



# FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“LA FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES Y SU EFECTO EN LAS CONTINGENCIAS LABORALES EN EL RESTAURANTE DOÑA PITTY, TRUJILLO 2019”.

Tesis para optar el título profesional de:

**Contadora Pública**

**Autora:**

Stefanie Esther Reyna Mendoza

**Asesor:**

Mg. CPC Edwin Arroyo Rosales

Trujillo - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a Dios por permitirme seguir adelante, pese a cualquier obstáculo, por haberme iluminado y protegido en todo momento.

Y sobre todo a mis queridos padres Segundo y Betty por su sacrificio y apoyo que me dieron durante toda mi etapa universitaria, por confiar en mí y formarme en los caminos de la vida de la mejor manera.

## AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por guiarme en todos estos años de mi vida y sobre todo en la más esencial mi etapa universitaria, a mis padres y hermanos por confiar, brindándome su apoyo incondicional día a día para sobresalir y ser mejor. Por último el agradecimiento a la plana docente de la Universidad Privada del Norte de la Carrera Contabilidad y Finanzas , por cada tiempo y dedicación que se tomaron al darme sus mejores asesorías.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN .....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1) Realidad problemática .....	11
1.2) Antecedentes .....	13
1.3) Bases teóricas .....	20
1.3.1) Formalización Laboral. ....	20
1.3.2) Beneficios de la Ley N° 30056.....	26
1.3.3) Regimen laboral de la Micro y Pequeña Empresa.....	26
1.3.4) Contingencias Laborales .....	29
1.4) Formulación del problema .....	39
1.5) Objetivos .....	39
1.5.1) Objetivo General .....	39
1.5.2) Objetivos Específicos.....	40
1.6) Hipótesis.....	40
1.6.1) Hipótesis general .....	40
1.6.2) Hipotesis Específicos .....	40
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	41
2.1) Tipo de investigación .....	41
2.2) Población, muestra y unidad de análisis.....	41

2.3)	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	42
2.3.1)	Técnicas .....	42
2.3.2)	Instrumento.....	42
2.4)	Procedimientos .....	43
2.5)	Aspecto éticos .....	43
2.6)	Matriz de consistencia .....	45
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....		46
3.1	Diagnosticar la situación laboral actual de la empresa, en cuanto a la formalización de los trabajadores del Restaurante Doña Pitty .....	46
	Identificación de la empresa. ....	46
	Reseña Histórica .....	46
	Logo de la empresa .....	47
	Actividad económica.....	47
	Principales productos .....	47
	Principales proveedores y clientes promedios.....	47
	Misión, visión y organigrama .....	48
	Análisis de la Entrevista .....	52
	Análisis de la Encuesta de formalización a los Trabajadores. ....	53
3.2)	Identificar las posibles contingencias laborales en el Restaurante Doña Pitty .....	59
	Infracciones y Multas .....	62
	Demandas .....	64
	Sentencias favorables al colaborador.....	65
	Denuncias Penales .....	65
3.3)	Evaluar el efecto en las contingencias laborales a través de la formalización de trabajadores .....	65
CAPÍTULOS IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....		67
4.1)	Discusión de resultados .....	67

4.2) Conclusiones .....	70
4.3) Recomendaciones .....	71
REFERENCIAS .....	72
ANEXOS .....	80
Anexo 01: Entrevista al Gerente .....	80
Anexo 02: Encuesta a los Trabajadores del Restaurante Doña Pity .....	81
Anexo 03: Encuesta a los trabajadores del Restaurante Doña Pity .....	82
Anexo 05: Encuesta a los Trabajadores del Restaurante Doña Pity validada .....	84
Anexo 06: Encuesta a los trabajadores del Restaurante Doña Pity .....	85
Anexo 07: Carta de compromiso.....	86
Anexo 08: Ficha RUC .....	89
Anexo 08: Carta de autorización .....	92
Anexo 09: Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales .....	93
Anexo 10: Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales de Medidas Cautelares .....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de consistencia</i> .....	45
Tabla 2. <i>Situación laboral de los trabajadores</i> .....	50
Tabla 3. <i>Le pagan puntualmente su remuneración</i> .....	53
Tabla 4. <i>Está satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity</i> .....	54
Tabla 5. <i>Le otorgan su día de descanso semanal</i> .....	54
Tabla 6. <i>Le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones</i> .....	55
Tabla 7. <i>El Restaurante Doña Pity lo ha registrado en el SIS y lo paga oportunamente</i> .....	56
Tabla 8. <i>El Restaurante Doña Pity retiene su aporte de pensiones</i> .....	57
Tabla 9. <i>Le otorgan los beneficios de microempresa (jornada, sueldo mínimo, vacaciones)</i>	58
Tabla 10. <i>Ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity</i> .....	59
Tabla 11. <i>Ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity</i> .....	60
Tabla 12. <i>Conoce si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales</i> ....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Porcentaje de trabajadores no asalariados Fuente: Página web factor trabajo.....	22
<i>Figura 2.</i> Tipos de Infracciones Laborales Fuente: D.S N°019 – 2006-TR .....	33
<i>Figura 3.</i> Infracciones graves a la labor inspectiva Fuente: D.S N°019 – 2006-TR .....	34
<i>Figura 4.</i> Cuantía de Aplicación de Multas Laborales Fuente: D.S N°001 – 2018-TR. ....	35
<i>Figura 5.</i> Logo de la Empresa. Fuente: “Restaurante Doña Pity” .....	47
<i>Figura 6.</i> Organigrama Fuente: “Restaurante Doña Pity” .....	49
<i>Figura 7.</i> Trabajadores formalizados Fuente: Pdt 2019 de la empresa.....	51
<i>Figura 8.</i> Le pagan puntualmente su remuneración.....	53
<i>Figura 9.</i> Está satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity.....	54
<i>Figura 10.</i> Le otorgan su día de descanso semanal.....	55
<i>Figura 11.</i> Le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones.....	56
<i>Figura 12.</i> El Restaurante Doña Pity lo ha registrado en el SIS y lo paga oportunamente ....	57
<i>Figura 13.</i> El Restaurante Doña Pity retiene su aporte de pensiones .....	58
<i>Figura 14.</i> Le otorgan los beneficios de microempresa (jornada, sueldo mínimo, vacaciones) .....	59
<i>Figura 15.</i> Ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity .....	60
<i>Figura 16.</i> Ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity .....	61
<i>Figura 17.</i> Conoce si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales.....	62
<i>Figura 18.</i> Cuantificación de Multas del Restaurante Doña Pity .....	63
<i>Figura 19.</i> Cuadro resumen de Cuantificación de multas del Restaurante Doña Pity.....	64

*Figura 20.* Comparación de Cuantificación de multas del Restaurante Doña Pity ..... 66

*Figura 21.* Cuadro resumen de la Comparación de Cuantificación de multas del Restaurante  
Doña Pity..... 66

## RESUMEN

La investigación consiste en determinar el efecto de “La formalización de los trabajadores en las contingencias laborales en el Restaurant Doña Pity, Trujillo 2019”, puesto que actualmente el negocio en estudio se sitúa dentro de la informalidad lo que llevan a que existan distintas contingencias laborales y judiciales como son infracciones, multas, demandas, sentencias, sentencias favorables al colaborador entre otros.

La investigación fue de tipo cuantitativa – descriptivo, diseño no experimental, donde se efectuó una muestra de 15 colaboradores que participaron en la realización de encuestas y entrevistas, tras los resultados obtenidos se demuestra que la formalización de los trabajadores es eficaz para el Restaurante Doña Pity, ya que al someterse al Régimen Laboral Especial se disminuye el valor del pago de multas en el caso de merecer, el cual permite que el negocio sea rentable y competitivo, y en referencia a los colaboradores esto permitirá que el personal goce de todos sus beneficios sociales.

Con esta investigación se concluye que la formalización de los trabajadores incide positivamente ya que tras la comparación entre ambos regímenes se estimó grandes beneficios sociales, laborales y económicos tanto para la empresa como para el personal. Además, se recalca que la falta de información y conocimiento repercute en un nivel alto de informalidad.

**Palabras Claves:** formalización de trabajadores, contingencias laborales, infracciones, multas, demandas, beneficios sociales

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

A nivel internacional se da a conocer la problemática de que muchos trabajadores no cuentan con la formalización laboral en las empresas por lo que se calculó que existe una tasa de informalidad laboral en el sector agrícola de 48% en América Latina, también se habló de que la informalidad laboral en el sector privado en toda América Latina es de 33% de trabajadores que no están debidamente registrados en la formalización laboral, a pesar de estar laborando para un sector privado, lo cual lleva no da seguridad social a los empleados en caso de que tuvieran una contingencia laboral, también se calculó que en toda América Latina que del 100% de trabajadores jóvenes, el 60% no están formalizados laboralmente, siendo un alto índice de que los jóvenes no tienen un seguro social, en caso de que pasarán por una contingencia laboral, ya sea un accidente de trabajo, una enfermedad generada por el tipo de trabajo y entre otros beneficios laborales que no se le otorgan a muchos jóvenes y no dan seguridad en el trabajo. A pesar de los avances en contra de la informalidad nuevas tendencias de demanda de trabajos están por surgir por ende nuevas formas de informalidad y formalidad, teniendo como objetivo mantener la tasa de formalidad en las regiones o aumentar dicha tasa, según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T., 2018)

A nivel nacional, se determinó de manera global que existe 11.9 millones de empleadores informales, la mayoría de los empleadores informales trabajan dentro del ámbito de bienes y servicios, representando el 72.6% de la Población Económicamente Activa (PEA) en el Perú. Durante los años 2007 hasta el 2017, la informalidad laboral en

el Perú se redució de 80% a 72.6%, cabe mencionar que durante el año 2018 esta tasa creció un 0.6%. (Cámara de Comercio de Lima, 2018)

En el Perú la informalidad es un problema que afecta mucho la actualidad del mercado laboral peruano, Perú tiene más de 12 millones de trabajadores informales, que son datos obtenidos a la fecha de setiembre de 2018 y que a comparación de otros años no se ve reducido los niveles de informalidad, y en donde el crecimiento del empleo formal no ha aumentado en los últimos dos años. Según los datos obtenidos durante el año 2018, se menciona que el 73% de los trabajadores en todo el Perú siguen siendo informales, y que esta problemática sigue vigente con los mismos valores estadísticos y que prácticamente no ha cambiado desde los últimos seis años. De hecho, la informalidad en el Perú esta en pleno crecimiento de 4% durante este año, el cuál se obtuvo a fines del 2018 un total de 12,2 millones de trabajadores informales. La mayor cantidad de los trabajadores informales se encuentra en las zonas urbanas, ya que es donde hay mayor cantidad de habitantes y un mayor desarrollo económico orientado a la industria y los servicios, en estas zonas hay 8,6 millones de personas que laboran de manera informal; en cambio en las zonas rurales que se componen de la agricultura y la cría de ganado se concentran 3,6 millones de trabajadores informales. (El Portal de los Emprendedores, 2018)

El Restaurante Doña Pity, ubicada en la ciudad de Trujillo, Av. Tahuantinsuyo N°1010, que tiene más de 7 años de servicio a la comunidad, el restaurante está conformada por 15 trabajadores, regularmente 5 de ellos están registrados en planilla y los 10 restantes no cuentan con un contrato, ya sea contrato simple o verbal, es decir no se encuentran registrados en planilla de remuneraciones, lo que conlleva a que estos trabajadores esten de manera informal, el cual se le restringe a obtener beneficios sociales, a contar con un seguro medico, a tener días de descanso, entre otros beneficios que tienen derecho. De tal forma que, si el restaurante Doña Pity, llega a ser inspeccionada por alguna entidad que ejerza dichas actividades como puede

ser SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo, la empresa estaría siendo sancionada con infracciones socio laborales que por lo general con llevan a pagar multas en beneficio del trabajador.

## **1.2 Antecedentes**

En el ámbito Internacional según Camaño (2014) en su investigación titulada “Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en Colombia”. Universidad de Cartagena de Indias, año 2014, Colombia. Tuvo como objetivo determinar si son operantes los beneficios establecidos para los empresarios que se acojan a la Ley de Formalización, siendo una investigación descriptiva – documental, el autor en su conclusión manifiesta que la informalidad laboral se identifica por los bajos salarios, más horas de trabajo, abuso y desigualdad, limita el crecimiento y productividad de las empresas, trabajadores y en general de la economía de un país, por otro lado resalta que la Ley de formalización empresarial y del empleo, ha carecido de estrategias e incentivos que permita a las empresas pasar de informal a formal, beneficia a los trabajadores, sus familias, las ganancias de la empresa y por ende la economía del país .

Velecela (2013) en su investigación titulada: “Análisis de las fuentes de financiamiento para las Pymes” en la Universidad de Cuenca, año 2013, Cuenca -Ecuador. Tuvo como objetivo dar una visión general sobre las Pequeñas y Medianas Empresas, parte de un estudio de las PYMES en América Latina, centrándose en las empresas de Ecuador y analizan las fuentes de financiamiento. Se concluye que existe demasiada informalidad en los propietarios de las PYMES y los dueños o propietarios, pues los propietarios no se muestran dispuestos a formalizar, lo que podría ayudarles a mejorar la organización de sus empresas, acceder a financiamientos para expandir su negocio, como también para evitar contingencias laborales.

Tobacia (2011) durante el desarrollo de su investigación tuvo como objetivo principal mencionar la importancia de la formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos sociales en Bogotá, siendo una investigación descriptiva el cual empleo el método deductivo, empírico y analítico. El país cuenta con todo lo necesario para disminuir la informalidad laboral, mediante estrategias sociales e inclusión de individuos. Asimismo, se pudo acotar que, para combatir estos problemas, la creación de exitosos modelos que ayuden a la formalización laboral es una solución para ello, siendo el principal motivo de replicarlo por todo el país y dinamizar el sector micro empresarial con el fin de insertarlos en la ciudadanía económica el cual conduzca a una sociedad más equitativa.

Sancén (2011) en su investigación titulada: “La microempresa como estrategia de crecimiento económico y dignificación del trabajo” en la Universidad Flacso México, año 2011, México D.F. Tuvo como objetivo determinar cómo contribuye la cultura empresarial en las perspectivas de éxito de la microempresa, siendo una investigación cuantitativa, teniendo como población los microempresarios que demandan apoyo para el crecimiento de su negocio, con una muestra de 26 981 a las cuales se les aplicó una encuesta, lo que le permitió al autor llegar a la conclusión de que existe una relación positiva entre la cultura empresarial y éxito de la microempresa, por lo que es importante que las microempresas trabajen cada día para convertirse en negocios formales, ya que el éxito será para todos, el rumbo de todos los que trabajan en las empresas sea cada vez mejor y por ende los trabajadores valoraran más sus puestos y unirán esfuerzos para cumplir con las metas de la organización.

En el ámbito nacional, Melgarejo (2018) en su tesis de grado titulada: “Políticas Públicas y formalización de las Mypes en el distrito de los Olivos, Lima 2017” de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, de la ciudad de Lima. Nos menciona que esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las Políticas Públicas

y la formalización de las Mypes en el distrito de Los Olivos – Lima, siendo una investigación descriptiva, no experimental y correlacional; teniendo como población setecientos once (711) negocios registrados en el distrito de Los Olivos, lo que permitió determinar una muestra de doscientos cincuenta (250) negocios a los cuales se les aplicó una encuesta, lo que permitió al autor poder llegar a la conclusión de que las Mypes en el distrito de los Olivos están debidamente formalizadas y cumplen con las normas y/o procedimientos establecidos, lo que permite hacer frente a las futuras contingencias laborales y además ser altamente competitiva.

Ninaquispe (2017) en su tesis de grado titulado: “Incidencia del sobrecosto laboral caso Mype Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén, año 2017”, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Nos menciona que esta investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del sobrecosto laboral en las Mypes en el caso de la empresa Maderera Selva E.I.R.L., siendo una investigación no experimental descriptivo, tuvo como población cuatro (04) empresas del rubro de maderera de la provincia de Chepén, y en la muestra se tomó a tres (03) trabajadores de la empresa Maderera Selva E.I.R.L. estos fueron el Gerente General, Administrador y Contador de la empresa, a los cuales se les aplicó una entrevista, se logró obtener datos importantes para corroborar con el estudio; lo que le permitió al autor poder llegar a la conclusión de que la empresa posee un sobrecosto laboral.

Maderera Selva E.I.R.L. tiene algunos trabajadores en la informalidad por el sobrecosto laboral. Esta investigación permitió dar a conocer que en el año 2017, la empresa se vio afectada por el sobrecosto laboral en un 30%, lo que no permitió un desarrollo eficaz empresarial y por ende se vio afectada su economía, ya que en trabajos de riesgos como el de la actividad de la empresa Maderera Selva E.I.R.L., se paga a favor de los trabajadores un seguro adicional que es el Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR); por otro lado, la empresa cuenta con

trabajadores que laboran más de 4 años en la empresa y cuentan con un seguro de vida y también reciben utilidades, por lo que no se ha presentado contingencias con los trabajadores.

Beltran y Ramos (2016) en su tesis de grado titulado: “Influencia de beneficios laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015”. Nos menciona que esta investigación tuvo como principal propósito analizar la influencia de los beneficios laborales de las Mypes de la ciudad de Puno. Esta investigación fue de tipo básica y descriptiva, con diseño no experimental de corte transversal y explicativa, siendo la muestra de 87 micro y pequeñas empresas de la ciudad de Puno. Para la recolección de datos se hizo un cuestionario con preguntas relevantes al tema, obteniendo como respuestas que los beneficios laborales si influyen en la formalización de las Mypes ( $\chi_c^2 = 5.02 \geq \chi_t^2 = 3.84$ ), así como también se comprobó que la reducción de pagos y régimen laboral influyen en la formalización de las Mypes ( $\chi_c^2 = 15.15 \geq \chi_t^2 = 3.84$ ,  $\chi_c^2 = 4.41 \geq \chi_t^2 = 3.84$ ) y la amnistía laboral no influye en la formalización de las Mypes de la ciudad de Puno ( $\chi_c^2 = 2.65 \leq \chi_t^2 = 3.84$ ).

Aguilar (2016) en su tesis de grado titulado: “Caracterización de la Formalización de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio en el rubro de venta minorista de alimentos y bebidas en la Urbanización Bellamar, junio 2013 – mayo 2014”. de la provincia de Santa, Chimbote. Nos menciona que esta investigación tuvo como fin determinar las principales características para la formalización de las MYPES, en los sectores de comercio de venta minorista de alimentos y bebidas en la urbanización de Bellamar – Nuevo Chimbote. En esta investigación se empleó un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo con un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 17 de 20 empresas MYPES y se aplicó un cuestionario para la recolección de datos a los representantes de las empresas, el mayor porcentaje de los representantes tienen alrededor de 31 a 50 años de edad, que en su mayoría son de sexo femenino y cuentan con un grado de instrucción primaria, por otro lado se concluyó

que el 47.1% de las empresas tienen entre 1 a 5 años de vida laboral, el 64.7% son informales. Según los resultados se observó que el 35.4% de los representantes desea la formalización de sus empresas, el 41.2% menciona que la formalización aumentaría sus ventas, el 47.1% sostiene que el estado por medio de entidades les brinde facilidades para poder formalizar su empresa, siendo esta una medida motivadora y el 82.4% de los representantes manifiestan que la municipalidad no les brinda ayuda para poder formalizar.

Távora (2014) en su investigación titulada “Propuesta de un programa de incentivos tributarios para la formalización de las micro y pequeñas empresas comerciales de los mercados del Distrito de Piura año 2012”. Universidad Nacional de Piura, año 2014, Piura-Perú. Tuvo como objetivo proponer un programa de incentivos tributarios, que le permita a las MYPES del sector comercio, de los distritos del distrito de Piura, acceder a la formalización, siendo una investigación aplicada, proyectiva, no experimental; teniendo como población treinta y dos (32) microempresas informales del sector comercio del mercado zonal San José, del distrito de Piura, donde la población es igual a la muestra a las cuales se les aplicó una encuesta que permitió conocer el comportamiento de las Mypes informales, lo que le permitió al autor poder llegar a la conclusión que las Mypes, no es que no quieran formalizarse, al contrario no les conviene declarar todos sus ingresos, ya que la tributación aumentaría, por lo que se considera necesario brindarles beneficios tributarios para lograr su formalización y no se vean perjudicados, el cual se considera que la formalización es una solución parcial y de corto plazo, y beneficiaria a los trabajadores siendo ellos, la principal herramienta de trabajo de toda organización.

En el ámbito local, según Paredes y Rodríguez (2017) en su tesis de grado titulado: “Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L en el año 2016”, de la ciudad

de Trujillo. Nos menciona que esta investigación tuvo como principal objetivo concluir el efecto que tiene el acogimiento del Régimen Laboral de las MYPES en las contingencias laborales de la empresa Industria Grafisol E.I.R.L. Esta investigación tuvo un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, la muestra estuvo compuesta por la imprenta Industrias Grafisol y para la obtención de datos se emplearon las técnicas de la encuesta, entrevistas y observación directa. Se concluye, que la empresa al acogerse al régimen laboral reduciría las contingencias laborales, asimismo se halló que sus trabajadores no cuentan con los beneficios que le corresponden por ley, no están registrados en planilla, no recibe boletas de pago y no reciben los beneficios sociales. Además, se apreció que al no cumplir con el régimen laboral la empresa podría verse envuelta en multas, denuncias penales y judiciales.

Benigno (2015) en su tesis de grado titulado: “Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N°28015 y su incidencia en la liquidez de la Microempresa Seguridad J&M S.A.C del distrito de Trujillo”. Universidad Nacional de Trujillo, año 2015, Trujillo-Perú. Tuvo como objetivo determinar la incidencia de los beneficios del régimen laboral especial de la Ley N° 28015 en la liquidez de la microempresa “Seguridad J&M S.A.C” del distrito de Trujillo, lo cual es una investigación no experimental de corte transversal; se tuvo como población la microempresa “Seguridad J&M S.A.C” del distrito de Trujillo, donde la población es igual a la muestra, es una muestra no probabilística a las cuales se les aplicó una entrevista al Gerente General de la empresa, encuesta a los trabajadores administrativos de la muestra, lo que le permitió al autor llegar a la conclusión de que el acogimiento al Régimen Laboral Especial es beneficioso para las micro y pequeñas empresas inscritas en Remype, por lo que al hacer uso de los beneficios, pues le confiere mayor capacidad de pago y puntualidad con sus obligaciones a corto plazo y le brinda mayores posibilidades de mantenerse y crecer.

Pachamango (2014) en su tesis tuvo como objetivo principal determinar si las micro y pequeñas empresas formalizadas del sector calzado del Distrito El Porvenir cumplen con otorgar los beneficios a favor de sus trabajadores, el cual se enfocó en un diseño no experimental de corte transversal debido a la no manipulación de las variables y recolección de datos en un tiempo específico, la muestra estuvo compuesta por 280 empresas formales y 290 empresas informales que ejercen el Distrito El Porvenir y se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Se concluye que las micro y pequeñas empresas formalizada otorgan el 60% dispuestos en la Ley a favor de sus trabajadores, los beneficios que otorgan estas empresas son, ocho horas laborables, descanso semanal y feriados, remuneración mínima vital, gratificaciones y seguro social, vacaciones y sobretiempos horas extras. Asimismo, se halló que el 39.20% de las empresas que pertenecen al sector calzado se encuentran formalizadas y el 61.80% forman parte de las empresas informales, además se verifico que de todas las empresas formales solo el 17% otorgan los beneficios a sus trabajadores.

Alvarez y Cerna (2013) en su investigación titulada: “La formalización del microempresario del servicio público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la Provincia de Trujillo”. Tuvo como objetivo determinar la contribución de la formalización del micro empresario del servicio público de transportes de pasajeros en la dinamización de la economía en la Provincia de Trujillo, siendo una investigación descriptiva; tiene como población mil doscientos veinte y tres (1,223) microbuses, según Sub Gerencia de Transporte y Transito, obtuvo como muestra ciento veinte y siete (127) Micro Empresarios del transporte Urbano de Pasajeros a los cuales se les aplico una encuesta, lo que le permitió al autor llegar a la conclusión de que los micro empresarios operan bajo la informalidad, aproximadamente el 96% de microbuses en circulación en el servicio público de transporte de pasajeros se encuentran en la informalidad.

### 1.3 Bases teóricas

#### 1.3.1 Formalización Laboral.

##### *Formalización.*

La formalización representa el uso de las normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que las observaciones de las normas es una media de su empleo. La formalización aparece naturalmente cuando la organización crece, se por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno, algunas instituciones desarrollan características extremas, donde pierde flexibilidad. Las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean condiciones de distorsión de la formalización.

Se indica que la formalización representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos, en tanto que la observancia de las normas es una medida de su empleo. Asimismo, manifiesta que la formalización aparece naturalmente cuando las organizaciones crecen, sea por el estilo de gestión o por condiciones de su entorno, algunas instituciones desarrollan características extremas, donde pierde flexibilidad. Las sucesivas generaciones de dirigentes que la organización pone al frente crean condiciones de distorsión de la formalización. En resumen, la formalización es una técnica organizacional de prescribir como, cuando y quien debe realizar las tareas. (Hage & Aiken, 1997)

### ***Componentes de Formalización.***

#### ***A. Acceso a la formalización.***

El Gobierno aviva la formalización de MYPE mediante la simplificación de los distintos ordenamientos de registro, intervención y comprobación posterior.

#### ***B. Incentivos a la formalización.***

Se interpreta que, el bajo nivel de capacidad contributiva del fragmento de micro y pequeñas empresas, los incentivos concernientes con la seguridad social para formalizarse deben ser verdaderamente significativas para los diversos participantes envueltos. Igualmente, debe coexistir confianza en la colectividad que facilita los beneficios periodo corto y largo plazo. En primera instancia se solicitan incitaciones precisas en la fase laboral activa para los trabajadores. se concurre que las retribuciones es un beneficio y el resguardo en salud en algunos países es un derecho mundial o dilatado para los bajos ingresos se demanda diversificar más enérgicamente los favores actuales en corto y mediano plazo de la seguridad nacional, para que sean realmente atractivos para los trabajadores en las compañías de menor tamaño. Es así que tiene sentido referirse con insuficiencias sentidas o servicios de gran provecho para los cotizantes, como educación, créditos hipotecarios o inversiones. (Deelen, 2015)

Se precisa que el factor terminante es la calidad de los servicios brindados y coberturas de sistemas de seguridad social. La correspondencia precio y calidad de las mercedes brindados fija si los sistemas reconocen efectivamente a las parquedades de los afiliados.

#### ***C. Personaría Jurídica.***

Se señala que para que la microempresa pueda ampararse al régimen Micro y Pequeña Empresa no requiere constituirse como persona jurídica, se consigue ser acarreada rectamente por su capitalista persona individual. Sin embargo, afiliar

facultativamente la representación de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualesquiera de las conveniencias societarias presentadas por la ley. Por otro lado, (Canova et al., 2008) declararon que el argumento de la personería jurídica ha sido topado por el Reglamento para instituir que la microempresa no precisará establecerse como persona jurídica, es llevada concisamente por su terrateniente: personería individual, por lo que no es impedimento para que los pequeños emprendedores protejan la representación de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquier otra societaria que consienta la ley, comprendidas las cooperativas y otras peculiaridades autogestionarias.

#### ***D. Tipo del contribuyente.***

A través del portal web del Ministerio de la Producción, PRODUCE (2015) muestra que el régimen del Registro Único de Contribuyentes idéntica al participante por el tipo de organización que toma para desplegar su actividad económica, ya sea como persona natural o jurídica, en sus distintas modalidades y según el origen de la actividad que desenvolverá. Los tipos de contribuyentes considerados son:

<b>TIPOS DE CONTRIBUYENTES SELECCIONADOS</b>	
<u>DESCRIPCION</u>	
	Persona Natural con Negocio.
	Sociedad Conyugal
	Empresa Individual de Responsabilidad Limitada
	Sociedad Anónima
	Sociedad Anónima Cerrada

*Figura 1. Porcentaje de trabajadores no asalariados  
Fuente: Página web factor trabajo*

#### ***E. Constitución de Empresas en Línea.***

Alva (2010) aclara que proviene a la reducción de trámites mediante del designado régimen de ventanilla única. Las Micro y Pequeñas Empresas que se establezcan como persona jurídica lo logran a través de escritura pública sin mostrar la

minuta de constitución, con disminución de los costos registrales y notariales. La ley brinda la contingencia de consentir a la licencia municipal de funcionamiento temporal, en un plazo no mayor de siete días hábiles, que poseerá validez de doce (12) meses. Transcurrido el periodo estimado, se concede de manera automática la licencia municipal de funcionamiento definitiva, sin recaudar tasas por noción de renovación, fiscalización o inspección.

Según el D.S. 013-2013 Las identidades estatales como por ejemplo la Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de Producción, la superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia Nacional de Registro Públicos y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, realizaran un sistema de complejión de empresas en líneas que acceda que el tramite termine en un plazo de 72 horas. La ejecución será creciente, según lo admitan las circunstancias técnicas en cada localidad.

#### ***F. Instrumentos de Promoción.***

A través del D.S. 013-2013 las herramientas de promoción para el progreso y la competitividad de las MYPE y de los nuevos negocios con cabida innovadora son:

- Los dispositivos de acceso a los servicios de la mejora institucional y aquellos que originan el impulso de las empresas de servicio.
- Los módulos de acceso a los servicios mercantiles y aquellos que suscitan el avance de dichos servicios.
- Los componentes que provean y causen el acceso a los mercados, la pesquisa y nóminas referidas a la MYPE.
- Las unidades que proporcionen y fomenten la transformación e inversión en investigación, adelanto e invención tecnológica, así como la creación de la MYPE innovadora.

### ***G. Registro en el REMYPE.***

Canova et al. (2008) nos enseñan que acorde con la nueva ordenación de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las asociaciones que apetecen ampararse a los beneficios profesionales o laborales y de seguridad social corresponderán inscribirse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), donde tiene como propósito garantizar que una micro o pequeña empresa practica con las peculiaridades concretas por la ley ya sea por el nivel de ventas y facultar su refugio.

Asimismo, nos muestra que las Micro y Pequeñas Empresas son administradas por su dueño (persona natural) incumbirán ostentar los sucesivos documentos como la solicitud de registro, formato hecho por el REMYPE y rotular el número de Registro Único de Contribuyentes (RUC). También, las Micro y Pequeñas empresas que recién efectúen su diligencia mercantil deben añadir una declaración jurada donde constituya su responsabilidad y compromiso de desempeñar con las particularidades distinguidas en 2el párrafo anterior.

### **Importancia de Formalización**

Pachamango (2014) manifiesta que la calidad o importancia de formalización mora en que permite la efectividad integral de una empresa ya que existe una composición pertinente en referencia al índice de facilitación y formalización , así como de la asignación de funciones del personal.

Los pequeños negocios son importantes ya que generan empleabilidad , donde permite que más del 80% de la colectividad activa económicamente se sitúa en labor y contribuyen cerca del 45% del PBI. También se puede precisar que es una fuente pilar de mejorar la pobreza.

### ***Ley de Formalización Laboral N° 30056***

El congreso de la Republica difundió el 02 de Julio del 2013 la Ley de Formalización Laboral N° 30056, donde dicha ley cambia las distintas leyes para proporcionar la inversión, fomentar el progreso fructífero y el incremento empresarial. Uno de sus objetivos es poder determinar el aspecto legal para la organización de la competitividad, formación legal y el progreso de las MYPES, además este estatuto acomete distintas falencias de las empresas como es la informalidad, personal no capacitado, y el nivel alto de los costos de la tramitación de documentos. Asimismo, se presenta las modificaciones que se han considera tras este dictamen:

1. Ya no se delimita el tipo de empresa por su número de colaboradores sino por las ventas que esta tenga, es así como una microempresa se reconocerá si sus ventas anualmente llegan hasta un máximo de 150 UITs y la pequeña empresa entre 150 y 1700 UIT.
2. En el proceso de inscripción en el Remype, las nuevas entidades en el periodo de los tres primeros años no serán castigadas o sancionadas por ningún motivo al presentar algún error ya sea en una incorrección tributaria o laboral, al contrario, tienen la oportunidad de corregirlo sin ningún pago correspondiente, esta regla no será apelado si en el lapso de un año la organización incida en la misma transgresión más de una vez.
3. En el caso de que una microempresa supere el monto determina de ventas que estipula la ley tiene plazo de un año para cambiar de tipo de empresa según el régimen especial laboral, por otro lado, si una pequeña empresa comercializa más de lo fijado tiene un plazo de tres años para transitar al régimen general.

4. Las empresas que efectúen capacitaciones a sus trabajadores tienen el beneficio de deducción del pago de impuesto a la renta con el valor porcentual de 1% del costo de su planilla anualmente.
5. El Remype se sitúa bajo la dirección del Ministerio de Trabajo, transitará a la Sunat.
6. Las entidades individuales de responsabilidad limitada conseguirán conformar en el Rus caso que antes solo estaba encaminado a personas naturales, asimismo tendrán favores tributarios.
7. En referencia a las compras del sector público, las organizaciones tienen vigencia de ley como máximo quince (15) días para cancelar a sus proveedores mypes

### **1.3.2 Beneficios de la Ley N° 30056**

Los colaboradores de las micro y pequeñas empresas surgen del margen laboral y obtienen beneficios o derechos laborales y al sistema de salud. Además, que sus productos generan mayor competitividad, contribuyen a la obtención de valor agregado y calidad, es así como las empresas respectivamente formales tienen mayor solvencia en el proceso de exportación. En referencia a los trabajadores gozan de los subsiguientes derechos como es el de recibir un salario mínimo, laborar 8 horas, si trabajan más del horario estipulado tienen derecho del pago por el tiempo extra, obtienen descanso en días feriados calendario, gozan de quince días de vacaciones, acceso al seguro de salud, aporte ya sea al AFP o ONP y podrá inscribirse al sistema de pensiones sociales.

### **1.3.3 Regimen laboral de la Micro y Pequeña Empresa**

#### ***Definición.***

La legislación del Perú mediante el Art.4 del Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, conceptualiza que la Mype es un mecanismo económico que está

conformada ya sea por una persona jurídica o natural, mediante cualquier representación de organización o administración empresarial vislumbrada en la reglamentación actual vigente, y tiene como propósito desenvolver o desarrollar diligencias de procedencia, elaboración, manufactura o mercantilización de bienes o servicios.

### ***Características.***

En la actualidad se fijado el ingreso de la mediana empresa como un nuevo tipo de empresas, es decir las empresas estarán catalogadas como micro, pequeña y mediana empresa, sin ofuscación de los sistemas tributarios o laborales que les parezcan accesibles por ley , siempre y cuando estas generen una actividad económica y mercantil de renta de tercera categoría según la ley del impuesto a la renta , según el art.5 del Decreto Supremo N°013-2013-Produce , especifica las siguientes características:

- Microempresa: sus ventas anuales hasta 150 UIT y tiene de 1 a 10 trabajadores.
- Pequeña empresa: ventas anuales de 1700 UIT y comprende a hasta 100 trabajadores.
- Mediana empresa: ventas anuales entre más de 1700 UIT hasta 2300 UIT.

### ***Beneficios Laborales.***

Los favores laborales que reciben los colaboradores se hallan amparados en la ley en el Decreto Legislativo N° 1086, a continuidad se señalan los siguientes:

#### ***A. Remuneración***

Según la Ley los empleados tienen derecho a recibir un salario mínimo vital según el consentimiento de la Constitución.

### ***B. Jornada y Horario de Trabajo Ordinario y en Sobre Tiempo***

En relación al horario de trabajo, compromiso en sobre tiempo del recurso humano de la microempresa, es adaptable lo previsto por el D.S N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, mediante acuerdos unilateral del empleador un horario menor. Es así que para los menores de edad se reglamenta por la ley de materia. Por otro lado, en las entidades donde se desarrollen horarios nocturnos no se apelará la sobretasa del 35%.

### ***C. El descanso semanal obligatorio***

El descanso semanal forzoso y en días feriados se presiden por las pautas del régimen laboral común del sector privado, tal como lo detalla en los Art. 1°, 2°, 3°, 4° y 5° del Decreto Legislativo N° 713:

- El cuidadoso trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas sucesivas de pausa en cada semana.
- En el escenario que la alta producción lo cree preciso, la empresa podrá fijar regímenes acumulativos o alternativos de jornada laboral, el cuál se respeta el descanso correspondiente según la proporción, o quizás asignar un día de descanso que no sea domingo.
- Los colaboradores que trabajan en su día de descanso sin suplantar por otro día en la misma semana, tienen el derecho al pago de la comisión conveniente a la labor realizada más una sobretasa del 100%.
- La retribución salarial por el día de descanso semanal necesario será semejante al de un día laborado y se pagará de forma directa proporcional

al número de días trabajados . El estatuto fundará la manera de cómputo en las cuestiones de trabajadores cuya remuneración se halle determinada por quincena o mes.

- Los contratantes conseguirán fundar, en forma personal o mediante consentimiento, el consentimiento u otorgamientos de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionado su percepción a tales factores.

#### ***D. El descanso vacacional***

El recurso humano de la Micro y Pequeña Empresa que desempeñe el récord establecido en el Art. 10° del Decreto Legislativo N° 713, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

#### ***E. Seguro Social de Salud***

Los colaboradores de las empresas tienen derecho a ser asegurados en los centros de salud según el art.1 de la Ley N°26790.

#### ***F. Régimen pensionario***

El personal que está bajo este reglamento podrán asociar o afiliarse a cualquier régimen previsional, siendo el colaborador quien elija.

### **1.3.4 Contingencias Laborales**

#### ***Definición de Contingencia***

Según Pérez y Merino (2015) sostienen que la contingencia es un evento que puede llevarse a cabo o no, siendo este un evento evitable por las organizaciones, cabe recalcar que dicho evento puede ser originada o causal.

Según la Real Academia Española, R.A.E. (2020) define contingencia a un suceso con cierta probabilidad de que ocurra o no, relacionado al riesgo de ocasionar un perjuicio en específico.

Pacheco (2019) sostuvo que la contingencia es un fenómeno, evento, proposición, etc. es incierto o eventual que puede producirse o no, es decir que cuya acción solo se puede saber mediante la experiencia o evidencia mas no por la razón.

### ***Contingencia Laboral***

Por medio de lo citado anteriormente por Obregón y Díaz (2014) se puede atribuir que la contingencia laboral son los posibles daños que se puedan dar o suceder dentro de una empresa lo que ocasiona gastos adicionales y despisfarro de dinero, concurre a un despisfarro de dinero no planeado, afligiendo y transgrediendo con los objetivos de una compañía.

### ***Contingencias laborales administrativas***

Son un peligro como resultado de la participación administrativa de trabajo, primordialmente al inspeccionar que no se cumplen las pautas o normas socio laborales, es por ello que se debe valorar el argumento en que se desarrolla la autonomía de la parte administrativa, entre ellos encontramos:

#### ***A. Inspecciones laborales***

El Art.1° de la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo (2006) es un sistema con múltiples valores, las cuales son dirigidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, siendo conformado por un conjunto de normas, servidores, públicos, órganos y medios que llevan a cabo el cumplimiento de la norma laboral,

prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo entre otras funciones las cuales fueran atribuidas.

La inspección del trabajo es el servicio público que tiene como principal función verificar, vigilar si las organizaciones cumplen con las normas de orden socio laboral y de la seguridad social.

### **B. Infracciones laborales**

A través del artículo 22° del Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo concreta a las infracciones como sucesos o actos que imposibilitan o dificultan la labor inspectora, los que una vez ejecutados se asignan en un acta de intervención, iniciándose por su cualidad en el proceso sancionador, correspondiente a ellos es dejar constancia de este acontecimiento para información del sistema inspectivo y asentarlos en el concerniente expediente, bajo compromiso del Inspector de Trabajo.

Las infracciones se consideran según el tipo de sucesos y se catalogan como leves, graves y muy graves, en relación al origen del derecho afectado o del deber infringido, con lo establecido en el Art. 31° de la Ley N° 28806:

#### **A. Faltas**

**Leves**, cuando las informalidades perturben a los compromisos exclusivamente formales.

**Graves**, cuando los eventos y negligencias sean contradictorios a los derechos de los colaboradores o no se cumplan las responsabilidades u obligaciones que repercutan el ámbito formal, así como las alusivas a la labor inspectiva.

**Muy graves**, se refiere a los que tienen mayor consecuencia o trascendencia por la obligación infringida o afecten directamente los derechos o beneficios de los empleados que están amparados por los reglamentos nacionales.

Para los resultados de la actual investigación, se determinan algunas infracciones que se hallan afines con las contingencias administrativas, las que se localizan en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, previsto en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR y que a continuación señalamos:

<b>INFRACCIÓN</b>	<b>TIPO DE INFRACCIÓN</b>
<b>EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES</b>	
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 compensacion por tiempo de servicios , participación en las utilidades u otros beneficios sociales , o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	LEVE
El incumplimiento de las obligaciones sobre las planillas de pago o registro que las sustituya , o registro de trabajadores y prestadores de servicios , siempre que no esté tipificado como infracción grave.	LEVE
El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones , siempre que no esté tipificado como infracción grave.	LEVE
El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre las planillas de pago , planillas electronicas , o registro de trabajadores y prestadoras 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 ; no presentarlo dentro del plazo ; o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad , no efectuar el alta en el Registro , la modificación o actualización de datos , o la baja en el Registro , dentro del plazo correspondiente.	GRAVE
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.	GRAVE
No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto , incluidos los establecidos por convenios colectivos , laudos arbitrales , asi como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	GRAVE
No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	GRAVE
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo , cuando este requisito sea exigible , asi como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	GRAVE
No pagar la remuneración mínima correspondiente.	MUY GRAVE
No contar con el registro de control de asistencia , o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	MUY GRAVE
No registrar trabajadores , pensionistas , prestadores de servicios , personal contratado bajo modalidades formativas laborales , personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago de planillas electronicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias , o no registrar trabajadores y prestadoras 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 , pensionista , prestador de servicios , personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros , personal de terceros o derechohabiente . Para el cálculo de la multa a imponerse , se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas , prestadores de servicios , personal contratado bajo modalidades formativas laborales , asi como los derechohabientes.	MUY GRAVE

*Figura 2. Tipos de Infracciones Laborales*

*Fuente: D.S N°019 – 2006-TR*

INFRACCIÓN	TIPO DE INFRACCIÓN
<b>INFRACCIONES GRAVES A LA LABOR INSPECTIVA</b>	
Incumplimiento al deber de colaboración con los supervisores inpestores , los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección.	GRAVE
Las acciones u omisiones que pertuben , retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inpectivas de los supervisores inspectores , los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	GRAVE
El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.	GRAVE
La negativa injustificada o el incumplimiento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores , los inspectores de trabajo , los inspectores auxiliares , o peritros y técnicos designados oficialmente para que se realice una inspección.	MUY GRAVE
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los sueprvisores inspectores , los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	MUY GRAVE
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad de las palabras que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores , los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	MUY GRAVE
El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.	MUY GRAVE
El abandono , la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.	MUY GRAVE
No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones , en el montaje o en los metodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.	MUY GRAVE
No cumplir inmediatamente con la orfen de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concorra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores , o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.	MUY GRAVE

Figura 3. Infracciones graves a la labor inspectiva

Fuente: D.S N°019 – 2006-TR

## B. Multas

Jiménez et al. (2014) aluden que la multa es toda aquella sanción monetaria administrativa que se imputa por transgredir las disposiciones legales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es el órgano que controla e impone las multas laborales, las sanciones son estimadas por no cumplir con lo que está establecido en la Ley referente a los de seguridad social o asuntos laborales, datos adulterados, entrega de documentos a destiempo, que no esté completa, y otros requerimientos que asigna el MTPE.

Es por ello que el compromiso administrativo no solo está formado por la multa, sino que por beneficios moratorios donde se tiene que ver los costos judiciales que originan en el proceso de la recaudación coactiva, es así que el MTPE expone una resolución de la multa conveniente, donde se especifica la cuenta bancaria donde se tendrá que abonar el monto determinado de la multa. En el escenario de pago con céntimos, éstos se redondean. Si son mayores o iguales a cinco, se consigna una unidad, por el contrario, al ser menores a cinco se excluyen los céntimos. El periodo estimado para el pago del correctivo será dentro de las setenta y dos (72) horas de la notificación, de no ejecutar el pago dentro del plazo determinado se crearán intereses a partir del vencimiento del plazo, cuyo importe se consigue empleando la misma tasa que fija la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) para deudas tributarias, es decir una Tasa de Interés Moratorio del 0.04% diaria o 1.20% mensual.

MICROEMPRESA										
Gravedad de la Infracción	Numero de Trabajadores Afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	0.2	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy Graves	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	Numero 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 80	81 a 100
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 Graves	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	Numero 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 1000	Más de 1000
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 Graves	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Figura 4. Cuantía de Aplicación de Multas Laborales  
Fuente: D.S N°001 – 2018-TR.

## *Contingencias laborales judiciales.*

### *A. Demandas laborales.*

Flores (2015) sostiene que una demanda laboral es aquella en donde el empleado y el empleador procuran hacer valer sus derechos laborales. Los motivos para interferir una demanda laboral pueden ser por los siguientes motivos que son despidos injustificados, no cumplir con el contrato, negaciones de aumentos, reembolsos de salarios injustificados, entre otros.

Por otro lado, Puente (2010) da a conocer que, en un proceso de demanda laboral, concurren indiscutibles gastos en los que se inciden durante el proceso. En cuestión de la cancelación a los abogados, la persona que debe ser responsable de pagar los honorarios, es quien contrata el servicio. Se debe dar a conocer también que la parte que pierda el juicio es penada a solventar a la parte ganadora las expensas del proceso, las cuales contienen lo que se designa agencias en derecho, que son los honorarios del procurador. Habitualmente las agencias en derecho no son capaces para costear al abogado, es así que al trabajador le incumbe solventar la diferencia. Cabe señalar que el que pierda el juicio, deberá pagar tanto a su abogado como las costas del proceso, a menos que se haya convenido el pago en lo que se denomina cuota Litis (un porcentaje de lo obtenido en la sentencia).

Además, Montes (2008) menciona que existe la elección de que la compañía se oponga o resistencia a cumplir con estos deberes, sin embargo, se tiene que considerar el incumplimiento de una intrepidez judicial que decreta el pago de beneficios sociales a un colaborador, se genera en la infracción de coacción laboral, en este caso en la misma ley laboral, hay dispositivos extra penales para aseverar el cumplimiento del desembolso de beneficios sociales, como son las medidas cautelares contra el

patrimonio del empleador. Por otro lado, si la empresa no cumple con la resolución judicial a favor de su personal, entonces desafiará acciones penales por el delito de violación a la libertad de compromiso e incluso por concepción de indisciplina y intransigencia a la autoridad.

### ***B. Sentencias favorables al trabajador***

Según el Art. 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, El desembolso de los intereses legales y la censura en costos y costas no solicitan ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación debe ser de pronunciamiento expreso en el dictamen.

- **Medidas Cautelares**, son destrezas judiciales que se establecen para avalar el resultado de un proceso y aseverar el cumplimiento de la sentencia. Proceso cautelar, en oposición a la antigua Ley procesal del trabajo que solamente consienta al peticionario interferir como medidas previnieres, la medida de futura ejecución obligada y las medidas temporales sobre fondo en la NLPT a pedido de parte, todo juez puede imponer cualquier tipo medida cautelar, previamente al proceso o dentro de este, destinada a certificar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se prescriben sin conocimiento de la contraparte.

En secuela, son originarios además de las medidas cautelares reguladas en la NLPT cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura realización forzada, temporal sobre el fondo, de modificar, e incluso una genérica no presentada en las pautas judiciales a la fecha.

El embargo es una medida cautelar que se concreta tal y como lo señala el Art. 642° del Código Procesal Civil. Cuando la petición principal es

estimable en dinero, se puede requerir embargo. Este reside en la afectación legal de un bien o derecho del presunto obligado, aunque se encuentre en posesión de un tercero, con las existencias que para este supuesto señala la ley.

- **Pago de Honorarios o Costos**, es otra de las contingencias jurisdiccionales que forman gastos agregados para la compañía. La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha señalado en su Artículo 16° que el solicitante puede contener de carácter expreso su petición de reconocimiento de los honorarios (costos) que se costean con ocasión del proceso.

En la sentencia el juez dictamina el pago de los honorarios, los que ordinariamente se valoran en un 20% de las sumas sentenciadas. Ello simboliza que adicionalmente al precio que se establezca costear a la empresa por percepción del principal y sus intereses legales, debe la asociación también adjudicarse el pago de los honorarios del trabajador, lo que compone un gasto adicional. Este es el cimiento para efectuar con los compromisos laborales, lo que se proporcionaría dentro del Régimen Especial de la Microempresa, derechos que como ya lo hemos referido son menores a los del Régimen General o Común.

- **Pago de Costas**, las tasas judiciales que deben costear los colaboradores referentes al Régimen MYPE no son altas, ya que se contribuyen si el monto de la pretensión supera las 70 URP (Unidad de Referencia Procesal) que es equivalente al 10% de una UIT (Unidad Impositiva Tributaria) y en el 50%, según la tabla de aranceles judiciales que detallamos en los anexos N° 04 y N° 05 de la presente investigación.

Las costas son condenadas a pagarse por la asociación que ha retenido un resultado no favorable, es decir adicional a la suma principal dictada, sus beneficios legales y los honorarios, la empresa corresponderá restituir al trabajador lo que pagó por costas, que son los gastos en que se incidió en el proceso.

- **Denuncias penales**

Según al Art 168° del Código Penal será impasible con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que constriñe a otro, mediante amenaza o violencia, a ejecutar cualquiera de los actos siguientes como el de integrar o no un sindicato o prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.

La misma pena se empleará al que quebranta las resoluciones consentidas o comprobadas dictadas por la autoridad conveniente; y al que reduce o distorsiona la producción, aparenta causales para el cierre del centro de trabajo o renuncia éste para extinguir las relaciones laborales.

## **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es el efecto de la formalización laboral para reducir las contingencias en el restaurante Doña Pitty, Trujillo 2019?

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar el efecto de la formalización de los trabajadores en las contingencias laborales en el restaurante Doña Pitty, Trujillo 2019.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación laboral actual de la empresa, en cuanto a la formalización de los trabajadores del Restaurante Doña Pity.
- Identificar las posibles contingencias laborales en el Restaurante Doña Pity.
- Evaluar el efecto en las contingencias laborales a través de la formalización de trabajadores.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La formalización de los trabajadores reduce las contingencias laborales del restaurante Doña Pity ya que se evitaría posibles multas, demandas, indemnizaciones y gastos administrativos que tendría el Restaurante si fuera fiscalizada.

### **1.6.2 Hipotesis**

El nivel de situación laboral actual del Restaurante es escasa dado que el gerente (dueña del Restaurante) desconoce sus respectivos beneficios laborales de los trabajadores.

Las posibles contingencias que tendría el Restaurante Doña Pity son multas altas, causadas por no tener a sus trabajadores con los beneficios que por ley le corresponde.

Las contingencias por parte de los trabajadores del Restaurante Doña Pity, son las demandas judiciales por no haber reconocido sus derechos de cada trabajador y sus posibles indemnizaciones.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de investigación

El proyecto de investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño no experimental el cuál se observarán los fenómenos de la manera como se presente sin ser estas manipulada o modificadas intencionalmente. (Hernández et al., 2014)

Se desarrollará un diseño transaccional, descriptivo, ya que nos ayudará a describir las variables en estudio de manera independiente sometida en un momento determinado (Hernández et al., 2014)

### 2.2 Población, muestra y unidad de análisis

#### 2.2.1 Población

Según Hurtado (2015) la población es el conjunto de individuos u otros del que se realizara el estudio y el cual se pretende generalizar los resultados obtenidos y establecer parámetros. Para el presente trabajo la población en estudio serán todos los trabajadores del Restaurante Doña Pity.

#### 2.2.2 Muestra

Según Hurtado (2015) la muestra debe ser representativa a la población, es decir que los individuos que pertenecen a la muestra deben tener las mismas características de la población las cuales puedan explicar de la mejor manera al total de individuos. Dado que la población es finito y accesible se consideró una muestra universal , donde se incluyo a todos los colaboradores de la empresa, siendo un total de 15 trabajadores.

Se tuvo como objeto de estudio el Restaurante Doña Pitty, ubicada en la ciudad de Trujillo se consideró como unidad de análisis a cada trabajador de la empresa.

## **2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.3.1 Técnicas**

#### **➤ Entrevistas**

Para Díaz et al. (2013) una entrevista viene a ser una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. A través de ella el investigador puede explicar tanto el propósito de estudio y la información que será requerida para llevarlo a cabo. En pocas palabras la entrevista consiste en obtención de la información de una persona (Empresa). Para obtener información directa de la empresa se desarrolló una entrevista a la dueña de la empresa, con el fin de conocer la situación actual en la que se encuentra el restaurante La Patita Doña Pitty

### **2.3.2 Instrumento**

#### **➤ Encuestas:**

Se aplicó unas series de preguntas con respuestas múltiples, con respecto a los beneficios que cuentan los trabajadores del restaurante, con el fin de analizar la formalización de trabajadores y deducir si el restaurante ejerce algún tipo de contingencias laborales.

## 2.4 Procedimientos

La investigación está enfocada a ver los efectos que causa la formalización de los trabajadores del restaurante Doña Pity, por lo que el procedimiento que se seguirá para la recolección de datos se plasma a continuación:

Para la aplicación de ambas herramientas de recolección de datos, se comunicará y explicará el fin de la investigación al gerente, dueño y colaboradores del restaurante Dp, se logró así el consentimiento de obtener los datos que se necesitan para el desarrollo de dicha investigación, seguido a lo mencionado se procederá a la aplicación de los instrumentos diseñados. Luego de obtener todos los datos necesarios, se originará la base de datos con la tabulación adecuada, el cual será llenado manualmente. Finalmente se evaluará los datos mediante figuras y tablas , se tendrá en consideración los objetivos específicos de la investigación para lograr llegar al objetivo principal, de igual manera se evaluará la predisposición de los todos los colaboradores y el desempeño de ellos, para especificar las medidas de mejora en las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

## 2.5 Aspecto éticos

Los aspectos éticos considerado en la investigación estuvo basado en el Informe de Belmont realizado por la Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental (1979) que a continuación se presenta en Principios éticos, consideramos lo siguiente:

Respecto a las personas, se consideró este valor debido que las observaciones y respuestas que nos brindaron los trabajadores autónomos que serán tomados en cuenta para la mejora de la organización como para ellos, sin tratar de obstaculizar su perspectiva con el fin obtener información adecuada y consistente.

Beneficencia, fue considerado debido que no solo se aplicó lo mencionado anteriormente, sino también se buscó protegerlos de los posibles daños que se pudieron presentar y encontrar los posibles beneficios que se les pudo brindar con el propósito de la investigación. A la vez se consideró el valor de la justicia, dado que los participantes de la investigación fueron tratados de igual manera sin evitar expresiones de alguno.

## 2.6 Matriz de consistencia

Tabla 1.  
Matriz de consistencia

Enunciado del problema	Problemas Específicos	Objetivo general de investigación	Objetivos específicos	Esquema de Bases Teóricas	Hipótesis General	Hipótesis Específicas	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables	Dimensiones de las variables	Indicadores	Instrumentos	Población	Muestra	Diseño específico
¿Cuál es el efecto de la formalización de trabajadores en las contingencias laborales en el restaurante Doña Pitty, Trujillo 2019?	¿Brinda el negocio beneficios laborales a sus trabajadores?	Determinar el efecto de la formalización de los trabajadores en las contingencias laborales en el restaurante Doña Pitty, Trujillo 2019.	Diagnosticar la situación laboral actual de la empresa en cuanto a la formalización de los trabajadores del Restaurante Doña Pitty.	Componentes de la Formalización.  Incentivos de la formalización.  Importancia de la Formalización.	La formalización de los trabajadores reduce las contingencias laborales del restaurante Doña Pitty ya que se evitaría posibles multas, demandas, indemnizaciones y gastos administrativos que tendría el Restaurante si fuera fiscalizada.	El nivel de situación laboral actual del Restaurante es escasa dado que el gerente (dueña del Restaurante) desconoce sus respectivos beneficios laborales de los colaboradores.	Sunafil (2017) menciona que la formalización laboral es un proceso que trae beneficios para los trabajadores, que permite contar con servicios de salud, y seguridad social.	La formalización representa el uso de normas en una organización.	Beneficios sociales	Remuneración. Jornada y Horario de Trabajo. Descanso semanal obligatorio. Descanso vacacional. Seguro Social de Salud. Régimen pensionario.	Cuestionario de Encuesta  Cuestionario de Entrevista	La población está conformada por 15 trabajadores del restaurante Doña Pitty”	La muestra está conformada por la totalidad de la población que son 15 trabajadores.	No experimental transaccional, descriptivo
	¿Qué contingencias laborales se pueden dar en el negocio?		Identificar las posibles contingencias laborales en el restaurante Doña Pitty.	Las posibles contingencias que tendría el Restaurante Doña Pitty, son multas altas causadas por no tener a sus trabajadores con los beneficios que por ley le corresponden.		La formalización es un proceso que trae beneficios para los trabajadores, que permite contar con servicios de salud, y seguridad social.								
	¿Cuál es el efecto de la formalización en las contingencias laborales de los trabajadores?		Evaluar el efecto en las contingencias laborales a través de la formalización de los trabajadores.	Contingencias laborales		Las contingencias por partes de los trabajadores del Restaurante Doña Pitty, son las demandas judiciales por no haber reconocido sus derechos de cada trabajador y sus posibles indemnizaciones.	Fraternidad Muprespa (2006) menciona que las contingencias laborales son sucesos que tienen origen en la actividad laboral y afectan la salud del trabajador.	La contingencia es un suceso con cierta probabilidad de que ocurra o no.		Contingencias laborales				

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 2.1 Diagnosticar la situación laboral actual de la empresa, en cuanto a la formalización de los trabajadores del Restaurante Doña Pity

#### Identificación de la empresa.

- Razón social y nombre comercial: Betty Margot Mendoza Abanto – “Restaurant DOÑA PITY”.
- RUC: 10181025587
- Dirección: Av. Tahuantinsuyo N°1010
- Régimen Tributario: MYPE TRIBUTARIO

#### Reseña Histórica

El Restaurant Doña Pity, es un emprendimiento de tipo familiar, dedicado al expendio de comidas y bebidas, que se fundó un 24 de enero del 2012, ya hace 9 años dedicada a la venta de diferentes potajes, Combinados, Patita en fiambre, Ceviche, diferentes platos que durante todo este tiempo ha generado una gran demanda de clientes que ha permitido el posicionamiento del restaurante en el mercado laboral y hasta convertirse en una pequeña cadena de restaurante. Actualmente el restaurant cuenta con tres locales, ubicados en diferentes puntos de nuestra ciudad.

### Logo de la empresa



*Figura 5. Logo de la Empresa.  
Fuente: “Restaurante Doña Pitty”*

### Actividad económica

Actividad de Restaurantes y Servicios de comida móvil.

### Principales productos

- Potajes
- Bebidas

### Principales proveedores y clientes promedios

#### Proveedores:

- Coca cola(indley)
- Alicord
- Backus
- Supermercados Makro

El Restaurante Doña Pitty, atiende en promedio 15 000 clientes mensualmente.

### **Misión, visión y organigrama**

**Misión :** El Restaurant Doña Pitty ofrece la mejor experiencia de disfrutar la variedad de platos de comida rápida, nuestra prioridad es un excelente servicio y calidad, donde siempre contarán con alimentos frescos preparados con la mejor sazón para el paladar.

**Visión:** Llegar hacer una empresa reconocida a nivel nacional en la variedad de platos de comida rápida, con productos de primera, calidad humana y principios éticos.

### Organigrama

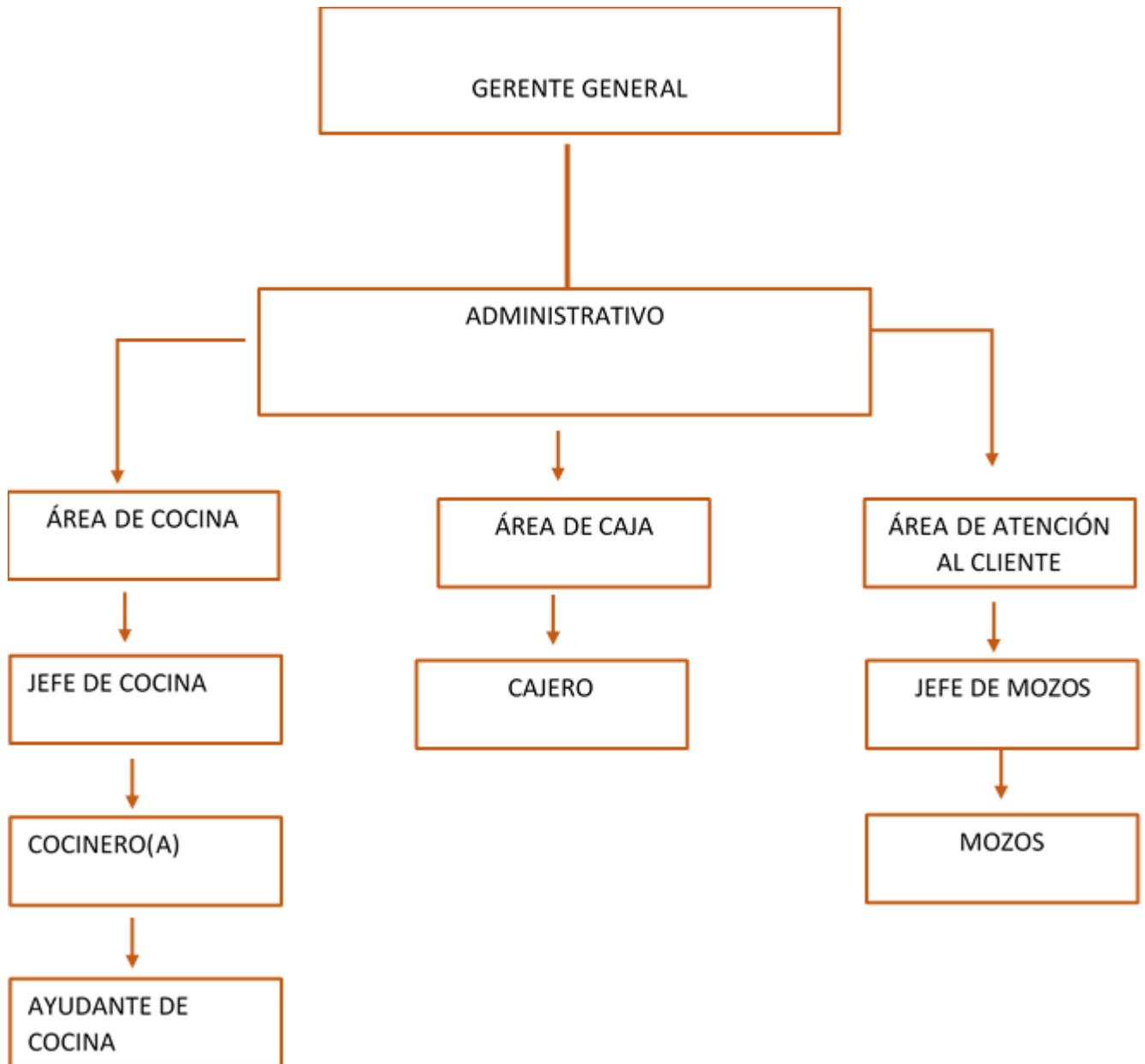


Figura 6. Organigrama  
Fuente: “Restaurante Doña Pity”

Tabla 2.

*Situación laboral de los trabajadores*

N° de trabajadores	ÁREA QUE PERTENECE	NACIONALIDAD	NOMBRE DEL TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO LABORAL	DNI	PLANILLA	REMUNERACIÓN S/	TIEMPO DE ACTIVIDAD
1	COCINA	PERÚ	MENDOZA ABANTO BETTY	01/11/2016	18102558	SÍ	930.00	2 AÑOS
2	COCINA	PERÚ	CECILIA GARCIA CASANA	01/11/2016	40241501	SÍ	1,023.00	2 AÑOS
3	CAJA	PERÚ	ANA LUNA SALAS	01/11/2016	46715819	SÍ	2,093.00	2 AÑOS
4	COCINA	PERÚ	HAROLD REYNA MENDOZA	01/11/2016	46960905	SÍ	1,023.00	2 AÑOS
5	COCINA	PERÚ	FREYSI GUERRA AVILA	07/04/2018	46372892	NO	900.00	1 AÑO
6	AYUDANTE DE COCINA	PERÚ	MENDOZA ABANTO ELMER	01/11/2016	18053130	SÍ	930.00	2 AÑOS
7	AYUDANTE DE COCINA	VENEZUELA	WILFREDO ARANGUREN CHÁVEZ	11/02/2019	15485991	NO	900.00	5 MESES
8	ATENCIÓN AL CLIENTE	VENEZUELA	WIRFRENIS ARAUJO MANOSALVA	08/08/2019	26338935	NO	800.00	10 MESES
9	ATENCIÓN AL CLIENTE	VENEZUELA	ROXANA ACOSTA	04/09/2018	0-4395849	NO	800.00	9 MESES
10	ATENCIÓN AL CLIENTE	VENEZUELA	NERCYMAR GARCIA	26/01/2019	25821891	NO	700.00	6 MESES
11	ATENCIÓN AL CLIENTE	PERÚ	GABRIELA GARCIA AGUILAR	07/01/2019	71000987	NO	750.00	6 MESES
12	ATENCIÓN AL CLIENTE	VENEZUELA	GLADYS ACUNA AGUSTIN	03/05/2019	15587118	NO	800.00	1 MES
13	ATENCIÓN AL CLIENTE	PERÚ	ALICIA REYNA ESQUERRE	20/12/2017	40556579	NO	900.00	1 AÑO Y 6 MESES
14	ATENCIÓN AL CLIENTE	VENEZUELA	HELENMAR AZUAJE ROMERO	25/10/2018	98199202	NO	900.00	8 MESES
15	ATENCIÓN AL CLIENTE	VENEZUELA	ANGELA VARGAS HERNANDEZ	26/01/2018	12605808	NO	750.00	6 MESES

Fuente: Elaboración propia

**R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes**

Página : 1  
Fecha : 20/06/2019  
Hora : 10:39:40 AM

RUC: 10181025587	
Empleador: MENDOZA ABANTO BETTY MARGOT	
Periodo: 05/2019	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-18053130	MENDOZA ABANTO, ELMER ALEJANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	930.00	0.00	0.00	930.00	83.70
2	01-18102558	MENDOZA ABANTO, BETTY MARGOT	ACTIVO O SUBSIDIADO	930.00	930.00	0.00	0.00	930.00	83.70
3	01-40241501	GARCIA CASANA, PAOLA CECILIA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1023.00	1023.00	0.00	132.99	890.01	92.07
4	01-46715819	LUNA SALAS, LADY ANABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	2093.00	2093.00	0.00	272.09	1820.91	188.37
5	01-46960905	REYNA MENDOZA, HAROLD LUIGUI	ACTIVO O SUBSIDIADO	1023.00	1023.00	0.00	132.99	890.01	92.07

*Figura 7.* Trabajadores formalizados

*Fuente:* Pdt 2019 de la empresa

Para el desarrollo de este segundo objetivo específico se ejecutó la entrevista correspondiente al gerente del restaurante y la entrevista a los colaboradores para recopilar información de cómo perciben la situación actual de la empresa.

### **Análisis de la Entrevista**

Con conforme a la entrevista ejecutada al Gerente del restaurante se obtuvo los siguientes datos:

Manifestó que el Restaurante Doña Pity actualmente se encuentra acogida al régimen laboral específicamente en el Régimen Microempresa, asimismo precisó que desconoce los beneficios dado que el contador es el responsable del control administrativo.

El restaurante hasta la actualidad cuenta con 15 colaboradores, de los cuales solo 5 están registrado en planilla de remuneraciones, además el Gerente sostuvo que a todos los colaboradores que se encuentran en planilla se les paga su seguro y a los que aún no están registrados, se le brinda un dinero en efectivo adicional si les llegará a pasar alguna enfermedad o algún inconveniente con la salud del empleador.

El Gerente consideró que el restaurante Doña Pity, está dentro de la informalidad laboral, puesto que explica que la empresa no cumple con pago de todos los beneficios de los trabajadores por desconocimiento de leyes laborales, ya que hasta el momento no ha tenido ninguna capacitación o asesoría sobre el tema.

Además, declaró que no ha presentado inconvenientes dado que la remuneración a los colaboradores lo realiza en forma puntual y en efectivo asimismo el pago para pensiones se retiene a los colaboradores que se encuentran en planillas, por otro lado, no hay notificaciones de denuncias ni demandas laborales sin embargo, existieron multas por no pagar a tiempo los beneficios de SIS y de algunos trabajadores registrados en Essalud.

### **Análisis de la Encuesta de formalización a los Trabajadores.**

El análisis de la encuesta a los trabajadores del Restaurante Doña Pitty consiste en la interpretación de los resultados obtenidos según la apreciación de los 15 trabajadores que participaron en la encuesta respectiva.

Tabla 3.

*Le pagan puntualmente su remuneración*

Respuesta	fi	hi%
Si	11	73%
No	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Resultados de la encuesta

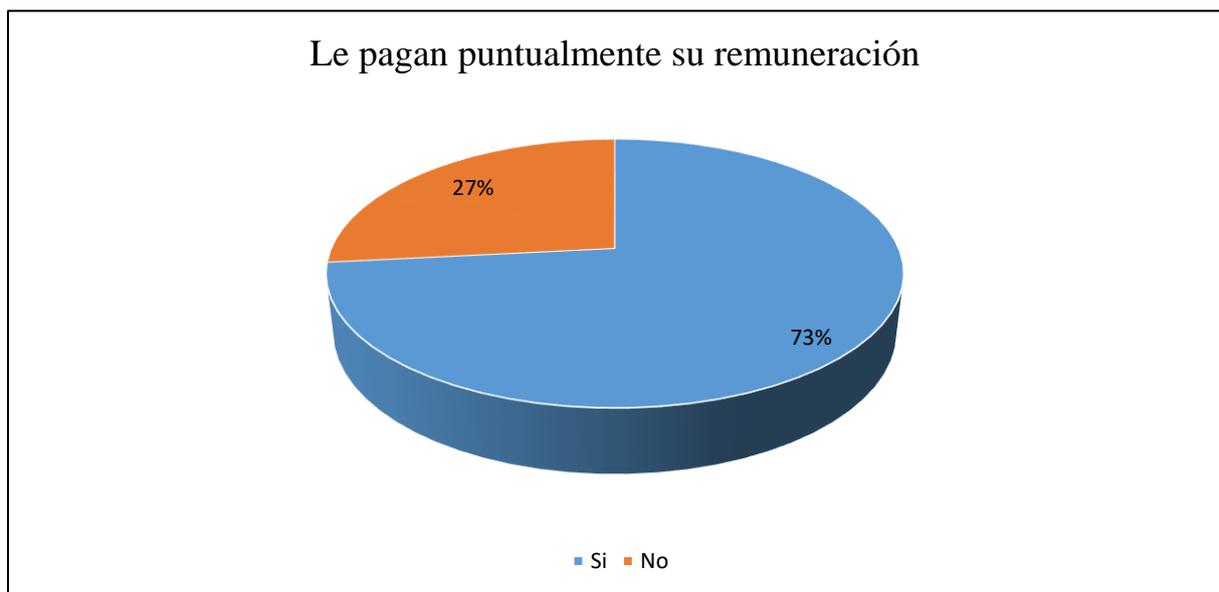


Figura 8. Le pagan puntualmente su remuneración

Interpretación: según la tabla 3 y figura 8, el 73% del total de encuestados sostuvieron que si les pagan puntualmente su remuneración ante el 27% que indicó que en el Restaurante Doña Pitty no le efectúan el pago de su remuneración de manera puntual.

Tabla 4.

*Está satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity*

Respuesta	fi	hi%
Si	12	80%
No	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Resultados de la encuesta

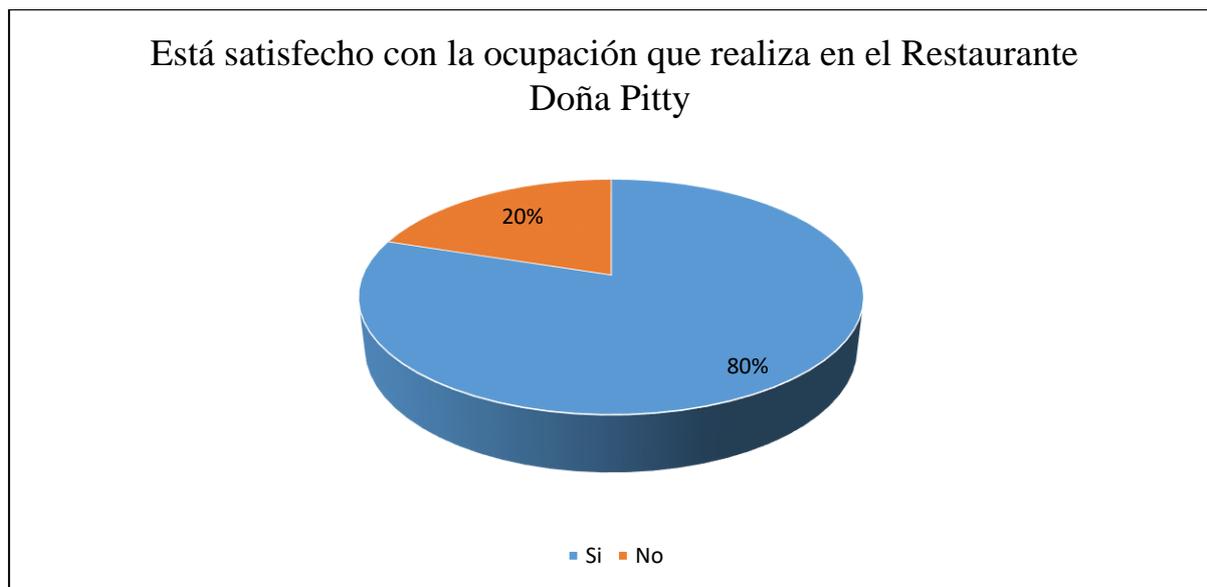


Figura 9. Está satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity

Interpretación: en base a la tabla 4 y figura 9, el 80% del total de colaboradores encuestados sostuvieron que si se encuentran satisfechos con la ocupación que realizan en el Restaurante Doña Pity frente al 20% que sostuvo no estar satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity.

Tabla 5.

*Le otorgan su día de descanso semanal*

Respuesta	fi	hi%
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Resultados de la encuesta

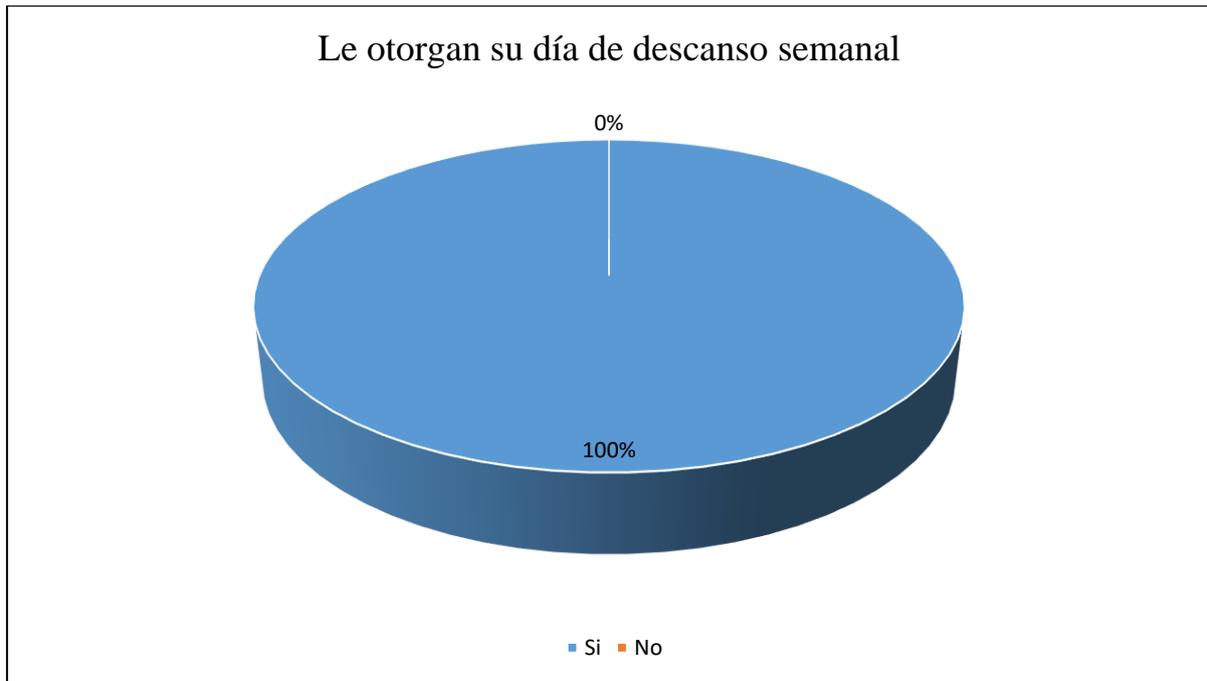


Figura 10. Le otorgan su día de descanso semanal

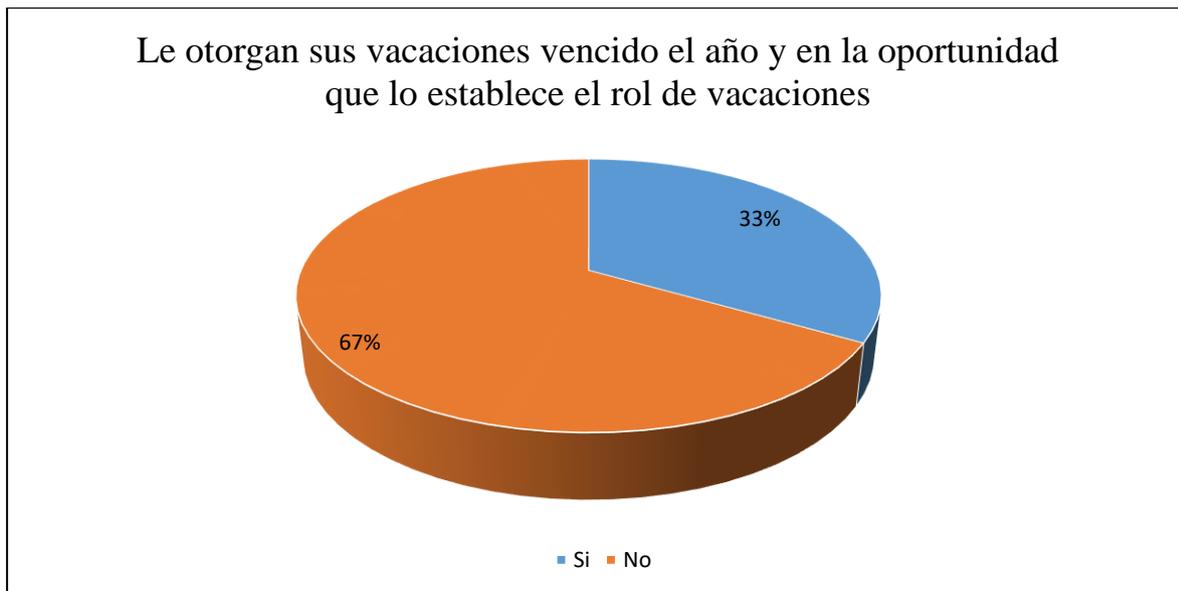
Interpretación: De acuerdo a la tabla y figura 10, la totalidad de encuestados señaló que en el Restaurante Doña Pity si les otorgan su día de descanso semanal.

Tabla 6.

*Le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones*

Respuesta	fi	hi%
Si	5	33%
No	10	67%
Total	15	100%

Fuente: Resultados de la encuesta



*Figura 11. Le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones*

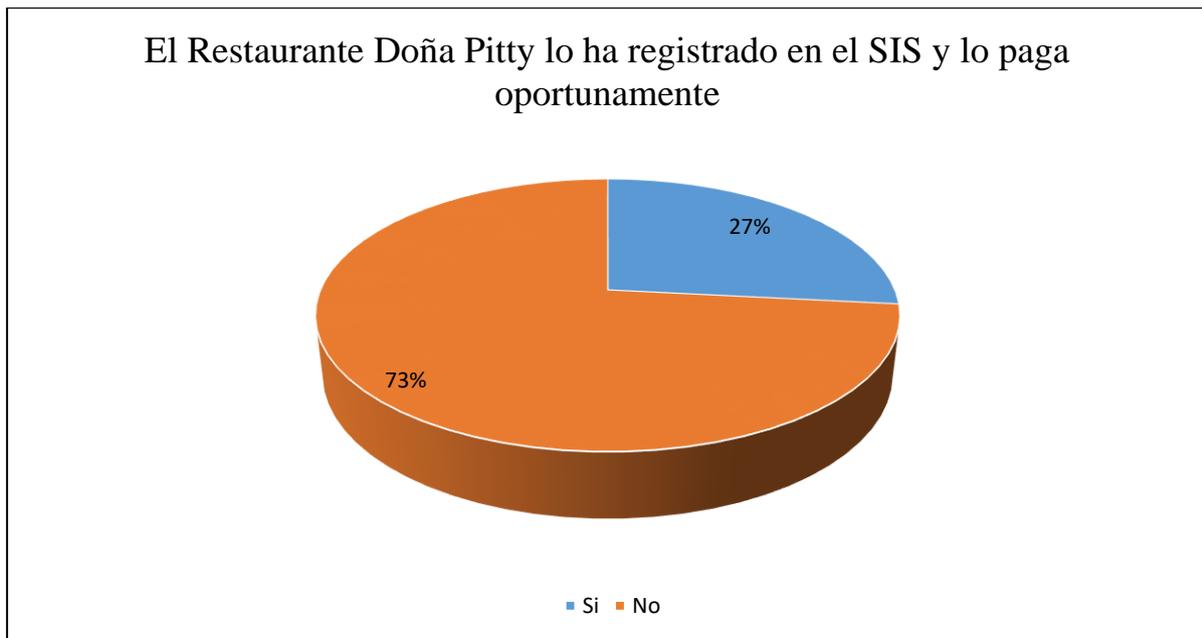
Interpretación: En base a la tabla 6 y figura 11, el 67% señaló que en el Restaurante Doña Pity no le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones frente al 33% que manifestó que si le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad acorde con el rol de vacaciones dentro del Restaurante Doña Pity.

Tabla 7.

*El Restaurante Doña Pity lo ha registrado en el SIS y lo paga oportunamente*

Respuesta	fi	hi%
Si	4	27%
No	11	73%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Resultados de la encuesta



*Figura 12. El Restaurante Doña Pitty lo ha registrado en el SIS y lo paga oportunamente*

Interpretación: Teniendo en cuenta la tabla 7 y figura 12, el 73% del total de encuestados sostuvieron que en el Restaurante Doña Pitty no los ha registrado en el SIS y el pago no se efectúa de manera puntual frente al 27% que indicó estar de acuerdo en que el Restaurante Doña Pitty lo ha registrado en el SIS y paga de forma oportuna.

Tabla 8.

*El Restaurante Doña Pitty retiene su aporte de pensiones*

Respuesta	fi	hi%
Si	6	40%
No	9	60%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Resultados de la encuesta

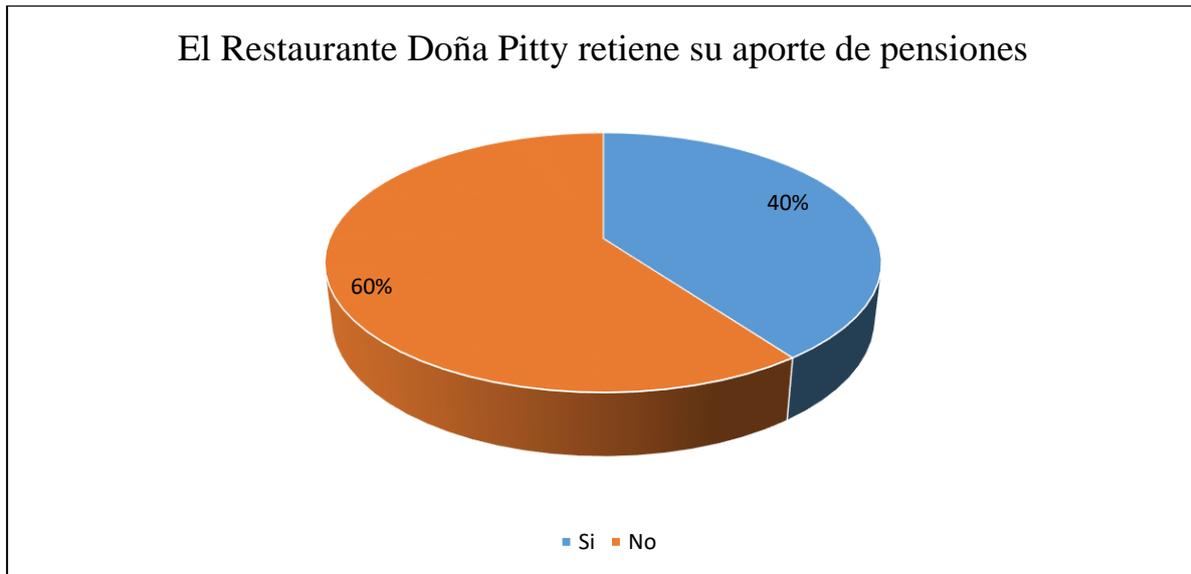


Figura 13. El Restaurante Doña Pitty retiene su aporte de pensiones

Interpretación: En base a la tabla 8 y figura 13, el 60% del total de encuestados manifestó que el Restaurante Doña Pitty no retiene su aporte de pensiones ante el 40% que señaló que si existe retención del aporte de pensiones por parte del Restaurante Doña Pitty.

Tabla 9.

*Le otorgan los beneficios de microempresa (jornada, sueldo mínimo, vacaciones)*

Respuesta	fi	hi%
Si	5	33%
No	10	67%
Total	15	100%

Fuente: Resultados de la encuesta

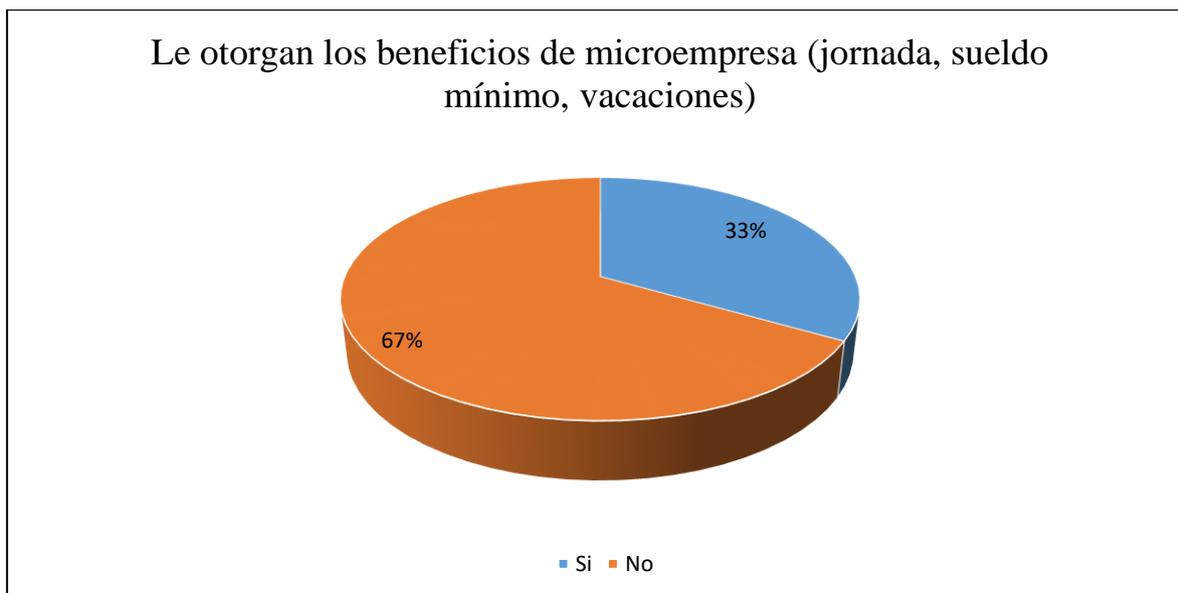


Figura 14. Le otorgan los beneficios de microempresa (jornada, sueldo mínimo, vacaciones)

Interpretación: En base a la tabla 9 y figura 14, el 67% del total de encuestados mencionaron que en el Restaurante Doña Pity no le otorgan los beneficios de microempresa dentro de los cuales la jornada de 8 horas, sueldo mínimo y las vacaciones frente al 33% que registró que el Restaurante Doña Pity si otorga los beneficios de microempresa siendo la jornada de 8 horas, el sueldo mínimo y las vacaciones.

## 2.1 Identificar las posibles contingencias laborales en el Restaurante Doña Pity

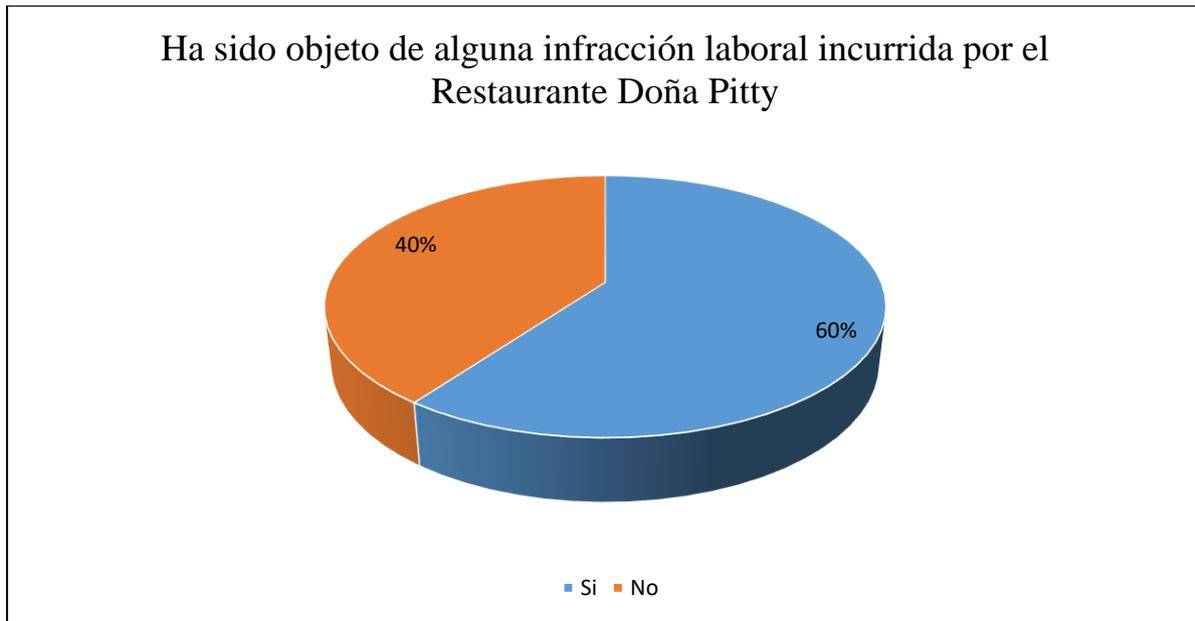
De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores, se tuvieron los siguientes:

Tabla 10.

*Ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity*

Respuesta	fi	hi%
Si	9	60%
No	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Resultados de la encuesta



*Figura 15. Ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity*

Interpretación: En base a la Tabla 10 y Figura 15, el 60% del total de encuestados señaló que si ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity ante el 40% que registró que no ha sido objeto de alguna infracción laboral por parte del Restaurante Doña Pity.

Tabla 11.

*Ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity*

Respuesta	fi	hi%
Si	9	60%
No	6	40%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Resultados de la encuesta

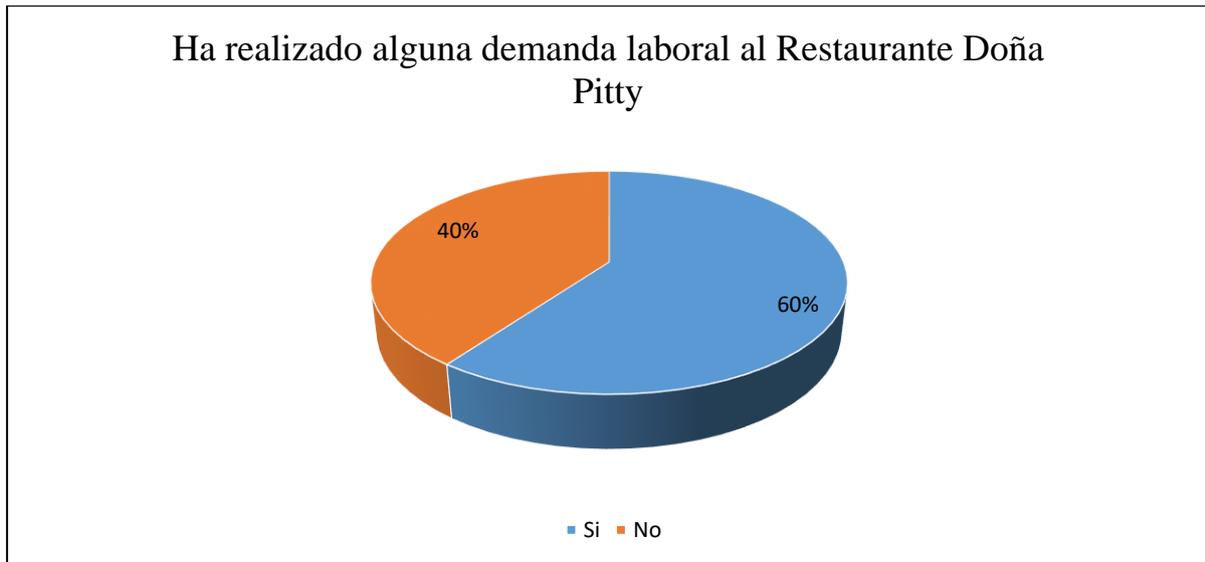


Figura 16. Ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity

Interpretación: Teniendo en cuenta la Tabla 11 y Figura 16, el 60% del total de encuestados refirieron que si se ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity ante el 40% que señalaron que no han realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity.

Tabla 12.

*Conoce si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales*

Respuesta	fi	hi%
Si	12	80%
No	3	20%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Resultados de la encuesta

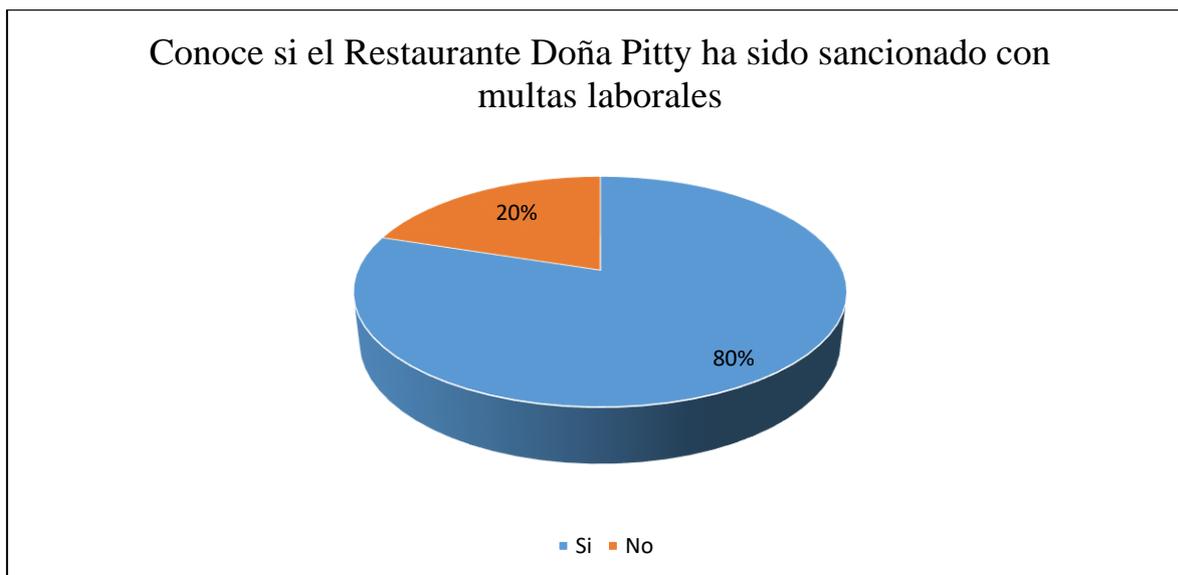


Figura 17. Conoce si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales.

En base a la tabla 12 y figura 17, el 80% indicaron que si conocen que el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales ante el 20% que ostentaron que no conocen si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales.

Asimismo, de acuerdo a la recopilación de información en el Restaurante Doña Pity se registró lo siguiente:

### **Infracciones y Multas**

Según la categorización por tipo de infracción como lo indica la figura N°5, se identificó tras el cuestionario del contador las infracciones que el restaurante Doña Pity” efectúa en la actualidad, para ello se presentará la siguiente figura se calcula el valor según el tipo de infracción correspondiente y en referencia a la UIT = S/4,200.00.

PREGUNTA	NO CUMPLE	NIVEL DE INFRACCIÓN	MULTA NO MYPE
¿Cumple la empresa con la entrega al colaborador en los plazos y con los requisitos previstos como es la 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?	X	LEVE	3234.00
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios?	X	LEVE	3234.00
¿Cumple la empresa con las respectivas obligaciones: Planillas de pago, planillas electrónicas m registro de trabajadores y prestadores de servicios, no encontrarse actualizado en el caso de ser exigible, no consignar los datos completos, no efectuar el alta en el registro, modificación o actualización de datos, o la Baja en el registro dentro del plazo correspondiente?	X	GRAVE	14196.00
¿Cumple el restaurante con pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones?	X	GRAVE	14196.00
¿Cumple el restaurante con cancelar los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto?	X	GRAVE	14196.00
¿La empresa depósita oportunamente la compensación por tiempo de servicios?	X	GRAVE	14196.00
¿La empresa celebra por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo cuando les he exigible?	X	GRAVE	14196.00
¿El restaurante cumple con tener el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al colaborador en el registro de su tiempo de trabajo?	X	MUY GRAVE	18900.00
¿El restaurante cumple con registrar a los colaboradores, prestadores de servicios, pensionistas, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas según el Decreto Supremo N°018-2007-IR y sus modificaciones?	X	MUY GRAVE	18900.00
<b>TOTAL MULTA S/</b>			<b>115248.00</b>

Figura 18. Cuantificación de Multas del Restaurante Doña Pity

Interpretación: Tras el análisis de la inspección laboral del Restaurante Doña Pity, debe adjudicarse el pago de multas por infracciones el monto de S/115 248.00 (Ciento quince mil doscientos cuarenta y ocho y 00/100, monto imputado en base a la UIT 2019= s/ 4 200.00), se estima que el restaurante Doña Pity” se sitúa en el Régimen Laboral General” puesto que no se encuentra sometida en el Régimen Laboral Especial.

CANTIDAD	NIVEL DE INFRACCIÓN	% DE INCUMPLIMIENTO	MULTA NO MYPE
2	LEVES	5.61	6468.00
5	GRAVES	61.59	70980.00
2	MUY GRAVES	32.80	37800.00
TOTAL		100	115248.00

Figura 19. Cuadro resumen de Cuantificación de multas del Restaurante Doña Pity

Interpretación: El “Restaurante Doña Pity”, tiene un incumplimiento de leyes laborales equivalente al 100%. El total de las infracciones leves realizadas en el caso de la inspección laboral sería de s/6 468.00, en graves es de s/70 980.00 y en muy graves es de s/37 800.00.

### **Demandas**

Conforme la Ley N°29497 se tramita los gastos que irroga en un proceso laboral del que se procede una contingencia judicial. Frente a los juzgados competentes de trabajo son tramitados los procesos laborales, cuando éstos superan las 50 unidades de Referencia Procesal (URP) o en todo caso tras los juzgados de paz cuando llega hasta los 50 URP.

Tras el análisis de la encuesta ejecutada a los trabajadores del Restaurante Doña Pity se puede apreciar que en minoridad del personal no está satisfecho con los beneficios sociales, distribución de funciones que se le asignan, estabilidad laboral, con su contrato de trabajo, por lo que se deduce que la empresa no está latente ante una contingencia judicial ya que la mayoría del personal está satisfecho con las condiciones de trabajo.

Sin embargo, si se diera el caso de que un trabajador demandante no se encuentra registrado en planillas, no se brinda boletas de pago y no tiene un registro de asistencia como se da en el Restaurante Doña Pity, esto produce que las contingencias laborales en elemento judicial se efectúen puesto que la empresa no tiene documentos de sustento ante la petición exigible del colaborador demandante y conducirá que el juez salga a favor del colaborador.

### **Sentencias favorables al colaborador**

Esta contingencia se da cuando una empresa incumple con responsabilidades forzosas formales como es no registrar en planillas, no brinda boletas de pago, contratos de trabajo a destiempo, beneficios sociales entre otros por parte del Restaurante Doña Pity, además el no estar registrado en REMYPE produce que la empresa sea vulnerable ante una contingencia judicial puesto que si un colaborador demanda , el restaurante tendría que asumir con pagar todo lo que el juez asigne y esto perjudicaría al negocio ya que si se diera el caso de que el Restaurante Doña Pity, no cumpliera con el pago imputado por el juez , sería embargado para materializar el monto que se le asignó.

### **Denuncias Penales**

Tras la recopilación de datos se manifestó que hasta el momento el restaurante Doña Pity , no ha tenido ninguna denuncia penal, sin embargo, es muy importante prevenir estos acontecimientos ya que, si se diera el caso de que, ante una sentencia favorable de un colaborador, frente al incumplimiento de pago de un dictamen, éste puede acudir a la fiscalía provincial con una denuncia por violación contra la libertad de trabajo conforme el artículo n°168 del código penal , donde se predice una pena exclusiva hasta de 02 años , ante esta escena el gerente o dueño del restaurante se vería perjudicado si la empresa no tiene la capacidad para solventar el costo de la denuncia.

## **2.1 Evaluar el efecto en las contingencias laborales a través de la formalización de trabajadores**

Para el desarrollo de este objetivo se efectuó la comparación de las multas si el Restaurante Doña Pity, se acogiera al Régimen de la Micro Empresa, tal como se detalla a continuación:

PREGUNTA	NO CUMPLE	NIVEL DE INFRACCIÓN	MULTA NO MYPE	MULTA MYPE
¿Cumple la empresa con la entrega al colaborador en los plazos y con los requisitos previstos como es la 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?	X	LEVE	3234.00	210.00
¿Cumple la empresa con las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios?	X	LEVE	3234.00	210.00
¿Cumple la empresa con las respectivas obligaciones: Planillas de pago, planillas electrónicas y registro de trabajadores y prestadores de servicios, no encontrarse actualizado en el caso de ser exigible, no consignar los datos completos, no efectuar el alta en el registro, modificación o actualización de datos, o la Baja en el registro dentro del plazo correspondiente?	X	GRAVE	14196.00	588.00
¿Cumple el restaurante con pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones?	X	GRAVE	14196.00	588.00
¿Cumple el restaurante con cancelar los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto?	X	GRAVE	14196.00	588.00
¿La empresa deposita oportunamente la compensación por tiempo de servicios?	X	GRAVE	14196.00	588.00
¿La empresa celebra por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo cuando les he exigible?	X	GRAVE	14196.00	588.00
¿El restaurante cumple con tener el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al colaborador en el registro de su tiempo de trabajo?	X	MUY GRAVE	18900.00	1050.00
¿El restaurante cumple con registrar a los colaboradores, prestadores de servicios, pensionistas, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas según el Decreto Supremo N°018-2007-TR y sus modificaciones?	X	MUY GRAVE	18900.00	1050.00
<b>TOTAL MULTA S/</b>			<b>115248.00</b>	<b>5460.00</b>
<b>DIFERENCIA DE MULTAS ENTRE REGIMEN NO MYPE Y MYPE (S/)</b>			<b>109788.00</b>	

Figura 20. Comparación de Cuantificación de multas del Restaurante Doña Pitty

CANTIDAD	NIVEL DE INFRACCIÓN	MULTA NO MYPE	MULTA MYPE
2	LEVES	6468.00	420.00
5	GRAVES	70980.00	2940.00
2	MUY GRAVES	37800.00	2100.00
<b>TOTAL (s/)</b>		<b>115248.00</b>	<b>5460.00</b>
<b>DIFERENCIA (S/)</b>		<b>109788.00</b>	

Figura 21. Cuadro resumen de la Comparación de Cuantificación de multas del Restaurante Doña Pitty

Interpretación: Tras el análisis de los tipos de infracciones que el restaurante Doña Pitty, se estima una multa total de s/115 248.00 en el Régimen Laboral General (NO MYPE), sin embargo, en la comparación acogiendo en el Régimen Laboral Especial (MYPE) se obtiene un total de s/5 460.00 siendo una diferencia significativa de s/109 788.00.

## CAPÍTULOS IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión de resultados

El Restaurante Doña Pity, ubicada en la ciudad de Trujillo en la Av. Tahuantinsuyo N° 1010 con más de 7 años de servicio a la comunidad; el Restaurante Doña Pity está conformada por 15 trabajadores, regularmente 5 de ellos están registrados en planilla y los 10 restantes no cuentan con un contrato ya sea simple o verbal, es decir no se encuentran registrado en planilla de remuneraciones, logró ser parte informal del restaurante, lo que origina el principal problema, que es la informalidad de registro de sus trabajadores, ocurriendo así la restricción de sus beneficios de acuerdo a ley, lo que ocasiona contingencias laborales, de tal forma que, si el Restaurante Doña Pity llega a ser inspeccionada por alguna entidad que ejerza dichas actividades como puede ser SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo, la empresa comete un tipo de infracción socio laboral que conlleva a una grave multa jurídico-socio laboral.

En cuanto a los resultados de la encuesta el 67% señaló que en el Restaurante Doña Pity no le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones frente al 33% que manifestó que si le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad acorde con el rol de vacaciones asimismo el 73% del total de encuestados sostuvieron que en el Restaurante Doña Pity no los ha registrado en el SIS y el pago no se efectúa de manera puntual frente al 27% que indicó estar de acuerdo en que el Restaurante Doña Pity lo ha registrado en el SIS y paga de forma oportuna; por otro lado, el 60% del total de encuestados manifestó que el Restaurante Doña Pity no retiene su aporte de pensiones ante el 40% que señaló que si existe retención del aporte de pensiones por parte del Restaurante Doña Pity; de igual manera, el 67% del total de encuestados mencionaron que en el Restaurante Doña Pity no le otorgan los beneficios de microempresa dentro de los cuales la jornada de 8 horas, sueldo mínimo y las vacaciones frente al 33% que registró que el Restaurante Doña Pity si

otorga los beneficios de microempresa siendo la jornada de 8 horas, el sueldo mínimo y las vacaciones; esto se corrobora con el estudio realizado por (Paredes y Rodríguez, 2017) quienes concluyeron que la empresa al acogerse al régimen laboral reduciría las contingencias laborales, asimismo se halló que sus trabajadores no cuentan con los beneficios que le corresponden por ley, no están registrados en planilla, no recibe boletas de pago y no reciben los beneficios sociales, además, se apreció que al no cumplir con el régimen laboral la empresa podría verse envuelta en multas, denuncias penales y judiciales; esto se basa en lo especificado por (Pachamango, 2014) manifestó que la calidad o importancia de formalización mora en que permite la efectividad integral de una empresa ya que existe una composición pertinente en referencia al índice de facilitación y formalización, así como de la asignación de funciones del personal.

Respecto a la identificación de las posibles contingencias en el Restaurante Doña Pity, de acuerdo a los resultados de la encuesta se registró que el 60% del total de encuestados señaló que si ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity ante el 40% que registró que no ha sido objeto de alguna infracción laboral por parte del Restaurante Doña Pity; seguido el 60% del total de encuestados refirieron que si se ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity ante el 40% que señalaron que no han realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity; asimismo, el 80% indicaron que si conocen que el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales ante el 20% que ostentaron que no conocen si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales; esto se relaciona con el estudio de (Chávez, 2014) quien concluyó que las Mypes, no es que no quieran formalizarse, al contrario no les conviene declarar todos sus ingresos, ya que la tributación aumentaría, por lo que se considera necesario brindarles beneficios tributarios para lograr su formalización y no se vean perjudicados, el cuál se considera que la formalización es una solución parcial y de corto plazo, y beneficiaria a los trabajadores siendo ellos, la

principal herramienta de trabajo de toda organización; esto se basa en lo especificado por (Obregón & Díaz, 2014) quienes ostentaron que la contingencia laboral son los posibles daños que se puedan dar o suceder dentro de una empresa lo que ocasiona gastos adicionales y despisfarro de dinero, concurre a un despisfarro de dinero no planeado, afligiendo y transgrediendo con los objetivos de una compañía.

Por ultimo, al evaluar el efecto en las contingencias laborales a través de la formalización de trabajadores, tras el análisis de los tipos de infracciones que el restaurante Doña Pity, se estimó una multa total de S/115 248.00 en el Régimen Laboral General (NO MYPE), sin embargo, en la comparación acogiendo en el Régimen Laboral Especial (MYPE) se obtiene un total de s/5 460.00 siendo una diferencia significativa de S/109 788.00; esto tiene relación con la investigación realizada por (Aguilar, 2016) quien concluyó que el 47.1% de las empresas tienen entre 1 a 5 años de vida laboral, el 64.7% son informales, asimismo se observó que el 35.4% de los representantes desea la formalización de sus empresas, el 41.2% menciona que la formalización aumentaría sus ventas, el 47.1% sostiene que el estado por medio de entidades les brinde facilidades para poder formalizar su empresa, siendo esta una medida motivadora y el 82.4% de los representantes manifiestan que la municipalidad no les brinda ayuda para poder formalizar y esto se basa en lo normado en la legislación del Perú mediante el Art.4 del Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, conceptualiza que la Mype es un mecanismo económico que está conformada ya sea por una persona jurídica o natural, mediante cualquier representación de organización o administración empresarial vislumbrada en la reglamentación actual vigente, y tiene como propósito desenvolver o desarrollar diligencias de procedencia, elaboración, manufactura o mercantilización de bienes o servicios.

## 4.2. Conclusiones

- Se diagnosticó que el 67% señaló que en el Restaurante Doña Pitty no le otorgan sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones, asimismo el 73% del total de encuestados sostuvieron que en el Restaurante Doña Pitty no los ha registrado en el SIS y el pago no se efectúa de manera puntual; por otro lado, el 60% del total de encuestados manifestó que el Restaurante Doña Pitty no retiene su aporte de pensiones; de igual manera, el 67% del total de encuestados mencionaron que en el Restaurante Doña Pitty no le otorgan los beneficios de microempresa dentro de los cuales la jornada de 8 horas, sueldo mínimo y las vacaciones.
- Se identificó que el 60% del total de encuestados señaló que si ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pitty; seguido el 60% del total de encuestados refirieron que si se ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pitty; asimismo, el 80% indicaron que si conocen que el Restaurante Doña Pitty ha sido sancionado con multas laborales.
- Se estimó una multa total de S/115 248.00 en el Régimen Laboral General (NO MYPE), sin embargo, en la comparación acogiendo en el Régimen Laboral Especial (MYPE) se obtiene un total de S/5 460.00 siendo una diferencia significativa de S/109 788.00.

### 4.3. Recomendaciones

- Se recomienda al Gerente del Restaurante Doña Pity cumplir con todos los beneficios correspondientes al régimen de Microempresa para con sus trabajadores dado que son el recurso fundamental para el adecuado funcionamiento de la organización; por otro lado, se evitaría incurrir en infracciones laborales o recibir denuncias o multas.
- Se recomienda a los colaboradores del Restaurante Doña Pity que cumplan con los deberes que corresponden al régimen de Microempresa asimismo con la asignación de todas las funciones asignadas por su jefe inmediato; fomentando una identidad corporativa con el Restaurante Doña Pity y su compromiso con la organización.
- Se recomienda a otros investigadores que han decidido emprender nuevos estudios sobre la formalización de trabajadores o las contingencias laborales ha profundizar sus estudios en el rubro de los Restaurantes.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2016). *Caracterización de la Formalización de las Micro y Pequeñas empresas, del sector comercio, rubro venta minorista de alimentos y bebidas de la Urbanización Bellamar II etapa del Distrito de Nuevo Chimbote, Provincia del Santa, junio 2013 a mayo 2014*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/557/AGUILAR\\_VIGO\\_JULIO\\_CESAR\\_FORMALIZACION\\_MYPE\\_VENTA\\_ALIMENTO\\_BEBIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/557/AGUILAR_VIGO_JULIO_CESAR_FORMALIZACION_MYPE_VENTA_ALIMENTO_BEBIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alva, E. (2010). *El impacto que producen los beneficios en la formalización de las microempresas . El caso de Lima Cercado, Perú*. San Sebastián, Londres: Universidad de Deusto. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=btyhkrVId7c%3D>
- Alvarez, J. y Cerna, M. (2013). *La formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros y su contribución en la dinamización de la economía en la Provincia de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/135/1/ALVAREZ\\_JENNY\\_FORMALIZACION\\_EMPRESARIAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/135/1/ALVAREZ_JENNY_FORMALIZACION_EMPRESARIAL.pdf)
- Beltran, M. y Ramos, H. (2016). *Influencia de beneficios laborales en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Puno, 2014-2015*. Juliaca, Puno: Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez. Recuperado el 09 de Febrero de 2021,

de

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Benigno, F. (2015). *Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la liquidez de la Microempresa Seguridad J&M S.A.C del Distrito de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/948/benignohipolito\\_fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/948/benignohipolito_fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Camaño, R. (2014). *Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en colombia*. Universidad de Cartagena, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Cartagena de Indias, Colombia: Universidad de Cartagena. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/1442/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20IMPACTO%20DE%20BENEFICIOS%20LEY%20DE%20FORMALIZACION%20-%20Ronald%20Cama%C3%B1o%20V.pdf>

Cámara de Comercio de Lima. (29 de Mayo de 2018). *Estos son los sectores con más trabajadores informales en el Perú*. (D. Gestión, Editor) Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://gestion.pe/fotogalerias/son-sectores-trabajadores-informales-peru-234625?foto=8>

Canova, K. C. (01 de Octubre de 2008). Mypes: Ventajas del nuevo regimen tributario y laboral. *Contadores & Empresas*, 1- 61. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de

[https://issuu.com/michaelriveraseminario/docs/\\_publicaciones\\_guias\\_18092015\\_guia-operativa-4-myp](https://issuu.com/michaelriveraseminario/docs/_publicaciones_guias_18092015_guia-operativa-4-myp)

Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental. (1979). *El Informe Belmont*. Estados Unidos. Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Deelen, L. (2015). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina: Experiencias, avances y desafíos*. Santiago - Chile: FORLAC. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_368329.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_368329.pdf)

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de [http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09\\_MI\\_LA%20ENTREVI STA.pdf](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09_MI_LA%20ENTREVI STA.pdf)

El Portal de los Emprendedores. (16 de Noviembre de 2018). *Perú tiene más de 12 mlls. de trabajadores informales*. Obtenido de <https://www.pqs.pe/economia/peru-trabajadores-informales-inei>

Flores, Z. (13 de Octubre de 2015). *10 Derechos que tienes si te acaban de despedir*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de El Financiero: <http://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/10-derechos-que-tienes-si-te-acaban-de-despedir.html>

Fraternidad-Muprespa. (19 de Diciembre de 2006). *¿Qué es la contingencia profesional?*

Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Mutua Colaboradora con la Seguridad Social,  
275.: <https://www.fraternidad.com/es-ES/que-es-la-contingencia-profesional>

Hage, J. y Aiken, M. (1997). *Relación de centralización de otras propiedades estructurales*.  
Buenos Aires: La ciencia administrativa trimestral.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México:  
Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación* (Octava Edición ed.). Caracas: Ediciones  
Quirón.

Jiménez, L. A. (01 de Noviembre de 2014). Cómo afrontar una fiscalización labora. *Sinergia e  
Innovación*, 3(1), 193 - 195.

Ley N° 28806. (19 de julio de 2006). Ley General de la Inspeccion del Trabajo. *Ley General  
de la Inspeccion del Trabajo*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Recuperado  
el 09 de Febrero de 2021, de  
[https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-28806-  
Ley\\_General\\_Inspeccion\\_Trabajo.pdf](https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-28806-Ley_General_Inspeccion_Trabajo.pdf)

Ley N°29497. (13 de enero de 2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Lima, Perú.  
Obtenido de  
[https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_17\\_nlpt1](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt1)

Melgarejo, M. (2018). *Políticas Públicas y Formalización de las Mypes en el Distrito de los  
Olivos, Lima 2017*. Universidad César Vallejo. Lima: Universidad César Vallejo.  
Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14831/Melgarejo\\_PMM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14831/Melgarejo_PMM.pdf?sequence=1)

Montes, R. (16 de septiembre de 2008). *No pagué beneficios sociales, ¿debo soportar un proceso*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Blog: Tu asesor penal.: <https://ruben28.wordpress.com/2008/09/16/no-pague-beneficios-sociales->

Ninaquispe, L. (2017). *Incidencia del sobre costo laboral, caso MYPE Maderera Selva E.I.R.L, de la provincia de Chepén, año 2017*. Chiclayo: Universidad Católica Los Ángeles. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4269/INCIDENCIAS\\_MYPE\\_NINAQUISPE\\_CUEVA\\_LIDUBINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4269/INCIDENCIAS_MYPE_NINAQUISPE_CUEVA_LIDUBINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

O.I.T. (25 de Septiembre de 2018). *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_645159/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang-es/index.htm)

Oliveri, M. L. (18 de Octubre de 2016). *La formalización de los trabajadores no asalariados es una asignatura pendiente*. Obtenido de Factor Trabajo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-importancia-de-la-formalizacion-de-trabajadores-no-asalariados/>

Pachamango, N. (2014). *La Ley de formalización laboral N° 30056: Beneficios en los trabajadores de las Mypes del Sector Calzado en el distrito El Porvenir*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de

[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/657/pachamango\\_noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/657/pachamango_noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pacheco, J. (2019). *Teoría de la contingencia (Definición y principios)*. Web y Empresas. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://www.webyempresas.com/la-teoria-de-la-contingencia/>

Paredes, A. y. (2017). *Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo en el año 2016*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11650/Paredes%20Juarez%20Aschly%20-%20Rodriguez%20Esquivel%20Ada%20Elisa.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Pérez, J. y. (22 de abril de 2015). *Definición de contingencias*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Blog: Defenición: <http://definicion.de/contingencia/>

PRODUCE. (2015). Ministerio de Producción. *PRODUCE*, 1-4. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://www.gob.pe/284-inscripcion-a-ruc-persona-natural>

Puente, M. (01 de Diciembre de 2010). *El nuevo proceso laboral en el Perú*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Poder Judicial del Perú: [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fc0e12004630ed2c8857fcca390e0080/EL\\_NUEVO\\_PROCESO\\_LABORAL\\_EN\\_EL\\_PERU.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=fc0e12004630ed2c8857fcca390e0080](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fc0e12004630ed2c8857fcca390e0080/EL_NUEVO_PROCESO_LABORAL_EN_EL_PERU.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=fc0e12004630ed2c8857fcca390e0080)

R.A.E. (2020). *Definición de contingencia*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=AVWiN0d>

- Riobó, A. (2012). *¿Quién paga los honorarios del abogado en una demanda laboral?* Obtenido de Gerencia.com: <https://www.gerencie.com/quien-paga-los-honorarios-delabogado->
- Sancén, A. (2011). *La microempresa como estrategia de crecimiento económico y dignificación del trabajo*. Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2917/1/TFLACSO-2011AJSR.pdf>
- Sumarán, A. (2014). *Manual de los regímenes laborales especiales*. Lima: Instituto Pacífico.
- Sunafil. (23 de Febrero de 2017). *SUNAFIL PROMUEVE LA FORMALIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PREVENCIÓN Y ASESORÍA*. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/2737-sunafil-promueve-la-formalizacion-laboral-a-traves-de-la-prevencion-y-asesoria.html>
- Távара, R. (2014). *Propuesta de un programa de incentivos tributarios para la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas comerciales de los mercados del Distrito de Piura Año 2012*. Piura: Universidad Nacional de Piura. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/593/CON-ROS-NOE-14.pdf?sequence=1>
- Tobacia, L. (2011). *Formalización laboral como estrategia de desarrollo y la contibución a los procesos de cohesión social en Bogotá*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/1622/TobaciaForeroLuzJaney2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas,I. (Marzo de 2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. 3(1), 119-139. Obtenido de

[http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION\\_UNPAN/BOL\\_DICIEMBRE\\_2013\\_69/UNED/2012/investigacion\\_cualitativa.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf)

Veleceta, N. (2013). *Análisis de las fuentes de financiamiento para las PYMES*. Maestría en Gestión y Dirección de Empresas, mención Finanzas. Cuenca - Ecuador: Universidad de Cuenca. Recuperado el 09 de Febrero de 2021, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/5269/1/Tesis.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01: Entrevista al Gerente



#### **GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE**

##### **I. PREGUNTAS**

1. ¿La empresa que administra se encuentra acogida a algún régimen laboral especial?
2. ¿En qué régimen laboral se encuentran sus trabajadores?
3. ¿Conoce cuáles son los beneficios de un trabajador acogido al régimen microempresa?
4. ¿La empresa paga el seguro de salud de sus colaboradores?
5. ¿Todos sus trabajadores están registrados en planilla?
6. ¿Tiene algún inconveniente para pagar la totalidad de remuneración a los trabajadores?
7. ¿Las remuneraciones de sus trabajadores se deposita en cuenta bancaria o se paga en efectivo?
8. ¿El restaurante retiene los pagos para pensiones?
9. ¿Tiene el restaurante denuncias en el Ministerio de trabajo o SUNAFIL?
10. ¿Tiene el restaurante demandas laborales? ¿Cuáles fueron los motivos (beneficios sociales, o derechos laborales)?

**Anexo 02: Encuesta a los Trabajadores del Restaurante Doña Pity**

<b><u>Encuesta Sobre Formalización de Trabajadores</u></b>	
<b><u>INSTRUCCIONES</u></b>	
<p>El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de importancia relacionados al tema de investigación “La formalización de trabajadores y su efecto en las contingencias laborales en el Restaurante Doña Pity, Trujillo 2019”. Antes de empezar a resolverlo deberá leer cuidadosamente y elegir en las preguntas que se acompañan la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X) la opción elegida. Se le recuerda que esta técnica es totalmente anónima, se agradece su participación.</p>	
<p>Área que pertenece: _____ Sexo: F ___ M ___</p>	
<b>Ítem</b>	
1.	¿El Restaurante Doña Pity paga puntualmente su remuneración? a. Sí b. No
2.	¿Usted está satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity? a. Sí b. No
3.	¿El Restaurante Doña Pity le otorga su día de descanso semanal? a. Sí b. No
4.	¿El Restaurante Doña Pity le otorga sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones? a. Sí b. No
5.	¿El Restaurante Doña Pity lo ha registrado en el SIS y lo paga oportunamente? a. Sí b. No
6.	¿El Restaurante Doña Pity retiene su aporte de pensiones? a. Sí b. No
7.	¿Le otorgan los beneficios de microempresa (jornada, sueldo mínimo, vacaciones) a. Sí b. No

**Anexo 03: Encuesta a los trabajadores del Restaurante Doña Pitty**

**Encuesta Sobre Contingencias Laborales de Trabajadores**

**INSTRUCCIONES**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de importancia relacionados al tema de investigación “La formalización de trabajadores y su efecto en las contingencias laborales en el Restaurante Doña Pitty, Trujillo 2019”.

Antes de empezar a resolverlo deberá leer cuidadosamente y elegir en las preguntas que se acompañan la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X) la opción elegida.

Se le recuerda que esta técnica es totalmente anónima, se agradece su participación.

Área que pertenece: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_

**Ítem**

1. ¿ Usted ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pitty?

- a. Si
- b. No

2. ¿Usted ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pitty?

- a. Si
- b. No

3. ¿ Conoce si el Restaurante Doña Pitty ha sido sancionado con multas laborales??

- a. Si
- b. No

## Anexo 04. Entrevista al Gerente validada

 <b>GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE</b>	
<b>I.</b>	<b>PREGUNTAS</b>
1.	¿La empresa que administra se encuentra acogida a algún régimen laboral especial? <b>Actualmente si se encuentra acogida a régimen laboral.</b>
2.	¿En qué régimen laboral se encuentran sus trabajadores? <b>En el régimen de MICROEMPRESA</b>
3.	¿Conoce cuáles son los beneficios de un trabajador acogido al régimen microempresa? <b>Desconozco los beneficios, el contador lleva el control administrativo.</b>
4.	¿La empresa paga el seguro de salud de sus colaboradores? <b>Si. Se les paga su seguro a los colaboradores que se encuentran en planilla, y a los que aún no están registrados, se le brinda un dinero en efectivo adicional si les llegará a pasar alguna enfermedad o algún inconveniente con la salud del empleador.</b>
5.	¿Todos sus trabajadores están registrados en planilla? <b>No. Solo 5 de los trabajadores están registrados en planilla.</b>
6.	¿Tiene algún inconveniente para pagar la totalidad de remuneración a los trabajadores? <b>Por el momento no hay inconvenientes, se les paga puntualmente.</b>
7.	¿Las remuneraciones de sus trabajadores se deposita en cuenta bancaria o se paga en efectivo? <b>Se les paga a los trabajadores en efectivo.</b>
8.	¿El restaurante retiene los pagos para pensiones? <b>No, solo se les retiene a los trabajadores que se encuentran en planilla.</b>
9.	¿Tiene el restaurante denuncias en el Ministerio de trabajo o SUNAFIL? <b>Por el momento todavía no nos ha llegado notificación de denuncias.</b>
10.	¿Tiene el restaurante demandas laborales? ¿Cuáles fueron los motivos (beneficios sociales, o derechos laborales)? <b>No hay demandas laborales por el momento, pero si hubo multa por no pagar a tiempo los beneficios de SIS y de algunos trabajadores registrados en Essalud.</b>

  
 Dr. Gustavo Vicuña González  
 ABOGADO  
 REG. CAJL 965

## Anexo 05: Encuesta a los Trabajadores del Restaurante Doña Pity validada

<b><u>Encuesta Sobre Formalización de Trabajadores</u></b>	
<b><u>INSTRUCCIONES</u></b>	
<p>El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de importancia relacionados al tema de investigación “La formalización de trabajadores y su efecto en las contingencias laborales en el Restaurante Doña Pity, Trujillo 2019”.</p> <p>Antes de empezar a resolverlo deberá leer cuidadosamente y elegir en las preguntas que se acompañan la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X) la opción elegida. Se le recuerda que esta técnica es totalmente anónima, se agradece su participación.</p>	
<p>Área que pertenece: _____ Sexo: F ___ M ___</p>	
<b>Ítem</b>	
1.	¿El Restaurante Doña Pity paga puntualmente su remuneración? a. Sí b. No
2.	¿Usted está satisfecho con la ocupación que realiza en el Restaurante Doña Pity? a. Sí b. No
3.	¿El Restaurante Doña Pity le otorga su día de descanso semanal? a. Sí b. No
4.	¿El Restaurante Doña Pity le otorga sus vacaciones vencido el año y en la oportunidad que lo establece el rol de vacaciones? a. Sí b. No
5.	¿El Restaurante Doña Pity lo ha registrado en el SIS y lo paga oportunamente? a. Sí b. No
6.	¿El Restaurante Doña Pity retiene su aporte de pensiones? a. Sí b. No
7.	¿Le otorgan los beneficios de microempresa (jornada, sueldo mínimo, vacaciones) a. Sí b. No



Dr. Gustavo Picallo Gordales  
ABOGADO  
REG. CALL 945

**Anexo 06: Encuesta a los trabajadores del Restaurante Doña Pity**

<b><u>Encuesta Sobre Contingencias Laborales de Trabajadores</u></b>	
<b><u>INSTRUCCIONES</u></b>	
<p>El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de importancia relacionados al tema de investigación “La formalización de trabajadores y su efecto en las contingencias laborales en el Restaurante Doña Pity, Trujillo 2019”.</p> <p>Antes de empezar a resolverlo deberá leer cuidadosamente y elegir en las preguntas que se acompañan la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X) la opción elegida.</p> <p>Se le recuerda que esta técnica es totalmente anónima, se agradece su participación.</p>	
<p>Área que pertenece: _____ Sexo: F ___ M ___</p>	
<b>Ítem</b>	
1.	¿Usted ha sido objeto de alguna infracción laboral incurrida por el Restaurante Doña Pity? a. Sí b. No
2.	¿Usted ha realizado alguna demanda laboral al Restaurante Doña Pity? a. Sí b. No
3.	¿Conoce si el Restaurante Doña Pity ha sido sancionado con multas laborales? a. Sí b. No

  
 Dr. Gustavo Vicuña Gonzales  
 ABOGADO  
 REG. CALL 565

## Anexo 07: Carta de compromiso

### CARTA DE COMPROMISO

Fecha: 25-01-21

Yo Stefanie Esther Reyna Mendoza Bachiller de la carrera Contabilidad Y Finanzas de la Universidad Privada del Norte con código de alumno N° 00132544, solicito mi participación en el Taller Virtual de Tesis para bachilleres, que ha organizado la Universidad Privada del Norte con el objetivo de lograr mi Título Profesional.

Ante ello, me comprometo a lo siguiente:

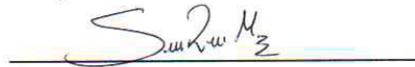
1. Participar puntualmente, con una tolerancia de 15 minutos de tardanza a las sesiones semanales programadas en el taller. Recibiré un cronograma semanal de mi asesor en la primera asesoría en la semana del 22 al 28 de Enero del 2021 (primera semana). Las tardanzas de más de 15 minutos se considerarán INASISTENCIAS. Las tardanzas no pueden ser justificadas con posterioridad a ellas. Solamente se considerarán tardanzas justificadas, aquellas que se justificaron y aceptaron por el asesor respectivo. El asesor tiene la potestad de aceptar o no la justificación de la tardanza.
2. A cumplir con el 100% de entregables establecido para cada sesión según el cronograma establecido en el taller.
3. De acumular dos incumplimientos al cronograma de avances (ver anexo 1 o anexo 2 según la carrera a la que corresponda) o acumular dos inasistencias será separado automáticamente del taller y para proceder a titularme tendré que adquirir nuevamente una carpeta de titulación. Recibiré una alerta por correo electrónico luego de mi primer incumplimiento.
4. A cumplir con el requisito de co-autoría, es decir, si declaré al realizar el trámite de Titulación que mi investigación será en coautoría, ambos bachilleres deben estar inscritos en el taller, caso contrario automáticamente debo retirarme del taller y continuar vía el proceso regular.
5. Si antes de concluir el taller (hasta la semana 5 de la asesoría como plazo máximo) decido no continuar o cambiar de tema lo continuaré con el procedimiento regular (fuera del taller virtual de tesis) en el plazo que reste; caso contrario deberé comprar una nueva carpeta de titulación. Sólo en el caso de cambio de tema tendré que solicitar la asignación de un nuevo asesor de tesis.
6. Si opto por cambiar de tema de tesis o cambiar de modalidad (de suficiencia profesional a tesis o viceversa), sólo podré hacerlo hasta la **tercera semana** de asesoría que en el presente taller virtual que es hasta el 11 de Febrero de 2021, adjuntando los documentos y/o autorizaciones exigidos para la modalidad solicitada en los procedimientos de Titulación.
7. Declarar que tengo conocimiento que mi investigación será comparada con otros trabajos publicados a través del software anti-plagio y que puedo tener hasta un 30% de similitud y 0% de plagio para que ésta sea aceptada por la UPN. Acepto mediante la firma de este documento que en caso de haber cometido un plagio tendré la oportunidad de corregir mi trabajo con la asesoría y pautas de mi asesor y si reitero la falta será retirado del taller y será reportado para el registro del Comité de Ética de acuerdo al inciso 4 del anexo II de Modalidades de Obtención del Título Profesional (PR-P11-COD2-0002 ) aplicándose lo establecido en el Reglamento de Disciplina del Estudiante iniciándose un Proceso Disciplinario.

8. Tener los permisos correspondientes para el uso del nombre e información de la empresa, de ser el caso.
9. Presentar el formato “carta de autorización de uso de información de la empresa” en caso el tema de mi investigación lo requiera.
10. Si mi carrera pertenece a la Facultad de Arquitectura y Diseño y si, durante la primera asesoría, mi asesor determina que el avance real de mi tesis es inferior al 75%, difiriendo así de lo que consigné en mi declaración jurada, seré separado del taller y deberé continuar con el mismo asesor con el procedimiento regular en el plazo que reste (\*)

En conformidad con todo lo anterior, coloco mi nombre, firma y documento de identidad.

Nombre completo: Stefanie Esther Reyna Mendoza

Firma:



DNI: 73429481

Anexo 1: Para todas las carreras menos Facultad de Arquitectura y Diseño

Semana	Tema / Capítulo	% Mínimo de avance acumulado para control
s1	Título (tema de investigación)	2%
s2	Introducción: Marco Teórico, Antecedentes, Justificación, Objetivos	11%
s3	Metodología: Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables	28%
s4	Metodología: Técnicas e Instrumentos, materiales.	40%
s5	Metodología: procedimiento de tratamiento, análisis de datos, aspectos éticos, aplicación de herramientas, métodos.	62%
s6	Resultados: A cada pregunta de investigación, empleo de tablas, figuras y ecuaciones	79%
s7	Discusión: Limitaciones, Interpretación Comparativa, Implicancias	83%
s8	Conclusiones: Conclusiones, Citas y Referencias	100%

Anexo 2: Para la Facultad de Arquitectura y Diseño: Carreras de Arquitectura y Urbanismo & Arquitectura y Diseño de Interiores

Semana	Tema / Capítulo	% Mínimo de avance acumulado para control
s1	Revisión general de la tesis y el proyecto arquitectónico	75%
s2	CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN: realidad problemática, justificación del objeto arquitectónico, objetivos, población insatisfecha, normatividad, referentes. CAPITULO 2: METODOLOGÍA: tipo de investigación, técnicas, instrumentos y análisis de datos. CAPÍTULO 3: RESULTADOS: estudio de casos, lineamientos, dimensionamiento y envergadura, programación arquitectónica, determinación de terreno.	77%
s3	CAPITULO 4: proyecto de aplicación profesional: idea rectora, proyecto arquitectónico, memorias. CAPÍTULO 5: conclusiones del proyecto de aplicación: discusión conclusiones, referencias, anexos.	80%
s4	REVISIÓN GENERAL DEL PROYECTO PRINCIPALMENTE ARQUITECTURA	84%
s5	ARQUITECTURA: CORTES Y ELEVACIONES/LÁMINA SÍNTESIS/UBICACIÓN Y LOCALIZACIÓN	88%
s6	ESTRUCTURA / INSTALACIONES SANITARIAS	92%
s7	INSTALACIONES ELÉCTRICAS / ESPECIFICACIONES TÉCNICAS	96%
s8	PRE SUSTENTACIONES	100%

(\*) El numeral 10 solo aplica para estudiantes de la Facultad de Arquitectura y Diseño (carreras de Arquitectura y Urbanismo & Arquitectura y Diseño de Interiores)

## Anexo 08: Ficha RUC



### Reporte de Ficha RUC

MENDOZA ABANTO BETTY MARGOT  
10181025587

Lima, 21/02/2021

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	02 PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Fecha de Inscripción	26/07/2008
Fecha de Inicio de Actividades	26/07/2008
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0063 - I.R.LA LIBERTAD-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	-
Comprobantes electrónicos	-

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	DOÑA PITY RESTAURANT
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4799 - OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MENOR NO REALIZADAS EN COMERCIOS, PUESTOS DE VENTA O MERCADOS
Actividad Económica Secundaria 1	5630 - ACTIVIDADES DE SERVICIO DE BEBIDAS
Actividad Económica Secundaria 2	- - -
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL
Sistema de Contabilidad	MANUAL
Código de Profesión / Oficio	PROFESION U OCUPACION NO ESPECIFICADA
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	44 - 505163
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	44 - 964708403
Teléfono Móvil 2	-
Correo Electrónico 1	lomthl.185@gmail.com
Correo Electrónico 2	-

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4799 - OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MENOR NO REALIZADAS EN COMERCIOS, PUESTOS DE VENTA O MERCADOS
Departamento	LA LIBERTAD
Provincia	TRUJILLO
Distrito	LA ESPERANZA
Tipo y Nombre Zona	-
Tipo y Nombre Vía	AV. TAHUANTINSUYO

Página 1 de 3

[www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)

Central de Consultas  
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100  
Desde celulares (01)315-0730



Nro	1010
Km	-
Mz	-
Lote	-
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	-
Condición del Inmueble declarado como Domicilio Fiscal	OTROS.

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa	
Documento de Identidad	DNI 18102558
Cond. Domiciliado	DOMICILIADO
Fecha de Nacimiento o Inicio Sucesión	28/05/1968
Sexo	Femenino
Nacionalidad	PERUANA
País de Procedencia	-

Registro de Tributos Afectos				
Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/06/2018	-	-	-
RENTA-4TA. CATEGOR.-CTA.PROPIA	26/07/2008	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/09/2016	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/06/2018	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/09/2016	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/09/2016	-	-	-



Dependencia SUNAT: I.R.LA LIBERTAD-MEPECO

Fecha: 21/02/2021

Hora: 21:10

Página 3 de 3

Jefe del área de Servicios  
SUNAT

Sr. Contribuyente, al solicitar el presente Reporte Electrónico, debe tener en cuenta lo siguiente:

- La información mostrada corresponde a lo registrado por usted a través de SUNAT Operaciones en Línea.
- El máximo de reportes a ser generados por día es TRES (03). A partir del 4to reporte, se toma el último reporte generado. La generación del reporte en el día siempre muestra los datos registrados hasta el día anterior.
- Es importante que, para efectos de mantenerlo informado sobre sus obligaciones y facilidades, actualice sus datos en el RUC, como correo electrónico, teléfono fijo y teléfono celular.
- Puede validar y visualizar el reporte electrónico generado a través del código QR ubicado en la parte inferior derecha del presente documento o colocando la siguiente dirección en la barra del navegador:



<https://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itreporteeco-visor/reporteeco/reportecertificado/descarga?doc=ltKEn3h5gQTt4plA0xMo7SkoOCpHE88NSCFI5clUJkOmf3zUhHMMA%2BCeDWxSQK8nyc9m%2FKWHOSN1MPPCPZ4kZ0V%2FrA0yJziVaUmHHoP%2FM%3D>

[www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)

Central de Consultas  
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100  
Desde celulares (01)315-0730

## Anexo 08: Carta de autorización

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo Betty Margot Mendoza Abento, identificado con DNI 18102558, en mi calidad de gerente general del área Administrativo de la empresa/institución DOÑA PITY RESTAURANTE con R.U.C. N° 10181025587, ubicada en la ciudad de Trujillo.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. Stefanie Esther Reyna Mendoza identificado con DNI N°73429481, egresado de la Carrera profesional o  Programa de Postgrado de Contabilidad y Finanzas para que utilice la siguiente información de la empresa.

Datos de la empresa  
Información de empleadores  
Estadísticas y encuestas, etc

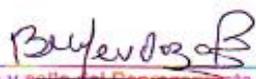
con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación,  Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o  Título Profesional

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder, (para el caso de empresas privadas)
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas)
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y sello del Representante Legal o

Representante del área

DNI: 18102558

Betty Margot Mendoza Ab  
18102558

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado

DNI: 73429481

CÓDIGO DE DOCUMENTO  
FECHA DE VIGENCIA

COR-F-REC-VAC-05.04  
25/01/2021

NÚMERO VERSIÓN 07

PÁGINA

Página 1 de 1

**Anexo 09: Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales**

 <b>PODER JUDICIAL DEL PERÚ</b> 										
<b>CUADRO DE VALORES DE LOS ARANCELES JUDICIALES</b> (Ejercicio Gravable 2019) Resolución Administrativa N° 030-2019-CE-PJ (Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 26 de enero 2019)										
UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL (URP) = S/ 420.00										
		HASTA S/ 42,000	MÁS S/ 42,000 A S/ 105,000	MÁS S/ 105,000 A S/ 210,000	MÁS S/ 210,000 A S/ 315,000	MÁS S/ 315,000 A S/ 525,000	MÁS S/ 525,000 A S/ 840,000	MÁS S/ 840,000 A S/ 1'260,000	MÁS DE S/ 1'260,000	
CÓDIGO	PROCESOS CONTENCIOSOS	HASTA 100 URP O CUANTÍA INDETERMINABLE	MÁS 100 URP HASTA 250 URP	MÁS 250 URP HASTA 500 URP	MÁS 500 URP HASTA 750 URP	MÁS 750 URP HASTA 1250 URP	MÁS 1250 URP HASTA 2000 URP	MÁS 2000 URP HASTA 3000 URP	MÁS 3000 URP	
07900	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.	S/ 42.00	S/ 63.00	S/ 84.00	S/ 105.00	S/ 126.00	S/ 189.00	S/ 378.00	S/ 567.00	
07439	Por solicitud de nulidad de actos procesales.	S/ 42.00	S/ 46.20	S/ 50.40	S/ 58.80	S/ 67.20	S/ 75.60	S/ 84.00	S/ 92.40	
07927	Por recurso de apelación de autos.	S/ 42.00	S/ 63.00	S/ 84.00	S/ 105.00	S/ 126.00	S/ 189.00	S/ 378.00	S/ 567.00	
07935	Por recurso de apelación de sentencias.	S/ 168.00	S/ 252.00	S/ 336.00	S/ 420.00	S/ 504.00	S/ 756.00	S/ 1,512.00	S/ 2,268.00	
07951	Por recurso de nulidad y casación.	S/ 672.00	S/ 756.00	S/ 840.00	S/ 1,050.00	S/ 1,260.00	S/ 1,890.00	S/ 3,675.00	S/ 5,460.00	
07943	Por recurso de queja.	S/ 105.00	S/ 157.50	S/ 210.00	S/ 262.50	S/ 315.00	S/ 472.50	S/ 945.00	S/ 1,417.50	
07978	Por diligencias a realizarse fuera del local judicial.	S/ 210.00	S/ 315.00	S/ 420.00	S/ 525.00	S/ 630.00	S/ 945.00	S/ 1,890.00	S/ 2,100.00	
08168	Por formas especiales de conclusión del proceso: allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento en cualquiera de sus modalidades y por suspensión convencional del proceso.	S/ 117.60	S/ 163.80	S/ 210.00	S/ 294.00	S/ 378.00	S/ 756.00	S/ 1,134.00	S/ 1,722.00	
07374	Por otorgamiento de poder por acta.	S/ 42.00	S/ 42.00	S/ 42.00	S/ 42.00	S/ 84.00	S/ 84.00	S/ 92.40	S/ 92.40	
		HASTA S/ 42,000	MÁS S/ 42,000 A S/ 84,000	MÁS S/ 84,000 A S/ 126,000	MÁS S/ 124,500 A S/ 252,000	MÁS S/ 252,000 A S/ 420,000	MÁS S/ 420,000 A S/ 840,000	MÁS S/ 840,000 A S/ 1'260,000	MÁS S/ 1'260,000 A S/ 1'470,000	MÁS DE S/ 1'470,000

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/465320004e5c60948e81af56acd5e45f/CUADRO+DE+VALOR+DE+ARANCELES+2019..pdf?MOD=AJPERES>

**Anexo 10: Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales de Medidas Cautelares**

CÓDIGO	POR SOLICITUD DE:	HASTA 100 URP O DE CUANTÍA INDETERMINADA	MÁS 100 URP HASTA 200 URP	MÁS 200 URP HASTA 300 URP	MÁS 300 URP HASTA 600 URP	MÁS 600 URP HASTA 1000 URP	MÁS 1000 URP HASTA 2000 URP	MÁS 2000 URP HASTA 3000 URP	MÁS 3000 URP HASTA 3500 URP	MÁS DE 3500 URP
08222	Medidas Cautelares en todas sus modalidades, anotaciones de demandas en todos los procesos, embargos en ejecución forzada o solicitud de ejecución de laudo arbitral, solicitud de requerimiento judicial de incautación, procesos de ejecución de laudo arbitral firme (solicitudes, contestaciones, otros), recursos de anulación de laudo arbitral, oposición contra el mandato de ejecución de laudo arbitral y suspensión de laudo arbitral.  Ⓢ Cuando se soliciten medidas cautelares, cuyos procesos judiciales tengan una cuantía inferior a las 10 URP, estarán exoneradas de dicho pago.	S/ 420.00	S/ 840.00	S/ 1,260.00	S/ 1,680.00	S/ 2,100.00	S/ 2,520.00	S/ 3,360.00	S/ 5,250.00	S/ 6,930.00
08079	Solicitud de remate judicial.	S/ 420.00	S/ 840.00	S/ 1,260.00	S/ 1,680.00	S/ 2,100.00	S/ 2,520.00	S/ 3,360.00	S/ 5,250.00	S/ 6,930.00

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/465320004e5c60948e81af56acd5e45f/CUADRO+DE+VALOR+DE+ARANCELES+2019..pdf?MOD=AJPERES>