1250.0%	5,062.50
i)	Más de tres mil quinientos URP (3500) URP.	1650.0%	6,682.50

1) Las personas naturales que soliciten medidas cautelares por una cuantía inferior a las 10 URP se encuentran exoneradas del pago del arancel judicial.

10.-	SOLICITUD DE REMATE JUDICIAL		
a)	Hasta cien (100) URP o por cuantía indeterminada.	100.0%	405.00
b)	Más de cien (100) URP hasta doscientos (200) URP.	200.0%	810.00
c)	Más de doscientos (200) URP hasta trescientos (300) URP.	300.0%	1,215.00
d)	Más de trescientos (300) URP hasta seiscientos (600) URP.	400.0%	1,620.00
e)	Más de seiscientos (600) URP hasta mil (1 000) URP.	500.0%	2,025.00
f)	Más de mil (1 000) URP hasta dos mil (2 000) URP.	600.0%	2,430.00
g)	Más de dos mil (2 000) URP hasta tres mil (3000) URP.	800.0%	3,240.00
h)	Más de tres mil (3000) URP hasta tres mil quinientos (3500) URP	1250.0%	5,062.50
i)	Más de tres mil quinientos URP (3500) URP.	1650.0%	6,682.50

Nota

Para efectos de sufragar el arancel judicial por solicitud de remate judicial, debe tomarse en consideración la Tasación del bien mueble o inmueble que apruebe el Juez mediante resolución judicial.

PROCESOS NO CONTENCIOSOS			
1.-	EN LOS SIGUIENTES ACTOS DE PROCEDIMIENTOS		
a)	Por ofrecimiento de pruebas.	20.0%	81.00
b)	Por recurso de apelación de autos.	40.0%	162.00
c)	Por recurso de queja.	50.0%	202.50
d)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	100.0%	405.00
e)	Por formas especiales de conclusión del proceso.	50.0%	202.50
f)	Por otorgamiento de poder por acta.	10.0%	40.50

2.-	DE RECONOCIMIENTO DE SENTENCIA O LAUDO EXTRANJERO		
a)	Por ofrecimiento de pruebas.	40.0%	162.00
b)	Por recurso de apelación de autos.	80.0%	324.00
c)	Por recurso de queja.	50.0%	202.50
d)	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	100.0%	405.00
e)	Por formas especiales de conclusión del proceso.	100.0%	405.00
f)	Por otorgamiento de poder por acta.	10.0%	40.50

8 **NORMAS LEGALES** Sábado 21 de enero de 2017 /  **El Peruano**

SOLICITUD DE ACTOS JUDICIALES			
1.-	POR PRUEBA ANTICIPADA		
	Por actuación de prueba anticipada de cuantía indeterminable y determinable, se sujetarán a los valores consignados en los Procesos No Contenciosos.		
2.-	POR DERECHO A PARTICIPAR EN REMATE JUDICIAL DE BIENES MUEBLES.		
	Valor del Bien Mueble por Rematar		
a)	Hasta diez (10) URP.	15.0%	60.75
b)	Más de diez (10) URP hasta treinta (30) URP.	30.0%	121.50
c)	Más de treinta (30) URP.	50.0%	202.50

Nota

Para efectos de sufragar el arancel judicial por derecho a participar en remate judicial, debe tomarse en consideración la tasación del bien mueble que apruebe el Juez mediante resolución judicial.

3.-	POR DERECHO A PARTICIPAR EN REMATE JUDICIAL DE BIENES INMUEBLES.		
	Valor del Bien Mueble por Rematar		
a)	Hasta cien (100) URP.	50.0%	202.50
b)	Más de cien (100) URP hasta quinientos (500) URP.	100.0%	405.00
c)	Más de quinientos (500) URP hasta mil (1000) URP.	150.0%	607.50
d)	Más de mil (1000) URP.	200.0%	810.00

Nota

Para efectos de sufragar el arancel judicial por derecho a participar en remate judicial, debe tomarse en consideración la tasación del bien inmueble que apruebe el Juez mediante resolución judicial.

4.-	POR SANEAMIENTO Y EXPEDICIÓN DE PARTES JUDICIALES PARA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PROPIEDAD INMUEBLE Y MUEBLE DEL BIEN REMATADO*.	1% de valor de adjudicación del bien inmueble y/o mueble	
	* Se encuentran obligados al pago de este arancel las partes o terceros que se adjudiquen un bien inmueble o mueble.		

5.-	EXPEDICIÓN DE PARTES JUDICIALES PARA INSCRIPCIÓN PREVENTIVA Y DEFINITIVA DE SOLICITUDES EN PROCESOS CONTENCIOSOS Y NO CONTENCIOSOS (MUNICIPALIDADES, REGISTROS PÚBLICOS, RENIEC, MINERÍA Y OTROS).	10.0%	40.50
------------	---	-------	-------

6.-	POR EXPEDICIÓN DE COPIAS SIMPLES EN TODOS LOS TIPOS DE PROCESOS Y EN VIOLENCIA FAMILIAR SEGÚN RANGO (Pago que efectúa el Demandado en atención al Decreto Supremo N° 002- 98-JUS; 0.10% de la URP por cada folio).		
	- De 01 a 05 folios. (S/. 0.40 por copia adicional)		2.00

7.-	POR EXPEDICIÓN DE COPIAS CERTIFICADAS EN TODOS LOS TIPOS DE PROCESOS.		
	- Por cada folio	1.0%	4.05

8.-	POR TRÁMITE DE EXHORTO		
	Por exhorto: Dentro del Distrito Judicial	10.0%	40.50
	Otro Distrito Judicial	20.0%	81.00
	Al extranjero	50.0%	202.50

9.-	LOS ACTOS PROCESALES POR QUERELLAS		
	Se sujetarán al pago de Aranceles Judiciales de los procesos contenciosos en lo que sea aplicable según la cuantía de la indemnización solicitada.		

Anexo N.º 16. Liquidaciones de los trabajadores

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES			
Nombres y Apellidos	:		
DNI N°	:		
Condición	:	OBRERO	
Categoría	:	ARMADOR 1	
Motivo del Cese	:		
Fecha de Ingreso	:	01/05/2014	
Fecha de Cese	:	30/11/2017	
Sistema de Pensión	:		
Remuneración del mes			Vac. Truncas
Sueldo Básico	:		1,000.00
Aumento AFP 3.30%	:		-
Bonificación Voluntaria	:		-
Asignación Familiar	:		-
Horas Extras	:		-
Otros	:		-
Promedio Gratificación	:		
Total Remuneración	:	-	1,000.00
1 VACACIONES TRUNCAS			
Periodo por Liquidar	:	1309	Dias
Faltas del periodo	:		
Periodo de Liquidación	:	1309	Dias
Del 01/05/2014 al 30/11/2017			
Dias	:	1000 (50%) / 12 / 30 x 1309	1,818.06
TOTAL A PAGAR			1,818.06

SON: Ciento cincuenta y dos con 08/100 soles

Declaro haber recibido a mi entera satisfacción la cantidad arriba indicada. Asimismo manifiesto que no tengo ningún otro beneficio pendiente por recibir de la empresa por cuya conformidad firmo la presente liquidación.

Trujillo, 30 de Noviembre de 2017

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES			
Nombres y Apellidos	:		
DNI N°	:		
Condición	:	OBRERO	
Categoría	:	ARMADOR 2	
Motivo del Cese	:		
Fecha de Ingreso	:	01/05/2015	
Fecha de Cese	:	30/11/2017	
Sistema de Pensión	:		
Remuneración del mes			Vac. Truncas
Sueldo Básico	:		1,000.00
Aumento AFP 3.30%	:		-
Bonificación Voluntaria	:		-
Asignación Familiar	:		-
Horas Extras	:		-
Otros	:		-
Promedio Gratificación	:		
Total Remuneración	:	-	1,000.00
1 VACACIONES TRUNCAS			
Periodo por Liquidar	:	944	Dias
Faltas del periodo	:		
Periodo de Liquidación	:	944	Dias
Del 01/05/2015 al 30/11/2017			
Dias	:	1000 (50%) / 12 / 30 x 944	1,311.11
TOTAL A PAGAR			1,311.11

SON: Ciento cincuenta y dos con 08/100 soles

Declaro haber recibido a mi entera satisfacción la cantidad arriba indicada. Asimismo manifiesto que no tengo ningún otro beneficio pendiente por recibir de la empresa por cuya conformidad firmo la presente liquidación.

Trujillo, 30 de Noviembre de 2017

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Nombres y Apellidos	:	
DNI N°	:	
Condición	:	OBRERO
Categoría	:	PERFILADOR 2
Motivo del Cese	:	
Fecha de Ingreso	:	01/07/2016
Fecha de Cese	:	30/11/2017
Sistema de Pensión	:	
Remuneración del mes	:	Vac. Truncas
Sueldo Básico	:	900.00
Aumento AFP 3.30%	:	-
Bonificación Voluntaria	:	-
Asignación Familiar	:	-
Horas Extras	:	-
Otros	:	-
Promedio Gratificación	:	/ / /
Total Remuneración	:	900.00

1 VACACIONES TRUNCAS

Periodo por Liquidar	:	517 Dias	
Faltas del periodo	:		
Periodo de Liquidación	:	517 Dias	
Del 01/07/2016 al 30/11/2017	:		
Dias	:	800 (50%) / 12 / 30 x 517	646.25

TOTAL A PAGAR 646.25

SON: Ciento cincuenta y dos con 08/100 soles

Declaro haber recibido a mi entera satisfacción la cantidad arriba indicada. Asimismo manifiesto que no tengo ningún otro beneficio pendiente por recibir de la empresa por cuya conformidad firmo la presente liquidación.

Trujillo, 30 de Noviembre de 2017

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Nombres y Apellidos	:	
DNI N°	:	
Condición	:	OBRERO
Categoría	:	CORTADOR
Motivo del Cese	:	
Fecha de Ingreso	:	01/08/2016
Fecha de Cese	:	30/11/2017
Sistema de Pensión	:	
Remuneración del mes	:	Vac. Truncas
Sueldo Básico	:	870.00
Aumento AFP 3.30%	:	-
Bonificación Voluntaria	:	-
Asignación Familiar	:	-
Horas Extras	:	-
Otros	:	-
Promedio Gratificación	:	/ / /
Total Remuneración	:	870.00

1 VACACIONES TRUNCAS

Periodo por Liquidar	:	486 Dias	
Faltas del periodo	:		
Periodo de Liquidación	:	486 Dias	
Del 01/08/2016 al 30/11/2017	:		
Dias	:	700 (50%) / 12 / 30 x 486	587.25

TOTAL A PAGAR 587.25

SON: Ciento cincuenta y dos con 08/100 soles

Declaro haber recibido a mi entera satisfacción la cantidad arriba indicada. Asimismo manifiesto que no tengo ningún otro beneficio pendiente por recibir de la empresa por cuya conformidad firmo la presente liquidación.

Trujillo, 30 de Noviembre de 2017

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Nombres y Apellidos	:	
DNI N°	:	
Condición	:	OBRERO
Categoría	:	ALISTADORA
Motivo del Cese	:	
Fecha de Ingreso	:	01/08/2016
Fecha de Cese	:	30/11/2017
Sistema de Pensión	:	
Remuneración del mes		Vac. Truncas
Sueldo Básico	:	850.00
Aumento AFP 3.30%	:	-
Bonificación Voluntaria	:	-
Asignación Familiar	:	-
Horas Extras	:	-
Otros	:	-
Promedio Gratificación	:	/ /
Total Remuneración	:	<u>850.00</u>

1 VACACIONES TRUNCAS

Periodo por Liquidar	:	486 Dias
Faltas del periodo	:	
Periodo de Liquidación	:	486 Dias
Del 01/08/2016 al 30/11/2017		
Dias	:	600 (50%) / 12 /30 x 486 :
		573.75

TOTAL A PAGAR 573.75

SON: Ciento cincuenta y dos con 08/100 soles

Declaro haber recibido a mi entera satisfacción la cantidad arriba indicada. Asimismo manifiesto que no tengo ningún otro beneficio pendiente por recibir de la empresa por cuya conformidad firmo la presente liquidación.

Trujillo, 30 de Noviembre de 2017

Anexo N.º 17. Cálculo de la tasa de Interés

