



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016”

Tesis para optar el título profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

Autores:

Gissela Lourdes Vílchez Navarro

Pedro Gordillo Andrade

Asesor:

Cecilia Fhon Nuñez

Trujillo – Perú

2016

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por los bachilleres Gissela Vílchez Navarro y Pedro Gordillo Andrade:

**“ACOGIMIENTO AL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA PEQUEÑA Y
MICROEMPRESA Y EL IMPACTO EN LOS COSTOS LABORALES DE LA
EMPRESA FORTALEZA S.A.C. TRUJILLO, 2016”**

Mg. Cecilia Fhon Nuñez
ASESOR

Mg. Carola Salazar Rebaza
JURADO
PRESIDENTE

Mg. Pamela Torres Moya
JURADO

Mg. Ana María Roncal
JURADO

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir
Y estar conmigo en cada paso que doy,
Por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente
Y por haber puesto en mí camino a aquellas
Personas que han sido mi soporte y
Compañía durante todo el periodo de estudio

A mi querida madre, Rosa Andrade Ramírez
,por haberme dado la vida y apoyado en todo
momento por sus consejos Y sus valores, por
la motivación constante que me ha permitido
ser una persona de bien ,Pero más que nada
gracias por tu amor incondicional.

A mi querido padre, Oscar Pedro Gordillo
Quien está en cielo y siempre fue y será el
Pilar fundamental en todo lo que soy, gracias
Papá por todos los ejemplos de perseverancia
Y constancia que siempre me infundiste, hoy tú
Recuerdo está conmigo, te siento en mi corazón
Vives en él y así será eternamente.

A mis hermanos Oscar, Elizabeth y Luis por
el apoyo constante y por estar siempre
presente Acompañándome en este largo
camino hasta Poderme realizar
profesionalmente.

Pedro Gordillo Andrade

DEDICATORIA

A Nuestro Señor Jesús, por toda su misericordia
Y me demuestra que todo pasa en la vida
por un propósito y todo lo hace a su tiempo.
Gracias por darme esta fortaleza y FE, para
seguir adelante.

A mí querida mamá Reyneri, por estar
siempre conmigo apoyándome con cada
palabra de aliento, contagiándome ese
espíritu de tenacidad y perseverancia.

A mí querido padre Angel, Q.E.P.D, quien siempre
permanece en mi corazón y me guía desde el cielo.

A mí querido esposo Alex, en su apoyo constante,
Y motivarme a seguir adelante sin mirar atrás.

A mi hermano Omar, por estar siempre a mi
lado y ser un ejemplo.

Gissela Vilchez Navarro

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios en primer lugar, quien nunca nos abandonó y por ser
el partícipe de todas las cosas buenas
que nos pasan.

A nuestros padres que nos apoyan en todo momento para terminar nuestra
Carrera.

A la Universidad Privada del Norte por brindarnos a través de sus
docentes todos los conocimientos y valores que hoy en día nos ayudan
en nuestra vida profesional.

A nuestra asesora por apoyarnos en la elaboración de nuestra tesis,
C.P.C. Cecilia Fhon Nuñez por transmitirnos los conocimientos necesarios que
contribuyeron en nuestra formación académica.

Los Autores

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACIÓN DE LA TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. <i>Realidad problemática</i>	14
1.2. <i>Formulación del problema.....</i>	15
1.3. <i>Justificación.....</i>	15
1.4. <i>Limitaciones</i>	16
1.5. <i>Objetivos</i>	16
1.5.1. <i>Objetivo General.....</i>	16
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	16
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. <i>Antecedentes</i>	18
2.2. <i>Bases Teóricas.....</i>	20
2.2.1. <i>Régimen Especial Laboral de la pequeña y micro empresa</i>	20
2.2.2. <i>COMPARACIÓN ENTRE EL REGIMEN GENERAL Y EL REGIMEN ESPECIAL LABORAL</i>	28
2.2.3. <i>Condiciones que pueden hacer perder la calidad de contribuyente del REMYPE.</i>	28
2.2.4. <i>Aspectos positivos y negativos del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa</i>	29
CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS	31
3.1. <i>Formulación de la hipótesis</i>	31
3.2. <i>Operacionalización de variables</i>	31
CAPÍTULO 4. MATERIALES Y MÉTODOS.....	33
4.1. <i>Tipo de diseño de investigación.....</i>	33
4.2. <i>Material.....</i>	34
4.2.1. <i>Unidad de estudio.....</i>	34

4.2.2.	<i>Población</i>	34
4.2.3.	<i>Muestra</i>	34
4.3.	<i>Métodos</i>	34
4.3.1.	<i>Técnicas de recolección de datos y análisis de datos</i>	34
4.3.2.	<i>Análisis de datos</i>	34
4.3.3.	<i>Procedimientos</i>	35
CAPÍTULO 5. DESARROLLO.....		37
5.1.	<i>Datos de la empresa</i>	37
5.2.	<i>Costos Laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. en cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del Régimen General</i>	38
5.3.	<i>PROCEDIMIENTOS QUE SE REALIZARON EN LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C, PARA PODER ACOGERSE AL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA</i>	44
5.3.1.	<i>Requisitos para la inscripción a la REMYPE:</i>	44
5.3.2.	<i>Información que se debe presentar para inscribirse en el REMYPE:</i>	44
5.3.3.	<i>Análisis de los Derechos de los trabajadores de las Pequeñas empresas:</i>	45
5.3.4.	<i>Beneficios en los costos laborales de las empresas acogidas al REMYPE como pequeñas empresas:</i>	46
5.4.	<i>COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA TRAS ACOGERSE AL REMYPE</i>	51
CAPÍTULO 6: RESULTADOS.		64
6.1	<i>ANALISIS COMPARATIVO DE LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA SAC BAJO EL REMYPE VS. EL REGIMEN GENERAL LABORAL</i>	64
6.2.	<i>COMPARACION DEL COSTO MENSUAL POR CONCEPTOS REMUNERATIVOS (ASIGNACION FAMILIAR), POR LOS 4 TRABAJADORES CONTRATADOS</i>	65
6.3.	<i>COMPARACION DEL COSTO MENSUAL POR BENEFICIOS SOCIALES (GRATIFICACIONES, VACACIONES Y CTS), POR LOS 4 TRABAJADORES CONTRATADOS</i>	66
6.4.	<i>CUADRO COMPARATIVO DE COSTOS LABORALES ENTRE RÉGIMEN GENERAL Y RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL EN LOS MESES DE OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2016</i>	68
6.5.	<i>IMPACTO DEL ACOGIMIENTO A LA REMYPE EN LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA SAC</i>	70
CAPÍTULO 7: DISCUSION		72
CONCLUSIONES.....		75
RECOMENDACIONES.....		77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		79
ANEXOS.....		80

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Diferencias entre las micro, pequeñas y medianas empresas	22
Gráfico N° 2: Número de días de vacaciones según Régimen	48
Gráfico N° 3: Gratificación según Régimen	49
Gráfico N° 4: CTS según Régimen	50
Gráfico N° 5: Diferencia Costo Registro – Contratos Laborales.....	65
Gráfico N° 6: Diferencia Costo mensual por Asignación Familiar	66
Gráfico N° 7: Comparativo costo mensual por Beneficios sociales.....	67
Gráfico N° 8: Impacto en costos Laborales de la empresa Fortaleza S.A.C	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES JULIO 2016, DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL	39
Tabla 2	DETALLE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES DE JULIO 2016	39
Tabla 3	DETALLE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES AGOSTO 2016	40
Tabla 4	COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES DE AGOSTO 2016 DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL.....	40
Tabla 5	COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES DE SEPTIEMBRE 2016, DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL..	41
Tabla 6	DETALLE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGÚN PLANILLA DE REMUNERACIONES SEPTIEMBRE 2016	41
Tabla 7:	COSTOS POR CONCEPTOS REMUNERATIVOS EMPRESA FORTALEZA S.A.C.....	42
Tabla 8:	COSTOS POR BENEFICIOS SOCIALES EMPRESA FORTALEZA S.A.C.....	42
Tabla 9:	COSTOS POR APORTACIONES.....	42
Tabla 10:	COSTOS PROMEDIO MENSUALES	43
Tabla 11	Requisitos para inscripción al REMYPE	44
Tabla 12:	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA	45
Tabla 13	Pagos por contratos laborales al Ministerio de Trabajo.....	47
Tabla 14:	PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE OCTUBRE, 2016.....	51
Tabla 15	PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE OCTUBRE 2016	52
Tabla 16	PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL LABORAL MES DE OCTUBRE.....	53
Tabla 17	PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE OCTUBRE.....	54
Tabla 18	PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE NOVIEMBRE 2016.....	55
Tabla 19	PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE NOVIEMBRE 2016.	56
Tabla 20	PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE NOVIEMBRE DE 2016.....	57

Tabla 21 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE NOVIEMBRE 2016.....	58
Tabla 22 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE DICIEMBRE 2016	59
Tabla 23: PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL DICIEMBRE 2016.....	60
Tabla 24 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DICIEMBRE 2016	61
Tabla 25 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE DICIEMBRE 2016	62
Tabla 26: Costos comparativos del Registro de Contratos laborales.....	64
Tabla 27: Comparación de los costos por Asignación Familiar	65
Tabla 28: Cuadro Comparativo del costo mensual.....	66
Tabla 29: COMPARACIÓN DE COSTOS LABORALES: REGIMEN GENERAL LABORAL Y RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA	69
Tabla 30: Cuadro Resumen Impacto en los Costos Laborales	70

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación titulado “Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los Costos Laborales de la empresa FORTALEZA SAC, corresponde a un tipo de el Régimen Especial Laboral y como variable dependiente los costos laborales de la empresa FORTALEZA SAC.

La tesis tiene como objetivo describir el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. mediante el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa.

Para realizar la investigación se tomó en cuenta la investigación descriptiva propositiva con dos variables: una variable independiente que es oportunidad de la empresa de aperturar un nuevo punto de venta y realizar un análisis de los costos laborales comparando el contrato de nuevos trabajadores tanto dentro del Régimen Laboral General como el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa.

Se analizó la ley y se realizó la comparación en ambos regímenes, con la propuesta de incluir a estos nuevos trabajadores en la planilla con el Régimen Especial.

Realizado el cálculo y contrastado en cuanto a los conceptos remunerativos como asignación familiar, beneficios sociales, y el desembolso por registrar los contratos laborales, se obtiene un impacto significativo en la reducción de los costos laborales, esto permite a la empresa iniciar operaciones en otro punto de venta, dentro de la formalidad laboral y no sacrificando su rentabilidad.

ABSTRACT

The present work of Investigation entitled “Acogimiento to the Special Labor Regime of the Small and Microenterprise and the impact on the Labor Costs of the company FORTALEZA SAC corresponds to a type of the Special Labor Regime and as dependent variable the labor costs of the company FORTALEZA SAC.

The thesis aims to such as family allowance, social benefits, and disbursement for registering labor describe the impact on labor costs of Fortaleza S.A.C. By means of the Special Labor Regime of the small and microenterprise.

In order to carry out the research, we took into account the descriptive research proposal with two variables: an independent variable that is the opportunity of the company to open a new point of sale and perform an analysis of labor costs comparing the contract of new workers both within the Regime General Labor as the Special Labor Regime of the Small and Micro – enterprise.

The law was analyzed and the comparison was made in both regimes, with the proposal to include these new workers in the template with the Special Regime.

Once the calculation and comparison of remuneration concepts contracts have been made, a significant impact is obtained in the reduction of labor cost, which allows the company to start operations at another point of sales, within the formality of labor and not sacrificing their profitability.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, se vive en una constante globalización económica, donde la competitividad es crucial. Las empresas enfrentan serios problemas con relación a su estadía en el mercado. Las crisis financieras originadas en otras latitudes y los altos costos que les significa mantenerse operativas tornan difícil obtener un adecuado nivel de utilidades e inclusive no caer en la insolvencia.

El tema de los costos laborales ocupa el centro del debate en los países de la región. En efecto, algunas de las modificaciones más sustanciales de la legislación laboral y previsional producidas en los últimos años, se han orientado a reducir los costos laborales. El principal argumento en que se basa esta orientación es que, al ser el costo laboral un componente importante del costo total de producción, una rebaja del mismo provocará una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, tornando, por esta vía, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política. (Organización Mundial de Trabajo, 1999)

Los altos costos laborales existentes en nuestro país desincentivan a muchos empresarios a la hora de tomar decisiones para mejorar los ingresos de su personal, ya que es bastante alta la tasa de estos desembolsos. Por lo general este tema es bastante conflictivo ya que intervienen 3 elementos o sujetos participantes: el empleador, el empleado o trabajador y el estado.

En cuanto al empleador y el trabajador, son sujetos que participan mediante vínculo laboral, mientras que el Estado como ente regulador y perceptor de los tributos que gravan a las remuneraciones.

En la presente investigación, el enfoque se muestra por el punto de vista del empleador, ya que se hace referencia a la reducción de costos laborales que tenga un impacto en mayor utilidad para el negocio.

En el Perú, los cambios orientados a flexibilizar nuestra legislación laboral y reducir los costos provenientes de las relaciones de trabajo se iniciaron a comienzos de la década del 90, con la promulgación de importantes instrumentos legislativos

La reforma laboral, estuvo orientada a crear un marco normativo que favorezca un eficiente desenvolvimiento del mercado laboral, asegurando la flexibilidad y movilidad de la fuerza laboral, de manera que las empresas y los trabajadores puedan responder a los acelerados cambios en la economía mundial.

Es así que el estado, crea diversos sistemas o regímenes laborales, orientados a las empresas de menor magnitud para que se logre impulsar la formalidad pero sin afectar o correr el riesgo de ver disminuida su rentabilidad.

La empresa Fortaleza S.A.C. cuenta con trabajadores que son remunerados dentro de la legislación de las empresas formales del Régimen General Laboral. Sin embargo, necesita expandir sus actividades mediante la apertura de otro local, en vista de ello, tiene la disyuntiva de realizar dicha apertura y saber si será rentable, ya que, no quiere ver afectado su resultado en los siguientes años debido a la gran carga laboral que deberá afrontar. La empresa es consciente que el incumplimiento a la ley, originaría altos costos como multas y sanciones que involucran desembolsos no previstos. Pero por otro lado es muy difícil cumplir con los trabajadores en cuanto al pago de remuneraciones y demás pagos que representan altas cargas laborales que la empresa no está en condiciones de asumir.

Antes estas dificultades que se presentan, es necesario realizar una investigación para conocer los beneficios que la empresa pueda obtener al acogerse al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa, y sobre todo que impacto tiene el acogimiento en la reducción de los costos laborales.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál fue el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. al acogerse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa?

1.3. Justificación

El trabajo de investigación pretende realizar un análisis comparativo para ver el impacto en los costos laborales tras el acogimiento de la empresa al régimen especial laboral de la pequeña y micro empresa dar una alternativa a la empresa para que logre reducir sus costos en cuanto a la mano de obra.

Este trabajo de investigación va a generar valor en la empresa, ya que del resultado obtenido dependerá la decisión de la empresa que optar por acogerse al régimen especial laboral y así tener una opción de reducir la carga laboral actual.

Esta investigación es el resultado de la formación académica y profesional por parte de los bachilleres, como proyecto final de investigación en centros de

información, como fuentes y guías de estudio. Es justificable entonces su elaboración puesto que la sustentación de la misma, y la aprobación permitirá contribuir con información valiosa para futuras investigaciones sobre el tema.

1.4. Limitaciones

No se presentaron limitaciones en el desarrollo de la investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. mediante el acogimiento al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar los costos laborales que asumía la empresa Fortaleza S.A.C. en cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del régimen general.
- Describir los procedimientos que se deben realizar en la empresa Fortaleza S.A.C, para poder acogerse al Régimen Especial Laboral de la pequeña y microempresa.
- Determinar los costos laborales de la empresa que se asumirían tras acogerse al citado régimen.
- Indicar el impacto en los costos laborales a través de un análisis comparativo

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

- Pachamango (2014), en su tesis denominada “La Ley de Formalización Laboral y los Beneficios en los Trabajadores de las Mypes del Sector Calzado en el Distrito El Porvenir” tuvo como objetivo determinar si las micro y pequeñas empresa formalizadas del sector calzado del Distrito El Porvenir, cumplen con otorgar beneficios a favor de sus trabajadores dispuestos en la ley laboral N° 30056 para ello realizan la investigación mediante un análisis descriptivo de la información proporcionada por diversas entidades como SUNAT, Municipalidad de El Porvenir, para conocer la situación de la formalidad e informalidad laboral y así determinar el nivel de cumplimiento de lo señalado por la ley con respecto a los trabajadores de ese sector.

La tesis arribó a las siguientes conclusiones:

La primera, que las micro y pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir cumplen con el 60% de los beneficios señalados con las leyes laborales a favor de sus trabajadores.

Esta conclusión permitió tener un primer análisis para el desarrollo de la presente investigación que busca establecer el impacto de los costos laborales que tiene una empresa a través del acogimiento al régimen especial laboral de la pequeña y micro empresa, debido a que al conocer la situación actual en el sector calzado, permite tener un panorama real de cuál es el nivel de formalidad laboral de este tipo de empresas, y los resultados presentan que existe un nivel de incumplimiento de las leyes laborales.

- Tobacia (2011), en su tesis “Formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá” de la Pontificia Universidad Javeriana –Bogotá; tuvo como objetivo destacar la importancia de la formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá. Se arriban a la conclusión que las reformas laborales implementadas no han tenido el efecto esperado y de hecho, se considera que la misma reglamentación ha promovido la precarización del empleo y la permanencia de las personas en la informalidad. Sin embargo, las reformas continúan considerándose necesarias para la generación de empleo formal, ya que se ha

demostrado que el mayor crecimiento económico por sí sólo no garantiza una mejoría en el mercado de trabajo. Por esta razón, se promueven los principios de cohesión social en donde se procura una relación directamente proporcional entre crecimiento económico, distribución equitativa y desarrollo social}

- Gonzales (2014), en su tesis denominada “Gestión empresarial y competitividad en las MYPES, del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de La Victoria - año 2013”, se propuso como objetivo de investigación determinar la influencia de la gestión empresarial en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector textil en el marco de la Ley N° 28015 en el distrito de La Victoria – 2013. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de carácter descriptivo, cuyo diseño metodológico es el transeccional, considerado como una investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información. La investigación arribó a las conclusiones de que el mayor porcentaje de las empresas de este rubro no cuenta con una adecuada aplicación de los factores como tecnología, capacidad de gestión, logística empresarial e innovación lo que no favorece la evaluación de la gestión empresarial. Que la gran mayoría de las empresas cuenta con un deficiente o inexistente planeamiento empresarial lo que hace que influya negativamente en el mercado local y extranjero debido a los altos costos que implica.

Se rescata de la presente investigación, la importancia de que el desarrollo económico de estas empresas debe estar ligada a una adecuada gestión empresarial, de tal manera que le permita tomar decisiones adecuadas en la administración del negocio, tal es el caso de aplicar de manera correcta los beneficios de la ley de promoción a las pequeñas y micro empresas.

- Alvarez y Cerna (2013), presentaron la tesis “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”, (Universidad Privada Antenor Orrego). El objetivo general fue determinar la contribución de la formalización del micro empresario del servicio público de transporte de pasajeros en el dinamización de la economía de dicha ciudad, estableciendo el grado de informalidad laboral - tributaria y sugiriendo recomendaciones específicas. Los resultados obtenidos demuestran que la formalización contribuye positivamente, puesto que su aplicación significa grandes beneficios laborales para sus trabajadores y mayor recaudación tributaria para el

estado. Sin embargo, queda demostrado que la falta de atención por parte del gobierno local y gobierno central hacia las empresas del servicio público de transporte de pasajeros sigan no declarando todos sus ingresos netos, quedando en la informalidad laboral y tributaria. La informalidad existente de los propietarios de los microbuses no permite a los trabajadores acceder a los beneficios sociales que una relación formal conlleva, lo cual permitiría un mayor bienestar para los trabajadores y sus familias. Sin duda que estos resultados fueron un aporte significativo a la presente investigación debido al enfoque social que enmarca el hecho de que diversas empresas no cumplen con las principales obligaciones laborales con sus trabajadores, debido a los altos costos que implica dicho cumplimiento, pero cuentan con leyes especiales como el Régimen especial laboral que intenta ser una opción viable para iniciar el proceso de formalidad en las empresas de nuestro país.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Régimen Especial Laboral de la pequeña y micro empresa

Castillo (2015) indica que la micro y pequeña empresa juega un papel preeminente en el desarrollo social y económico de nuestro país, al ser la mayor fuente generadora de empleo y un importante agente dinamizador del mercado. Por ello es muy importante analizar el rol del Estado en materia de promoción de la MYPE. La legislación laboral es uno de los instrumentos de promoción del empleo y de la MYPE que tiene el Estado. Por ello, dentro del marco normativo promotor de la MYPE se ha establecido un Régimen Laboral Especial para este sector económico, a fin de que los sobrecostos laborales, los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento.

Cabe señalar que la Ley N° 30056 (02-07-2013), Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, en su artículo 10°, modificó la denominación del “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”. Además, el artículo 11° de la citada Ley modificó los artículos 1°, 5°,

14º y 42º del Decreto Supremo Nº 007-2008-TR, referidos al objeto de la Ley, las características de las micro, pequeñas y medianas empresas, la promoción de la iniciativa privada y la naturaleza y permanencia en el RLE de la MYPE, respectivamente.

Posteriormente, de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 30056, mediante el Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE (28-12-2013) se aprobó el T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (en adelante Ley MIPYME), el mismo que integra lo dispuesto en la Ley Nº 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el Decreto Legislativo Nº 1086 y las Leyes Nº 29034, Nº 29566, Nº 29903 y Nº 30056 y, a la vez, deroga el Decreto Supremo Nº 007-2008-TR (Ley MYPE).

Ahora bien, el Régimen Laboral Especial de la MYPE, evidentemente, ha sido diseñado pensando en las características y la realidad de este sector económico y, por lo mismo, presenta ventajas sustanciales en comparación con el Régimen Laboral General o Común.

2.2.1.1. Definición de Micro y Pequeña empresa

En el Perú, las Mypes surgen como una nueva perspectiva de desarrollo del país, representando a los sectores socialmente débiles y grupos económicos vulnerables en actividades que requieren bajos capitales, y que participan activamente en los procesos de descentralización del país.

Es decir, las Mypes han surgido como consecuencia del creciente desempleo en el país pero, principalmente como consecuencia del espíritu emprendedor y el deseo constante de independencia laboral y económica. Su importancia como entes que generan empleo es fundamental para su crecimiento sostenible.

La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Los requisitos que señala la ley en cuanto a las micro y pequeñas empresas son los siguientes:

Gráfico N° 1: Diferencias entre las micro, pequeñas y medianas empresas

MICROEMPRESA	
VENTAS ANUALES	Hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
PEQUEÑA EMPRESA	
VENTAS ANUALES	Superiores al monto de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) Hasta el monto máximo de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)
MEDIANA EMPRESA	
VENTAS ANUALES	Superiores al monto de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) Hasta el monto máximo de 2,300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)

Fuente: *Revista Asesor Empresarial*

2.2.1.2. Empresas excluidas

El régimen establecido para la micro y pequeña empresa no será de aplicación a las empresas, que pese a cumplir con las dos características anteriormente expuestas, reúnan las siguientes condiciones:

- *Conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características:*
El grupo económico es aquel conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.
- *Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacional o extranjeros que no cumplan con tales características.-*

La Resolución CONASEV N° 090-2005-EF/94.10 que aprueba el “Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos” define a la vinculación económica como la relación entre dos personas naturales o jurídicas que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado. El Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley MYPE, en su artículo 4° dispone que se considerará que hay vinculación económica en los siguientes supuestos:

- a. Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.

- b. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
 - c. El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a estas.
 - d. Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común.
 - e. Las personas jurídicas o entidades que cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten.
 - f. Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes, y entre todos ellos entre sí.
 - g. Una empresa que venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas.
 - h. Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra y esta otra no es empresa del sistema financiero.
 - i. Más del cincuenta por ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero.
- *Falseen información.*- Referido al supuesto de inscribir una empresa en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa como tal, a pesar de no cumplir con los requisitos que la norma establece.
 - *Dividan sus unidades empresariales.*- Esto con la finalidad de acceder a los beneficios que otorga la ley.
 - *Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.*- Estas actividades afines, serán determinadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin embargo, teniendo en cuenta que contamos con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), consideramos que la autoridad administrativa debería considerar a las señaladas en esta clasificación.

2.2.1.3. Naturaleza del Régimen Laboral Especial

El Régimen Laboral Especial de la Micro y pequeña empresa es de naturaleza permanente, pero las empresas pueden perder dicha condición por diversos motivos: En el caso de la microempresa, si supera durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas que indica la ley, podrá conservar por un año más el mismo régimen laboral. En el caso de la pequeña empresa, de superar dos (2) años consecutivos el nivel de ventas que la ley establece, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral.

2.2.1.4. Ambito de aplicación del Régimen Laboral Especial

El Régimen Laboral Especial se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores.

Pueden acogerse también al Régimen Laboral Especial:

- a. Microempresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario: Las Microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, podrán acogerse al presente régimen laboral, de salud y de pensiones, en tanto se trate de trabajadores contratados con posterioridad a la vigencia del decreto Legislativo N° 1086.
- b. Juntas o Asociaciones de propietarios o de inquilinos o de vecinos Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o de inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores.
 - b.1. Asociación o Agrupación de Inquilinos Constituidos por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.
 - b.2. Asociación o Agrupación de Vecinos Constituida por los propietarios o arrendatarios de inmuebles colindantes.
 - b.3. Junta de Propietarios Constituida por todos los propietarios de las secciones de propiedad exclusiva de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27157 y el decreto Supremo N° 035-2006-VIVIENDA.

No pueden acogerse al Régimen Laboral Especial:

- a) El régimen laboral especial no es aplicable a la micro y pequeña empresa sujeta a otros regímenes laborales especiales, con excepción de la microempresa sujeta al Régimen Especial Agrario de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, la cual puede optar por acogerse al presente régimen laboral especial
- b) Unidades económicas del rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.
- c) Las pequeñas empresas que desarrollan actividades del Régimen de Promoción del Sector Agrario.
- d) Los que no califican como empresa, es decir, ser una unidad económica generadora de rentas de tercera categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con una finalidad lucrativa.

2.2.1.5. Beneficios Laborales del Régimen Laboral Especial Mype

2.2.1.5.1. Derechos Laborales de los trabajadores:

Tanto en las micro y pequeñas empresas deben respetarse los derechos fundamentales de los trabajadores y respetar el cumplimiento de las normas referidas a:

- Trabajo infantil: No debe permitirse el trabajo de personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el código del Niño y Adolescente.
- Trabajo forzado: No aplicar trabajo forzado ni castigos corporales para la realización de determinadas laborales.
- Cumplimiento de normas sobre remuneraciones y beneficios sociales.
- No discriminar a los trabajadores por raza, credo, género, y cualquier otra característica personal, creencia o afiliación.
- Se respetarán los derechos de los trabajadores a formar sindicatos.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

2.2.1.5.2. Beneficios Laborales comunes tanto para las Micro como Pequeñas empresas

Ambos tipos de empresas presentan los siguientes beneficios para sus trabajadores:

- Remuneraciones: se encuentran regulados en lo referido al tema de remuneraciones, bajo las mismas normas previstas para el régimen laboral general.
- Jornada máxima de trabajo: Igualmente, se encuentra regulada bajo las normas del régimen laboral general.
- En cuanto a los descansos remunerados como el salario dominical y los feriados, estos están regulados por la ley del régimen laboral general. Tanto en la remuneración computable como la oportunidad de goce.
- Vacaciones: El descanso vacacional es de 15 días calendario. Se puede acordar reducir el descanso de 15 a 7 días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.
- Protección contra el despido arbitrario: Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa se encuentran protegidos contra los actos que atentan la permanencia de la relación laboral, para lo cual es de aplicación sobre este punto lo previsto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.2.1.5.3. Beneficios Laborales solo para las Microempresas

De manera específica para las microempresas, solo se ha regulado el derecho a la remuneración mínima vital y a la indemnización por despido arbitrario a razón de diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.2.1.5.3. Beneficios Laborales solo para las Pequeñas Empresas

El Régimen Laboral Especial establece exclusivamente para las pequeñas empresas los siguientes derechos:

- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo regulado por la Ley N° 26790, según el giro de la empresa y nivel de riesgo.
- Seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688.
- Utilidades reguladas por el Decreto Legislativo N° 892.
- Derechos Colectivos regulados por las normas del régimen general.

- Compensación por Tiempo de Servicios: Se computa en razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: equivalentes a media remuneración.
- Indemnización por Despido Arbitrario: Se da en razón a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de 120 remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos.

2.2.1.5.4. Beneficios de la Reducción de Tasas

Tanto las Micro como las Pequeñas Empresas están exonerados del 70% de las tasas previstas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Derecho o Beneficio	Tipo de Empresa	
	Microempresa	Pequeña Empresa
Descanso Semanal	Sí	Sí
Feriatos	Sí	Sí
Vacaciones	Sí (15 días)	Sí (15 días)
Jornada máxima de trabajo	Sí	Sí
Pago de horas extras	Sí	Sí
Refrigerio	Sí	Sí
Seguro de vida Ley	No	Sí
Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	No	Sí (1/2 remuneración)
Indemnización por no goce de vacaciones	Sí	Sí
Indemnización por despido arbitrario	Sí	Sí
Protección contra los actos de hostilidad	Sí	Sí
Protección contra el despido nulo	Sí	Sí
Participación en las utilidades	No	Sí
Asignación Familiar	No	No
Compensación por tiempo de servicios - CTS	No	Sí (1/2 remuneración por año)
Derechos colectivos	Sí	Sí
Remuneración Mínima Vital	Sí	Sí
Descanso pre y post natal	Sí	Sí
Hora de lactancia	Sí	Sí

2.2.2. COMPARACIÓN ENTRE EL REGIMEN GENERAL Y EL REGIMEN ESPECIAL LABORAL

REFERENCIA	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL
REMUNERACION	S/.850.00	S/.850.00
JORNADA-HORARIO	8 horas diarias o 48 horas semanales	igual
JORNADA NOCTURNA	RMV + sobretasa 35%. Para remuneraciones mayores a S/.675 no se aplica la sobretasa	No se aplica si es habitual.
DESCANSO SEMANAL Y FERIADOS	24 horas continuas y pago por sobretiempo	igual
VACACIONES	30 días, reducción a 15 días por "compra de vacaciones".	15 días, reducción a 7 días.
DESPIDO ARBITRARIO	1 1/2 remuneración por año.	1/2 remuneración por año.
	Tope 12 remuneraciones.	Tope 06 remuneraciones. Fracciones se pagan en dosavos.
	Fracciones se pagan en dozavos y treintavos.	
INDEMNIZACION ESPECIAL	2 remuneraciones por año.	NO HAY
	Fracciones se pagan por dozavos y treintavos:	
	remuneraciones.	
	Este beneficio sólo es para los trabajadores del Régimen General cesados y reemplazados por trabajadores del Régimen Laboral Especial (Art. 57 Ley 28015)	
SEGURO SOCIAL	Trabajador es asegurado regular	Trabajador y conductor es asegurados regulares.
PENSIONES	El trabajador decide el sistema pensionario	Trabajador y conductor además deciden si aportan al sistema pensionario

Fuente: De Perú.com

2.2.3. Condiciones que pueden hacer perder la calidad de contribuyente del REMYPE.

Las empresas deben tener en cuenta los requisitos fundamentales para que no pierdan su condición de formar parte de empresas consideradas en la REMYPE.

Escalante (2014) indica que las empresas no deben sobrepasar el importe de ventas permitido: 150 UIT para las micro empresas y 1,700 UIT para las pequeñas empresas.

Si la empresa presenta Baja de inscripción en el RUC deberá realizar la reactivación del RUC y cumplir con regularizar la presentación de las declaraciones de los períodos omitidos.

Si por error se han declarado ventas mayores a las permitidas, se deberá presentar una declaración rectificatoria para corregir los errores.

Si la empresa no declaró ingresos, deberá regularizar mediante la presentación de sus declaraciones.

2.2.4. Aspectos positivos y negativos del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa

El análisis de Castillo (2015) hace hincapié al objetivo de la Ley MYPE en el proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

En este marco, uno de los aspectos positivos del RLE de la MYPE es la incorporación de la pequeña empresa, puesto que el Régimen anterior sólo comprendía a la microempresa. Otra de las notas distintivas del RLE de la MYPE es su naturaleza de permanente, en comparación con el régimen laboral especial de la microempresa creado por la Ley N° 28015 que era sólo temporal.

Sobre el cambio del régimen laboral, el artículo 34° del Reglamento de la Ley MYPE, precisa que una vez que una empresa cambia de categoría no podrá regresar a la categoría anterior, independientemente del número de sus trabajadores o el nivel de sus ventas. Así, concluido el año calendario para conservar el Régimen Laboral Especial, la Microempresa que cambia su condición a Pequeña Empresa se encuentra sujeta a las normas en materia laboral, de salud y de pensiones de esta categoría. En el caso de la Pequeña Empresa, esta sale del REMYPE, resultándole aplicable las normas del Régimen Laboral General, así como las normas relativas a salud y pensiones correspondientes.

En cuanto a las críticas al Régimen, hay quienes sostienen que se puede terminar precarizando el empleo y, además, consideran que resulta discriminatorio el establecer un régimen laboral especial con menores derechos que los del régimen general, recortando así derechos básicos, bajo el pretexto de ampliar la base vía la reducción de costos.

No cabe duda de que el tema de los regímenes laborales especiales es bastante controvertido. Hay posiciones encontradas entre quienes están a favor de los mismos por estar diseñados para realidades distintas y quienes están en contra por considerarlo discriminatorio.

CAPITULO III: HIPOTESIS.

CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS

3.1. Formulación de la hipótesis

El impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. tras acogerse al Régimen Especial labora de la Pequeña y Microempresa sería la reducción significativa de la carga laboral correspondiente al cambiar del Régimen General a este nuevo régimen.

3.2. Variables

3.2.1. Variable independiente: Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa

3.2.2. Variable dependiente: costos laborales

3.2. Operacionalización de variables

Variable	definición conceptual	Dimensiones	indicadores
Régimen Especial Laboral de la Pequeña Micro Empresa		Requisitos exigibles	% de cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley
		Análisis comparativo de los costos laborales en comparación con el Régimen Laboral General.	Diferencia en los conceptos remunerativos Diferencia en los beneficios sociales Diferencia en las aportaciones a otras entidades
		Conceptos Remunerativos	Importe de Remuneración mínima Importe de Horas Extras Asignación Familiar

Costos Laborales		Beneficios sociales de los trabajadores	Importe de Vacaciones Importe de Gratificaciones Importe de CTS
		Otros pagos relacionados con la carga laboral	Seguro de Salud

CAPITULO IV: MATERIALES Y MÉTODOS.

CAPÍTULO 4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de diseño de investigación.

El tipo de diseño es descriptivo de tipo propositivo, pues se describe la variable independiente en cuanto a su impacto a la variable dependiente pero a través de una propuesta estructurada.

4.2. Material.

4.2.1. Unidad de estudio.

Ley de Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa.

4.2.2. Población.

Planillas de Remuneraciones y trámites que se realizan para inscribir a una empresa al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa.

4.2.3. Muestra.

Planillas de Remuneraciones de los meses de julio, agosto y setiembre 2016 y trámites que se realizan para inscribir a una empresa al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa.

4.3. Métodos.

4.3.1. Técnicas de recolección de datos y análisis de datos

Las técnicas que se utilizaran en la presente investigación son:

- Entrevista, es la técnica de recolección de datos, a través de la información que nos proporciona una o varias personas. La Observación, es la técnica de recolección de datos a través de la percepción directa de los hechos educativos.

Los instrumentos que se aplicara en las técnicas de recolección de datos son:

- Guía de entrevista, es el instrumento que se emplea para la capacitación de datos, a través de la aplicación de la técnica de la entrevista. Guía de Observación, es un instrumento específico de recolección de datos, que su aplicación requiere el uso de la técnica de la observación.

4.3.2. Análisis de datos.

Respecto a las informaciones presentadas como gráficos, cuadros o tabulaciones, se han formulado apreciaciones objetivas. Las apreciaciones resultantes del análisis, directamente relacionadas con una determinada hipótesis se han usado como premisas para contrastar esa hipótesis parcial,

procediéndose igual los resultados de la contrastación de la hipótesis general dará, base para formular la conclusión y recomendaciones.

4.3.3. Procedimientos

Se planteará la propuesta de proyecto, con el fin de su aprobación.

Se solicitará el permiso respectivo a la empresa para aplicar los instrumentos para la recolección de datos.

Se procesará la recolección de datos para la obtención de resultados.

Se elaborará el informe final y plasmará los resultados para su evaluación y aprobación del asesor y del jurado.

CAPITULO V: DESARROLLO

CAPÍTULO 5. DESARROLLO

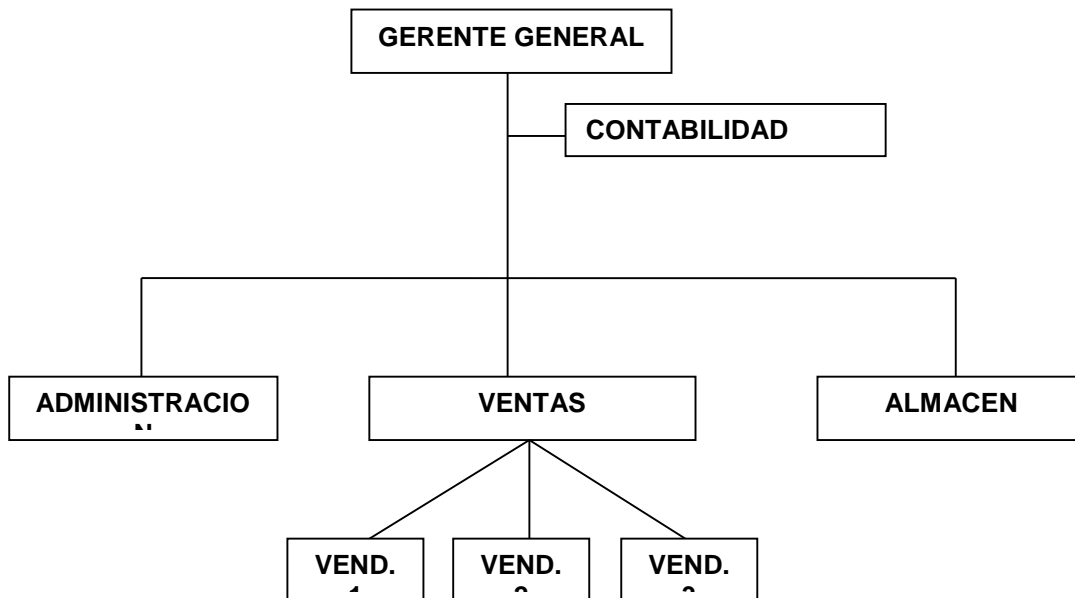
5.1. Datos de la empresa.

FORTALEZA SAC inició sus actividades en 2003 por lo cual ya cuenta con más de 10 años de presencia y trayectoria en el mercado. (Ver Anexo 1)

Desde el comienzo de sus actividades, se dedican a la comercialización de suministro de productos relacionados a la compra y venta de cueros, cuero sintético, cuerina, netamente para el sector calzado. Con el transcurso de los años se incorporaron nuevas líneas de productos con el objetivo de proveer a los clientes una solución integral a sus necesidades. La empresa cuenta con un excelente grupo humano el cual se capacita en forma permanente a fin de estar actualizado en los cambios e innovaciones tecnológicas que se presentan en el ámbito empresarial.

El objeto social de la empresa es la importación, compra, venta, distribución y circulación de bienes para la industria del calzado y afines o similares en desarrollo del mismo.

ORGANIGRAMA



Fuente: empresa FORTALEZA S.A.C

5.2. Costos Laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. en cuanto a la planilla de remuneraciones dentro del Régimen General.

La empresa Fortaleza S.A.C. contaba con una planilla conformada por 5 trabajadores, bajo el Régimen Laboral General.

Actualmente, se realiza un estudio económico para expandir las operaciones. La apertura de un nuevo punto de venta en la Av. América Sur. Sin embargo, la empresa teme que las ventas no compensen los costos laborales al contratar a cuatro trabajadores, esto según la entrevista realizada al Gerente General (Anexo 2) por lo que se propone contratar a dichos trabajadores incorporándolos al Régimen Especial Laboral.

En la Tabla N° 1 se muestra la Planilla de Remuneraciones que contiene los costos laborales en el mes de Julio de 2016.

Las remuneraciones de los trabajadores están conformadas por el sueldo o remuneración básica, horas extras, asignación familiar, mostrando además el pago de gratificación y bonificación correspondiente a fiestas patrias.

Se incluyen los descuentos de Ley por el pago a AFP u ONP según el caso. Además las aportaciones a Essalud.

En la Tabla N° 2, se muestra el detalle de los beneficios correspondientes a julio de 2016: los importes provisionados de gratificaciones, vacaciones y CTS. Así mismo, el aporte a Essalud correspondiente a las vacaciones.

En cuanto a los descuentos, se detalla el importe de descuento de AFP u ONP según corresponda, monto calculado en base al importe de remuneración vacacional.

Igualmente, se muestra la planilla y el detalle de Beneficios sociales correspondiente al mes de agosto 2016, en las tablas N° 3 y 4. Así como lo determinado en el mes de setiembre 2016 en las tablas N° 5 y 6.

Tabla 1 COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES JULIO 2016, DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL

RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.														
PLANILLA DE REMUNERACIONES		JULIO 2016														
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	GRATIFIC.	BONIFIC.	DESCUENTOS AL TRABAJADOR				TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
										AFP	ONP	RENTA STA.CAT	PAGO GRATIFICACION			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15		121.55		1019.15	1140.70	813.45	84.15
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	24.06	0.00	1500.00	1500.00	135.00	192.45			1635.00	1827.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	0.00	0.00	850.00	850.00	76.50	107.95			926.50	1034.45	742.05	76.50
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15		121.55		1019.15	1140.70	813.45	84.15
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	0.00	0.00	2000.00	2000.00	180.00	258.40		2.33	2180.00	2440.73	1739.27	180.00
				6050.00	24.06	170.00	6220.00	6220.00	559.80	558.80	243.10	2.33	6779.80	7584.03	5415.77	559.80
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR																
TRABAJADOR			HE 25%	HE 35%	COMISIONES POR FLUJO											
					AFP	COMISION TOTAL										
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA			0	0	Habitat	12.70%										
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE			2	1	Integra	12.78%										
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA			0	0	Prima	12.83%										
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL			0	0	Profuturo	12.92%										
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA			0	0	ONP	13%										

Fuente: Empresa Fortaleza

Tabla 2 DETALLE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES DE JULIO 2016

RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.						
PLANILLA DE REMUNERACIONES		JULIO 2016						
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	154.42	70.83	83.70	6.38	154.42	9.00		61.84
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	363.33	166.67	196.94	15.00	363.33	21.53		145.13
	1129.97	518.33	612.50	46.65	1129.97	46.57	20.26	451.51

Fuente: Empresa Fortaleza S.A.C,

Tabla 4 COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES DE AGOSTO 2016 DENTRO DEL RÉGIMEN

GENERAL

PLANILLA DE REMUNERACIONES		AGOSTO 2016											
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	DESCUENTOS AL TRABAJADOR			TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
								AFP	ONP	RENTA STA.CAT			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	4.87	85.00	935.00		121.55		121.55	813.45	84.15
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	0.00	0.00	1500.00	192.45			192.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	13.64	0.00	850.00	107.95			107.95	742.05	76.50
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	9.74	85.00	935.00		121.55		121.55	813.45	84.15
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	0.00	0.00	2000.00	258.40		2.33	260.73	1739.27	180.00
				6050.00	28.24	170.00	6220.00	558.80	243.10		804.23	5415.77	559.80
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR			COMISIONES POR FLUJO										
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL									
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	1	0	Habitat	12.70%									
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	0	0	Integra	12.78%									
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	2	1	Prima	12.83%									
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEEL	2	0	Profuturo	12.92%									
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	0	0	ONP	13%									

Tabla 3 DETALLE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES AGOSTO 2016

RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.						
PLANILLA DE REMUNERACIONES		AGOSTO 2016						
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	154.42	70.83	83.70	6.38	154.42	9.00		61.84
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEEL	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	363.33	166.67	196.94	15.00	363.33	21.53		145.13
	1129.97	518.33	612.50	46.65	1129.97	46.57	20.26	451.51

Fuente: Empresa Fortaleza S.A.C.

Tabla 5 COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGUN PLANILLA DE REMUNERACIONES DE SEPTIEMBRE 2016, DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL

RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.											
PLANILLA DE REMUNERACIONES		SEPTIEMBRE 2016											
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	DESCUENTOS AL TRABAJADOR			TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
								AFP	ONP	RENTA STA.CAT			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00		121.55		121.55	813.45	84.15
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	7.81	0.00	1500.00	192.45			192.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	13.64	0.00	850.00	107.95			107.95	742.05	76.50
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00		121.55		121.55	813.45	84.15
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	10.42	0.00	2000.00	258.40		2.33	260.73	1739.27	180.00
				6050.00	31.86	170.00	6220.00	558.80	243.10		804.23	5415.77	559.80
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR				COMISIONES POR FLUJO									
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL									
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	0	0	Habitat	12.70%									
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	1	0	Integra	12.78%									
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	2	1	Prima	12.83%									
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	0	0	Profuturo	12.92%									
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	1	0	ONP	13%									

Fuente: Empresa Fortaleza S.A.C.

Tabla 6 DETALLE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. SEGÚN PLANILLA DE REMUNERACIONES SEPTIEMBRE 2016

PLANILLA DE REMUNERACIONES	SEPTIEMBRE 2016							
	TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones
Gratificaciones		Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	154.42	70.83	83.70	6.38	154.42	9.00		61.84
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	363.33	166.67	196.94	15.00	363.33	21.53		145.13
	1129.97	518.33	612.50	46.65	1129.97	46.57	20.26	451.51

Fuente: Empresa Fortaleza S.A.C.

Tabla 7: COSTOS POR CONCEPTOS REMUNERATIVOS EMPRESA FORTALEZA S.A.C.

COSTOS POR CONCEPTOS REMUNERATIVOS EMPRESA FORTALEZA S.A.C.				
AÑO 2016				
CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
REMUNERACION BASICA	6,050.00	6,050.00	6,050.00	18,150.00
HORAS EXTRAS	24.06	28.24	31.86	84.17
ASIGNACION FAMILIAR	170.00	170.00	170.00	510.00
TOTAL MENSUAL	6,244.06	6,248.24	6,251.86	18,744.17

Fuente: elaboración de los autores

En la tabla N° 7, se muestra el resumen de costos por conceptos remunerativos de la empresa, que incluyen la remuneración básica, horas extras y asignación familiar. En total, los conceptos remunerativos de julio, agosto y septiembre de 2016, ascienden a S/ 18,744.17 soles.

Tabla 8: COSTOS POR BENEFICIOS SOCIALES EMPRESA FORTALEZA S.A.C.

COSTOS POR BENEFICIOS SOCIALES EMPRESA FORTALEZA S.A.C.				
AÑO 2016				
BENEFICIOS SOCIALES MENSUALES	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
GRATIFICACIONES	1,129.97	1,129.97	1,129.97	3,389.90
CTS	612.50	612.50	612.50	1,837.49
VACACIONES	518.33	518.33	518.33	1,555.00
ESSALUD VACACIONES	46.65	46.65	46.65	139.95
TOTAL MENSUAL	2,307.45	2,307.45	2,307.45	6,922.34

Fuente: elaboración de los autores

En la tabla N° 8, se detalla los costos por beneficios sociales según las planillas de los meses de julio, agosto y septiembre, que comprenden los conceptos de gratificaciones, CTS, vacaciones y su correspondiente aporte a Essalud, el total de costo por beneficios sociales asciende a S/. 6,922.34 soles.

Tabla 9: COSTOS POR APORTACIONES

COSTOS POR APORTACIONES EMPRESA FORTALEZA S.A.C.				
AÑO 2016				
APORTACIONES A OTRAS ENTIDADES	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
ESSALUD	559.80	559.80	559.80	1,679.40
TOTAL MENSUAL	559.80	559.80	559.80	1,679.40

Fuente: elaboración de los autores

Los costos por aportaciones a Essalud por los meses de julio, agosto y septiembre 2016, ascienden a S/ 1679.40 soles, según detalle de la tabla N° 9.

Tabla 10: COSTOS PROMEDIO MENSUALES

COSTOS PROMEDIO MENSUALES EMPRESA FORTALEZA S.A.C.		
AÑO 2016		
CONCEPTO	PROMEDIO MENSUAL	%
CONCEPTOS REMUNERATIVOS	6,248.06	68.54%
BENEFICIOS SOCIALES	2,307.45	25.31%
APORTACIONES A OTRAS ENTIDADES	559.80	6.14%
TOTAL COSTOS LABORALES	9,115.30	100.00%

Fuente: elaboración de los autores

En la tabla N° 10, se muestra el costo promedio mensual que tiene la empresa por conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones a otras entidades. Un importe promedio de S/ 9,115.30 soles. La distribución de los diferentes elementos del costo laboral se muestra en el gráfico N° 1, donde se aprecia que el costo más elevado está conformado por los conceptos remunerativos que representan el 69% del costo total. Los beneficios sociales representan un promedio de 25% y las aportaciones representan el 6%.

Gráfico N° 1



Fuente: elaboración de los autores

5.3. PROCEDIMIENTOS QUE SE REALIZARON EN LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C, PARA PODER ACOGERSE AL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA.

5.3.1. Requisitos para la inscripción a la REMYPE:

Los requisitos que deben cumplir las empresas que desean acogerse al Régimen Mypes son los siguientes:

Tabla 11 Requisitos para inscripción al REMYPE

	TRABAJADORES	VENTAS ANUALES
MICROEMPRESA	DE 1 A 10 TRABAJADORES	MONTO MAXIMO DE 150 UITs
PEQUEÑA EMPRESA	DE 1 A 100 TRABAJADORES	MONTO MAXIMO DE 1700 UITs

Fuente: Revista Actualidad empresarial

La Empresa Fortaleza SAC cumple con el 100% de los requisitos exigidos por la REMYPE para acogerse como pequeña empresa por el nivel de ventas anuales que superan los 150 UITs y el número de trabajadores.

5.3.2. Información que se debe presentar para inscribirse en el REMYPE:

Las MYPE se presentan en el REMYPE presentando:

- Solicitud de registro, según formato del REMYPE (Anexo 3), y,
- Número del RUC.

5.3.3. Análisis de los Derechos de los trabajadores de las Pequeñas empresas:

Tabla 12: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA	
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	Remuneración Mínima Vital como mínimo.
PROTECCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO. HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS	8 Horas Diarias o 48 horas Semanales.
DESCANSO SEMANAL	24 horas consecutivas semanales
DESCANSO VACACIONAL	15 días calendarios de descanso por cada año completo de servicios
DESCANSO POR LOS DIAS FERIADOS	Igual que el Régimen General
GRATIFICACIÓN	1 Gratificación por Fiestas Patrias y Por Navidad (50% de la Remuneración)
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	15 Remuneraciones diarias por año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones.
UTILIDADES	lo previsto para el Régimen Laboral General
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO	10 Remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias
INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS	Lo previsto para el Régimen Laboral General pero en función de los 15 días de vacaciones no gozados.
SEGUROS	. Seguro de Vida . Seguro Complementario de Trabajo

En la tabla N° 12, se señalan los derechos que tienen los trabajadores dentro del Régimen Especial Laboral, las principales diferencias se muestran en el descanso vacacional, que a comparación del Régimen General, equivalen a 15 días por año trabajado. También en las gratificaciones que equivalen al 50% de la remuneración; la CTS que se considera 15 remuneraciones diarias por cada año trabajado. En cuanto a la indemnización por despido injustificados, el monto equivale a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios.

5.3.4. Beneficios en los costos laborales de las empresas acogidas al REMYPE como pequeñas empresas:

a) Contratos Laborales:

De acuerdo al artículo 81 del reglamento de la ley de fomento de empleo decreto supremo N° 001-96-TR, señala que el empleador está obligado a comunicar a la autoridad administrativa de trabajo la celebración del contrato de trabajo sujetos a modalidad, para el conocimiento de este, se deberá presentar una copia a la autoridad administrativa de trabajo, dicho acto de comunicación debe realizarse dentro de los 15 días naturales de su suscripción y la no realización de este registro, trae una infracción laboral, sin perjuicio del pago de la tasa extemporánea correspondiente.

Los costos por cada contrato, es de acuerdo a la modalidad del tipo de contrato en caso del contrato a plazo indeterminado, no es obligatorio presentarlo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el contrato de plazo determinado su tasa es del 0.33% de la UIT vigente, posterior a los 15 días de plazo, se considera extemporáneo pagando una tasa de 0.85% de la UIT vigente. Si se trata de micro y pequeña empresa el pago se reduce a un 30%. de acuerdo a los pagos previstos en el texto único de procedimientos administrativos del MTPE, por los tramites y procedimientos que efectúan ante la autoridad administrativa de trabajo. Los contratos de tiempo parcial si se presenta dentro de los 15 días naturales de la suscripción del contrato no tiene costo, pero posterior al plazo, pago se convierte en extemporáneo con una tasa de 0.88% de la UIT vigente.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1086 ,en cuarta disposición complementaria final, indica que ; las MYPES tienen una exoneración del 70% de todos los derechos de pagos que están previstos en el Texto Único de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Los requisitos del contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, con las respectivas condiciones laborales, el empleador tendrá que entregar una copia del contrato de trabajo dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la representación al ministerio de trabajo, la renovación está sujeta a las misma formalidades del contrato inicial.

Tabla 13 Pagos por contratos laborales al Ministerio de Trabajo

Registro de Contratos Laborales	Régimen Laboral	Tasa a Pagar			
		Dentro de Plazo (15 días calendarios).		Extemporáneo	
Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad	General	0.33 % UIT	S/.13.04	0.85%	S/.33.58
	MYPE	0.10% (Rebaja del 70 % de 0.33 %) A partir de la nueva ley no hay obligación de pagar	S/.3.95	0.26% (Rebaja del 70 % de 0.85 %)	S/.10.27

b) Asignación Familiar

Los trabajadores de las Pequeñas empresas no tienen derecho al siguiente beneficio.

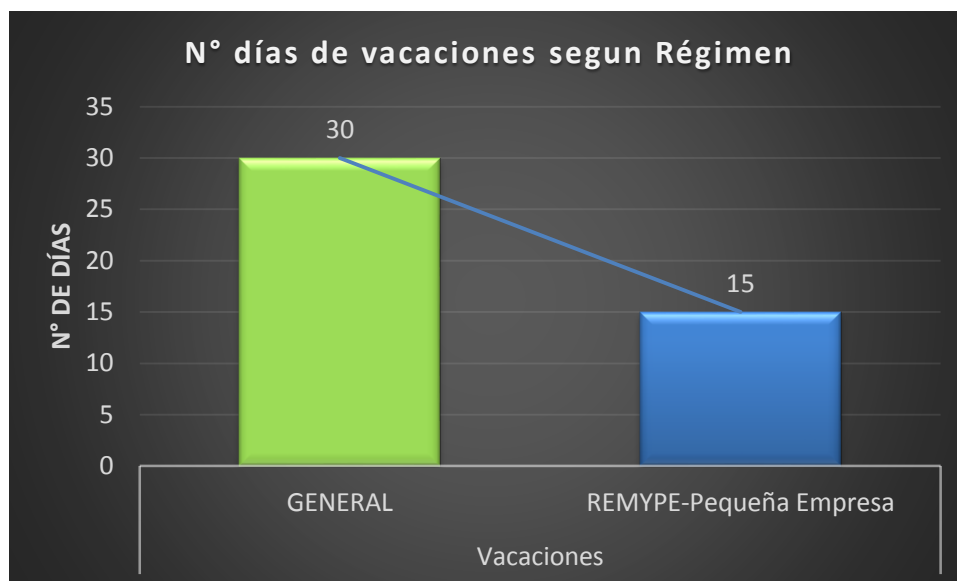
NO TIENEN DERECHO A	
NO TIENEN DERECHO A	Asignación Familiar

c) Beneficios sociales

Vacaciones: En el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, refiere que las empresas acogidas al Régimen Especial Laboral (MYPE), tienen que de otorgar a sus trabajadores un descanso remunerado de 15 días calendarios, por cada año laborado y que tengan una jornada mínima de trabajo de cuatro horas diarias.

Beneficios Sociales	REMYPE	N° Días
Vacaciones	Pequeña Empresa	15

Gráfico N° 2: Número de días de vacaciones según Régimen



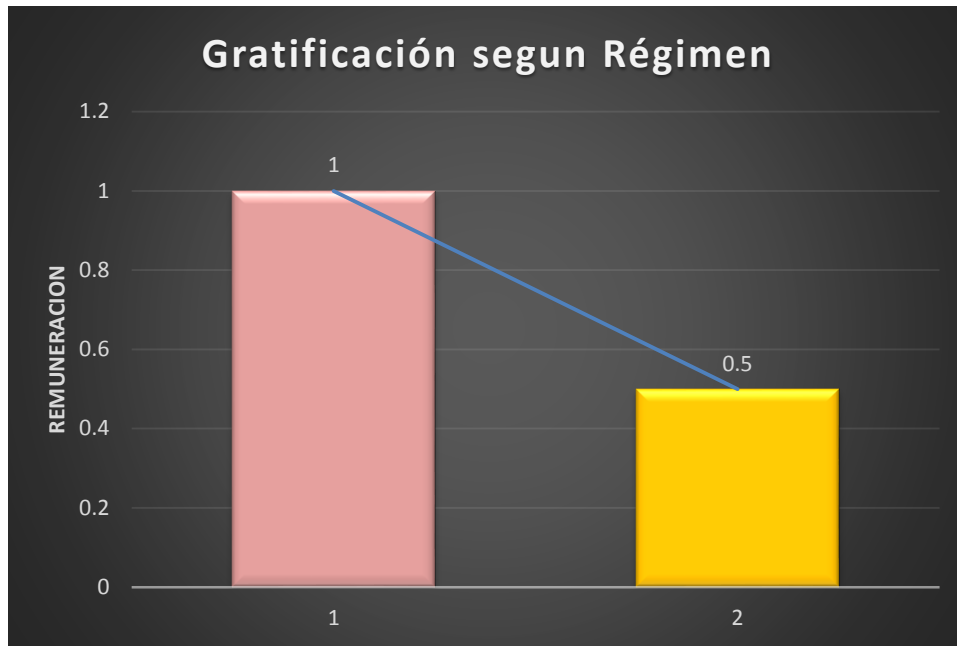
Fuente: elaborado por los autores

En cuanto a las vacaciones, comparando el Régimen General Laboral y lo establecido por el Régimen Especial Laboral, la reducción es de 30 a 15 días, (Gráfico N° 2)

Gratificaciones: La ley MYPE ha regulado este beneficio en forma especial. En dicha ley se indica que solo deben pagar gratificaciones en Julio y Diciembre los empleadores que están acogidos a la Pequeña empresa. El monto a pagar por este concepto es de *media remuneración*, siempre considerando para el cálculo y oportunidad, las disposiciones establecidas en la Ley N° 27735, y su respectivo reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

Beneficios Sociales	REGIMEN LABORAL	Monto	
Gratificaciones	GENERAL	1 Remuneración Mensual	Mas 9% Bonif. Extra.
	REMYPE-Pequeña Empresa	0.5 Remuneración Mensual	Mas 9% Bonif. Extra.

Gráfico N° 3: Gratificación según Régimen



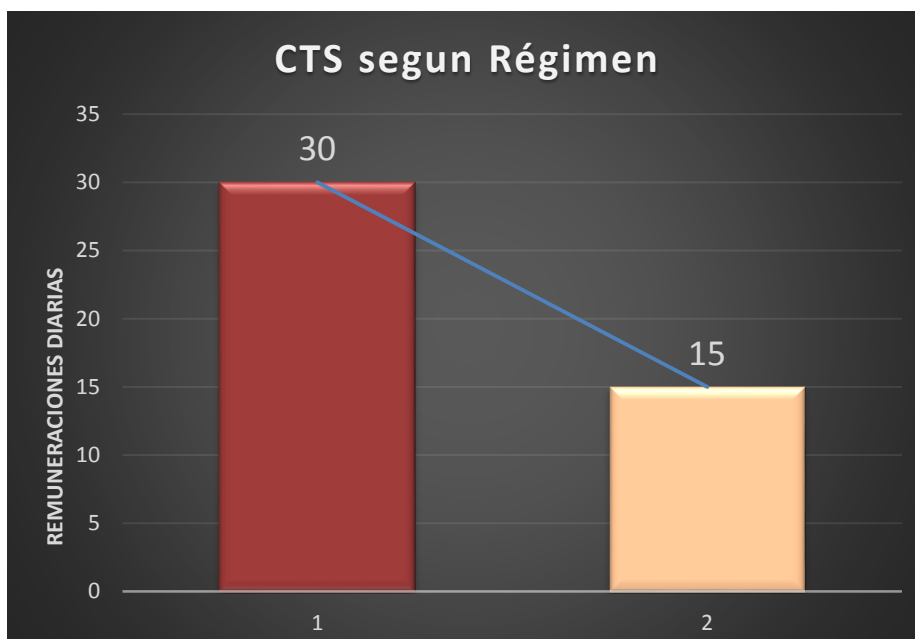
Fuente: elaborado por los autores

En el gráfico N° 3 se muestra la comparación de la remuneración computable para el cálculo de la gratificación: en el Régimen General Laboral la gratificación equivale a una remuneración mensual, mientras que en Régimen Especial la gratificación equivale a 0.5 de la remuneración mensual.

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): En el régimen laboral especial (MYPE), el deber de pagar la CTS solo recae a las Pequeñas empresas. El Decreto Legislativo N°1086 denominada “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente“, en el Artículo N° 43, regula que: los trabajadores de la Pequeña Empresa, tienen derecho a la CTS, con arreglo de las normas del régimen común. El monto a computar para el pago es a razón de quince 15 remuneraciones diarias, por año completo de servicios.

Beneficios Sociales	REGIMEN LABORAL	Monto	
CTS	GENERAL	30	Remuneraciones diarias
	REMYPE-Pequeña Empresa	15	Remuneraciones diarias

Gráfico N° 4: CTS según Régimen



Fuente: elaborado por los autores

En el gráfico N° 4 muestra la comparación para calcular la CTS. Mientras que en el Régimen General la CTS se calcula en base a 30 días, en el Régimen Especial de la Micro y Pequeña empresa se calcula en base a 15 días.

5.4. COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA TRAS ACOGERSE AL REMYPE

Para elaborar la Planilla del mes de octubre, se hizo una proyección considerando la contratación de 4 trabajadores bajo el régimen Especial Laboral

Tabla 14: PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE OCTUBRE, 2016.

PLANILLA BAJO EL REMYPE													
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.											
PLANILLA DE REMUNERACIONES		OCTUBRE 2016											
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	DESCUENTOS AL TRABAJADOR			TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
								AFP	ONP	RENTA 5TA.CAT			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00		121.55		121.55	813.45	84.15
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	0.00	0.00	1500.00	192.45			192.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	4.43	0.00	854.43	108.51			108.51	745.91	76.90
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	15.00	85.00	950.00		123.50		123.50	826.50	85.50
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	0.00	0.00	2000.00	258.40		2.33	260.73	1739.27	180.00
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	ASIST ADMINISTRATIVO	42626820	HABITAT	1000.00	5.21	0.00	1005.21	127.66			127.66	877.55	90.47
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	VENDEDOR	18937389	PRIMA	850.00	0.00	0.00	850.00	109.06			109.06	740.95	76.50
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	CHOFER-REPARTIDOR	17393456	ONP	1300.00	20.85	0.00	1320.85		171.71		171.71	1149.14	118.88
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	VENDEDORA	42191103	HABITAT	850.00	0.00	0.00	850.00	107.95			107.95	742.05	76.50
				10050.00	45.49	170.00	10265.49	904.03	416.76	2.33	1323.12	8942.37	923.89

No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR			COMISIONES POR FLUJO	
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	0	0	Habitat	12.70%
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	0	0	Integra	12.78%
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	1	0	Prima	12.83%
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	2	1	Profuturo	12.92%
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	0	0	ONP	13%
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	1	0		
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	0	0		
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	2	1		

para la Micro y Pequeña Empresa.

Fuente: elaborado por los autores

Tabla 15 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE OCTUBRE 2016

BENEFICIOS SOCIALES BAJO EL REMYPE								
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.						
PLANILLA DE REMUNERACIONES		OCTUBRE 2016						
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	155.22	71.20	84.14	6.41	155.22	9.04		62.16
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISABEL	172.58	79.17	93.55	7.12	172.58		10.29	68.87
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	363.33	166.67	196.94	15.00	363.33	21.53		145.13
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	91.31	41.88	49.49	3.77	91.31	5.32		36.56
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	77.21	35.42	41.85	3.19	77.21	4.54		30.87
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	119.98	55.04	65.03	4.95	119.98		7.15	47.88
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	77.21	35.42	41.85	3.19	77.21	4.50		30.92
	1499.20	687.70	812.64	61.89	1499.20	60.97	27.58	599.15

Fuente: elaborado por los autores

Costo laboral	14250.81
conceptos remunerativos	10265.49
Beneficios	2999.54
Aportaciones	985.79

Tabla 16 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL LABORAL MES DE OCTUBRE

La siguiente planilla es una proyección de los costos laborales al contratar a los 4 trabajadores bajo la modalidad de contratación del Régimen General Laboral.

COMO SERIA BAJO EL REGIMEN GENERAL													
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.											
PLANILLA DE REMUNERACIONES		OCTUBRE 2016											
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	DESCUENTOS AL TRABAJADOR			TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
								AFP	ONP	RENTA STA.CAT			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00		121.55		121.55	813.45	84.15
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	15.63	0.00	1515.63	194.45			194.45	1321.17	136.41
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	4.43	0.00	854.43	108.51			108.51	745.91	76.90
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	15.00	85.00	950.00		123.50		123.50	826.50	85.50
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	0.00	0.00	2000.00	258.40		2.33	260.73	1739.27	180.00
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	ASIST ADMINISTRATIVO	42626820	HABITAT	1000.00	5.65	85.00	1090.65	138.51			138.51	952.14	98.16
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	VENDEDOR	18937389	PRIMA	850.00	0.00	85.00	935.00	119.96			119.96	815.04	84.15
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	CHOFER-REPARTIDOR	17393456	ONP	1300.00	22.22	85.00	1407.22		182.94		182.94	1224.28	126.65
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	VENDEDORA	42191103	HABITAT	850.00	0.00	85.00	935.00	118.75			118.75	816.26	84.15
				10050.00	62.92	510.00	10622.92	938.59	427.99	2.33	1368.90	9254.02	956.06
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR			COMISIONES POR FLUJO										
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL									
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	0	0	Habitat	12.70%									
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	2	0	Integra	12.78%									
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	1	0	Prima	12.83%									
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	2	1	Profuturo	12.92%									
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	0	0	ONP	13%									
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	1	0											
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	0	0											
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	2	1											
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	0	0											

Fuente: elaborado por los autores

Tabla 17 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE OCTUBRE

BENEFICIOS SOCIALES BAJO EL REGIMEN GENERAL								
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.						
PLANILLA DE REMUNERACIONES		OCTUBRE 2016						
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	275.34	126.30	149.25	11.37	275.34	16.20		110.10
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	155.22	71.20	84.14	6.41	155.22	9.04		62.16
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISRAEL	172.58	79.17	93.55	7.12	172.58		10.29	68.87
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	363.33	166.67	196.94	15.00	363.33	21.53		145.13
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	198.13	90.89	107.40	8.18	198.13	11.54		79.34
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00		67.92
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	255.64	117.27	138.57	10.55	255.64		15.24	102.02
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	9.90		68.02
	1929.83	885.24	1046.06	79.67	1929.83	78.22	35.67	771.36

Fuente: elaborado por los autores

Costo laboral	15519.79
Conceptos remuneración	10622.92
Beneficios sociales	3861.14
Aportes	1035.73

Tabla 18 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE NOVIEMBRE 2016

PLANILLA BAJO EL REMYPE														
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.												
PLANILLA DE REMUNERACIONES		NOVIEMBRE 2016												
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	DESCUENTOS AL TRABAJADOR			TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD	
								AFP	ONP	RENTA 5TA.CAT				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	4.87	85.00	939.87		122.18		122.18	817.69	84.59	
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	0.00	0.00	1500.00	192.45			192.45	1307.55	135.00	
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	4.43	0.00	854.43	108.51			108.51	745.91	76.90	
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	9.74	85.00	944.74		122.82		122.82	821.92	85.03	
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	32.08	0.00	2032.08	262.55		2.33	264.88	1767.21	182.89	
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	ASIST ADMINISTRATIVO	42626820	HABITAT	1000.00	0.00	0.00	1000.00	127.00			127.00	873.00	90.00	
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	VENDEDOR	18937389	PRIMA	850.00	0.00	0.00	850.00	109.06			109.06	740.95	76.50	
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	CHOFER-REPARTIDOR	17393456	ONP	1300.00	13.54	0.00	1313.54		170.76		170.76	1142.78	118.22	
LOPEZ TORRES GISELA MEYLIN	VENDEDORA	42191103	HABITAT	850.00	0.00	0.00	850.00	107.95			107.95	742.05	76.50	
				10050.00	64.66	170.00	10284.66	907.51	415.76	2.33	1325.60	8959.06	925.62	

No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR			COMISIONES POR FLUJO	
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	1	0	Habitat	12.70%
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	0	0	Integra	12.78%
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	1	0	Prima	12.83%
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	2	0	Profuturo	12.92%
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	2	1	ONP	13%
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	0	0		
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	0	0		
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	2	0		
LOPEZ TORRES GISELA MEYLIN	0	0		

Fuente: elaborado por los autores

Tabla 19 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE NOVIEMBRE 2016.

BENEFICIOS SOCIALES BAJO EL REMYPE								
RAZON SOCIAL	FORTALEZA S.A.C.							
PLANILLA DE REMUNERACIONES	NOVIEMBRE 2016							
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	170.74	78.32	92.55	7.05	170.74		10.18	68.14
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	155.22	71.20	84.14	6.41	155.22	9.04		62.16
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISRAEL	171.63	78.73	93.03	7.09	171.63		10.23	68.49
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	369.16	169.34	200.10	15.24	369.16	21.88		147.46
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	90.83	41.67	49.24	3.75	90.83	5.29		36.38
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	77.21	35.42	41.85	3.19	77.21	4.54		30.87
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	119.31	54.73	64.67	4.93	119.31		7.12	47.62
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	77.21	35.42	41.85	3.19	77.21	4.50		30.92
	1503.82	689.82	815.14	62.08	1503.82	61.29	27.53	601.00

Fuente: elaborado por los autores

Costo laboral	14281.15
conceptos remunerativos	10284.66
Beneficios	3008.78
Aportaciones	987.70

Tabla 20 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE NOVIEMBRE DE 2016

COMO SERIA BAJO EL REGIMEN GENERAL													
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.											
PLANILLA DE REMUNERACIONES		NOVIEMBRE 2016											
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	DESCUENTOS AL TRABAJADOR			TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
								AFP	ONP	RENTA STA.CAT			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	4.87	85.00	939.87		122.18		122.18	817.69	84.59
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	0.00	0.00	1500.00	192.45			192.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	4.43	0.00	854.43	108.51			108.51	745.91	76.90
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	9.74	85.00	944.74		122.82		122.82	821.92	85.03
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	32.08	0.00	2032.08	262.55		2.33	264.88	1767.21	182.89
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	ASIST ADMINISTRATIVO	42626820	HABITAT	1000.00	0.00	85.00	1085.00	137.80			137.80	947.21	97.65
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	VENDEDOR	18937389	PRIMA	850.00	0.00	85.00	935.00	119.96			119.96	815.04	84.15
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	CHOFER-REPARTIDOR	17393456	ONP	1300.00	14.43	85.00	1399.43		181.93		181.93	1217.50	125.95
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	VENDEDORA	42191103	HABITAT	850.00	0.00	85.00	935.00	118.75			118.75	816.26	84.15
				10050.00	65.55	510.00	10625.55	940.01	426.92	2.33	1369.26	9256.28	956.30
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR			COMISIONES POR FLUJO										
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL									
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	1	0	Habitat	12.70%									
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	0	0	Integra	12.78%									
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	1	0	Prima	12.83%									
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	2	0	Profuturo	12.92%									
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	2	1	ONP	13%									
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	0	0											
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	0	0											
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	2	0											
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	0	0											

Fuente: elaborado por los autores

Tabla 21 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE NOVIEMBRE 2016

BENEFICIOS SOCIALES BAJO EL REGIMEN GENERAL								
RAZON SOCIAL	FORTALEZA S.A.C.							
PLANILLA DE REMUNERACIONES	NOVIEMBRE 2016							
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	170.74	78.32	92.55	7.05	170.74		10.18	68.14
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	155.22	71.20	84.14	6.41	155.22	9.04		62.16
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISRAEL	171.63	78.73	93.03	7.09	171.63		10.23	68.49
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	369.16	169.34	200.10	15.24	369.16	21.88		147.46
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	197.11	90.42	106.84	8.14	197.11	11.48		78.93
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00		67.92
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	254.23	116.62	137.80	10.50	254.23		15.16	101.46
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	9.90		68.02
	1930.31	885.46	1046.32	79.69	1930.31	78.33	35.58	771.55

Fuente: elaborado por los autores

Costo laboral	15523.63
conceptos remunerativos	10625.55
Beneficios	3862.09
Aportaciones	1035.99

Tabla 22 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL MES DE DICIEMBRE 2016

PLANILLA BAJO EL REMYPE																
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.														
PLANILLA DE REMUNERACIONES		DICIEMBRE 2016														
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	GRATIFIC.	BONIFIC.	DESCUENTOS AL TRABAJADOR				TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
										AFP	ONP	RENTA STA.CAT	PAGO GRATIFICACION			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15		121.55		1019.15	1140.70	813.45	84.15
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	0.00	0.00	1500.00	1500.00	135.00	192.45			1635.00	1827.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	0.00	0.00	850.00	850.00	76.50	107.95			926.50	1034.45	742.05	76.50
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15		121.55		1019.15	1140.70	813.45	84.15
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	20.83	0.00	2020.83	2020.83	181.88	261.09		2.33	2202.71	2466.13	1757.41	181.88
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	ASIST ADMINISTRATIVO	42626820	HABITAT	1000.00	0.00	0.00	1000.00	500.00	45.00	127.00			545.00	672.00	873.00	90.00
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	VENDEDOR	18937389	PRIMA	850.00	0.00	0.00	850.00	425.00	38.25	109.06			463.25	572.31	740.95	76.50
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	CHOFER-REPARTIDOR	17393456	ONP	1300.00	13.54	0.00	1313.54	656.77	59.11		170.76		715.88	886.64	1142.78	118.22
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	VENDEDORA	42191103	HABITAT	850.00	0.00	0.00	850.00	425.00	38.25	107.95			463.25	571.20	742.05	76.50
				10050.00	34.38	170.00	10254.38	8247.60	742.28	905.50	413.86	2.33	8989.89	10311.58	8932.69	922.89
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR			COMISIONES POR FLUJO													
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL												
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	0	0	Habitat	12.70%												
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	0	0	Integra	12.78%												
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	0	0	Prima	12.83%												
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	0	0	Profuturo	12.92%												
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	2	0	ONP	13%												
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	0	0														
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	0	0														
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	2	0														
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	0	0														

Fuente: elaborado por los autores

Tabla 23: PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DESPUES DE SU ACOGIMIENTO AL REMYPE EN EL DICIEMBRE 2016

BENEFICIOS SOCIALES BAJO EL REMYPE								
RAZON SOCIAL	FORTALEZA S.A.C.							
PLANILLA DE REMUNERACIONES	DICIEMBRE 2016							
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	154.42	70.83	83.70	6.38	154.42	9.00		61.84
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISRAEL	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86		10.13	67.79
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	367.12	168.40	199.00	15.16	367.12	21.76		146.65
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	90.83	41.67	49.24	3.75	90.83	5.29		36.38
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	77.21	35.42	41.85	3.19	77.21	4.54		30.87
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	119.31	54.73	64.67	4.93	119.31		7.12	47.62
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	77.21	35.42	41.85	3.19	77.21	4.50		30.92
	1498.31	687.30	812.16	61.86	1498.31	61.12	27.37	598.80

Fuente: elaborado por los autores

Costo laboral	14236.90
conceptos remuneración	10254.38
Beneficios	2997.78
Aportaciones	984.75

Tabla 24 PLANILLA DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DICIEMBRE 2016

COMO SERIA BAJO EL REGIMEN GENERAL																
RAZON SOCIAL		FORTALEZA S.A.C.														
PLANILLA DE REMUNERACIONES		DICIEMBRE 2016														
TRABAJADOR	CARGO	DNI	AFP- ONP	REMUNERACION BASICA	HORAS EXTRAS	Asignación Familiar	REMUNERACION TOTAL	GRATIFIC.	BONIFIC.	DESCUENTOS AL TRABAJADOR				TOTAL DESCUENTOS	NETO A PAGAR	APORTACIONES ESSALUD
										AFP	ONP	RENTA STA.CAT	PAGO GRATIFICACION			
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	VENDEDORA	41767889	ONP	850.00	4.87	85.00	939.87	939.87	84.59		122.18		1024.46	1146.64	817.69	84.59
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	ADMINISTRADORA	18567467	PRIMA	1500.00	0.00	0.00	1500.00	1500.00	135.00	192.45			1635.00	1827.45	1307.55	135.00
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	ASIST CONTABLE	45909711	HABITAT	850.00	4.43	0.00	854.43	854.43	76.90	108.51			931.33	1039.84	745.91	76.90
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	VENDEDOR	17579004	ONP	850.00	9.74	85.00	944.74	944.74	85.03		122.82		1029.77	1152.58	821.92	85.03
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	CONTADOR	42659890	PROFUTURO	2000.00	32.08	0.00	2032.08	2032.08	182.89	262.55		2.33	2214.97	2479.85	1767.21	182.89
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	ASIST ADMINISTRATIVO	42626820	HABITAT	1000.00	0.00	85.00	1085.00	1085.00	97.65	137.80			1182.65	1320.45	947.21	97.65
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	VENDEDOR	18937389	PRIMA	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	119.96			1019.15	1139.11	815.04	84.15
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	CHOFER-REPARTIDOR	17393456	ONP	1300.00	14.43	85.00	1399.43	1399.43	125.95		181.93		1525.38	1707.30	1217.50	125.95
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	VENDEDORA	42191103	HABITAT	850.00	0.00	85.00	935.00	935.00	84.15	118.75			1019.15	1137.90	816.26	84.15
				10050.00	65.55	510.00	10625.55	10625.55	956.30	940.01	426.92	2.33		12951.11	9256.28	956.30
No HORAS EXTRAS POR TRABAJADOR				COMISIONES POR FLUJO												
TRABAJADOR	HE 25%	HE 35%	AFP	COMISION TOTAL												
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	1	0	Habitat	12.70%												
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	0	0	Integra	12.78%												
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	1	0	Prima	12.83%												
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISAEL	2	0	Profuturo	12.92%												
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	2	1	ONP	13%												
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	0	0														
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	0	0														
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	2	0														
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	0	0														

Fuente: elaborado por los autores

Tabla 25 PLANILLA DE BENEFICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA FORTALEZA S.A.C. DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL EN EL MES DE DICIEMBRE 2016

BENEFICIOS SOCIALES BAJO EL REGIMEN GENERAL								
RAZON SOCIAL	FORTALEZA S.A.C.							
PLANILLA DE REMUNERACIONES	DICIEMBRE 2016							
TRABAJADOR	Beneficios sociales				Grafic por pagar	AFP Vacaciones	ONP Vacaciones	Vacaciones por pagar
	Gratificaciones	Vacaciones	CTS	Aporte Essalud Vacaciones				
CHAMOCHUMBI OLIVARES AIDA PATRICIA	170.74	78.32	92.55	7.05	170.74		10.18	68.14
QUISPE ULLOA OLGA JAKELINE	272.50	125.00	147.71	11.25	272.50	16.04		108.96
SAMPERTGUI JIMENES LESLY ESTEFANIA	155.22	71.20	84.14	6.41	155.22	9.04		62.16
VILLEGAS PIÑIN SANTOS ISABEL	171.63	78.73	93.03	7.09	171.63		10.23	68.49
ZALDIVAR PEREZ MERLY SUSANA	369.16	169.34	200.10	15.24	369.16	21.88		147.46
CASTRO AVILA JULISSA BETSABE	197.11	90.42	106.84	8.14	197.11	11.48		78.93
ORELLANA MENDIETA CARLOS EDWIN	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	10.00		67.92
FERNANDEZ SALAS ROBERTO MATEO	254.23	116.62	137.80	10.50	254.23		15.16	101.46
LOPEZ TORRES GISSELA MEYLIN	169.86	77.92	92.07	7.01	169.86	9.90		68.02
	1930.31	885.46	1046.32	79.69	1930.31	78.33	35.58	771.55

Fuente: elaborado por los autores

Costo laboral	15523.63
conceptos remunerativos	10625.55
Beneficios	3862.09
Aportaciones	1035.99

CAPITULO VI: RESULTADOS

CAPÍTULO 6: RESULTADOS.

6.1 ANALISIS COMPARATIVO DE LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA SAC BAJO EL REMYPE VS. EL REGIMEN GENERAL LABORAL.

6.1.1. COMPARACION DE COSTOS POR REGISTRO DE CONTRATOS LABORALES.

En el Mes de Octubre 2016 se presenta un escenario de la empresa bajo el REMYPE y por necesidad de mercado, se establece un contrato de 4 trabajadores nuevos, y el registro de los contratos laborales en MTPE.

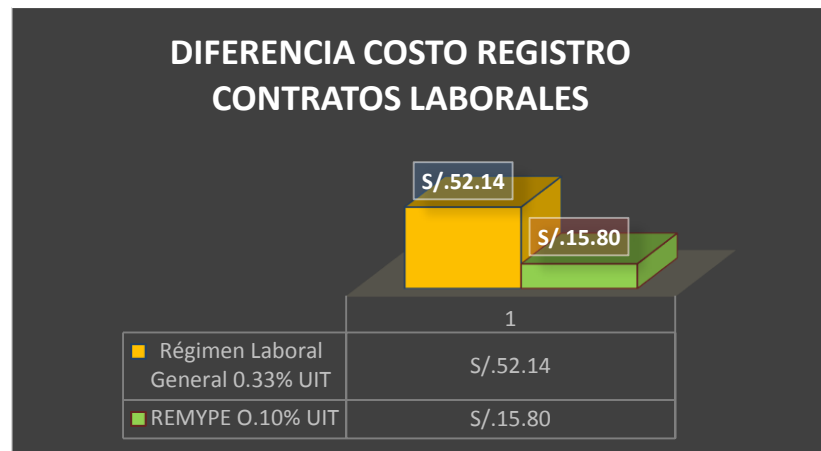
Tabla 26: **Costos comparativos del Registro de Contratos laborales**

	Tasa Registro de Contratos Laborales	No DE CONTRATOS	COSTO DE REGISTRO DE CONTRATOS LABORALES
Régimen Laboral General	0.33% UIT	4	S/ .52.14
REMYPE	0.10% UIT	4	S/ .15.80
DIFERENCIA COSTO REGISTRO DE CONTRATOS LABORALES			S/ .36.34

Fuente: elaborado por los autores

En la tabla N° 26 se determinan los costos en el registro de contratos laborales y su comparación. Existe una diferencia de S/.36.34 soles. Esta comparación también se muestra en el gráfico N° 5

Gráfico N° 5: Diferencia Costo Registro – Contratos Laborales



6.2. COMPARACION DEL COSTO MENSUAL POR CONCEPTOS REMUNERATIVOS (ASIGNACION FAMILIAR), POR LOS 4 TRABAJADORES CONTRATADOS.

Tabla 27: Comparación de los costos por Asignación Familiar

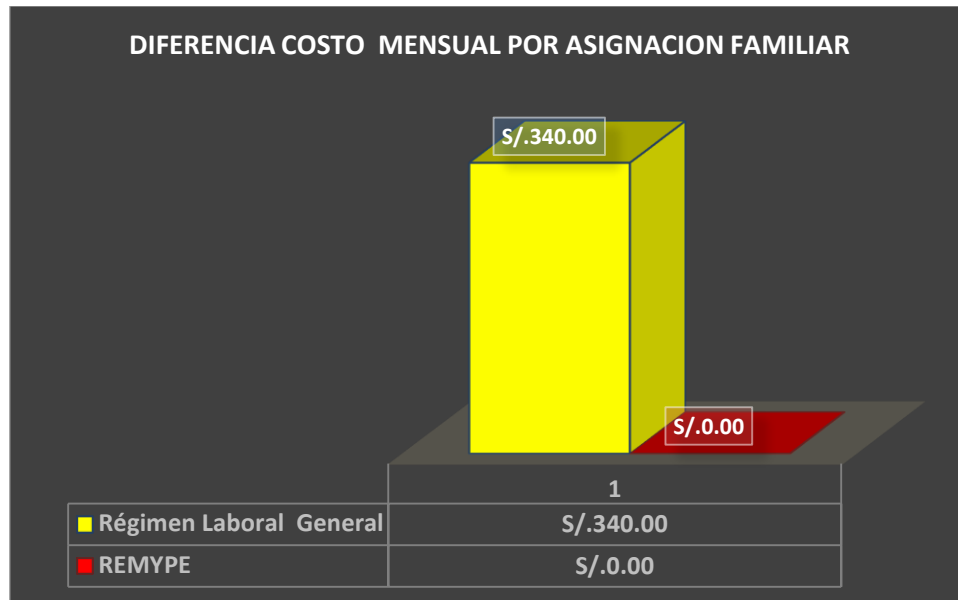
	MONTO ASIGNACION FAMILIAR	No DE TRAB. CON DERECHO A PERCIBIR AF	MONTO TOTAL A PAGAR POR AF
Régimen Laboral General	S/.85	4	S/.340.00
RÉMYPE	S/.0	4	S/.0.00
DIFERENCIA COSTO POR ASIGNACION LABORAL			S/.340.00

Fuente: elaborado por los autores

En la Tabla N° 27 se muestra la diferencia en el costo de asignación familiar entre el pago en el Régimen Laboral General y el Régimen Especial de la Micro y Pequeña empresa. La reducción del costo laboral asciende a S/.340 soles.

Esta diferencia se muestra en el Gráfico N° 6.

Gráfico N° 6: Diferencia Costo mensual por Asignación Familiar



Fuente: elaborado por los autores

6.3. COMPARACION DEL COSTO MENSUAL POR BENEFICIOS SOCIALES (GRATIFICACIONES, VACACIONES Y CTS), POR LOS 4 TRABAJADORES CONTRATADOS.

Tabla 28: Cuadro Comparativo del costo mensual

	Régimen Laboral General	REMYPE	DIFERENCIA DE COSTOS POR BS
GRATIFICACIONES	S/.793.50	S/.365.70	S/.427.80
VACACIONES	S/.363.99	S/.167.75	S/.196.24
CTS	S/.430.11	S/.198.23	S/.231.89
TOTAL DIFERENCIA MENSUAL COSTO POR BENEFICIOS SOCIALES			S/.855.92

Fuente: elaborado por los autores

En la Tabla N° 18 se presenta los importes comparativos referidos a los beneficios sociales de los trabajadores. En referencia a las Gratificaciones, se presenta una diferencia significativa en los costos laborales, las gratificaciones en el Régimen General asciende a S/793.00 y en el Régimen Especial Laboral el importe es S/365.70, constituyendo una diferencia de S/ 427.80 soles.

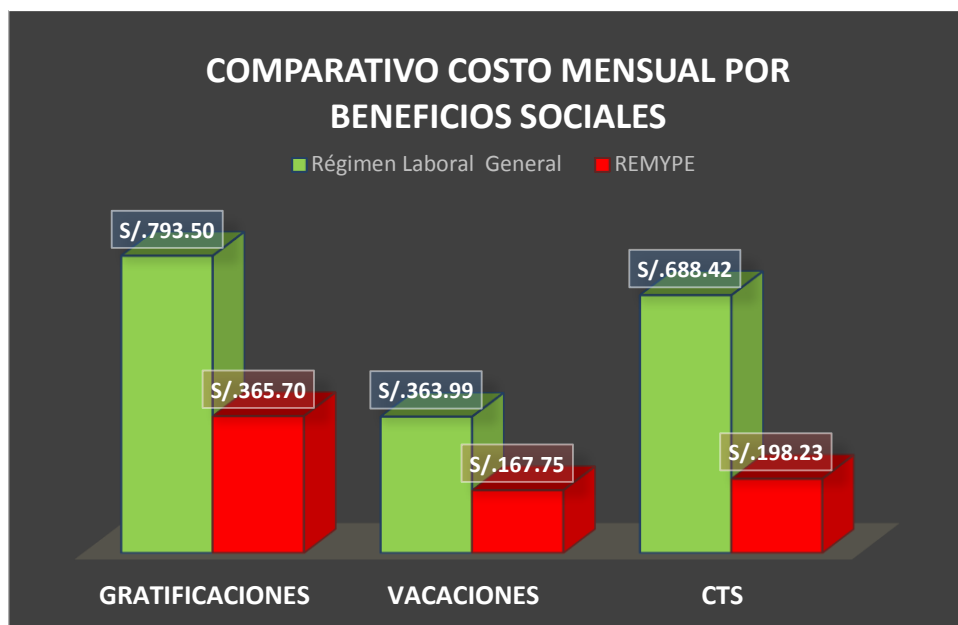
Así mismo, se muestra el importe de vacaciones, que mientras que en el Régimen General es de S/363.99 soles, en el Régimen Especial es de S/167.75 soles, lo que permite una diferencia de S/196.24 soles.

En cuanto a la Compensación por tiempo de servicio (CTS) se muestra un importe de S/688.42 soles dentro del Régimen General y un importe de S/198.23 soles en el Régimen Especial. Una diferencia de S/490.19 soles.

El cuadro muestra un importe de diferencia total de S/1,114.22 soles al sumar las diferencias de las gratificaciones, vacaciones y CTS.

Estos importes comparativos se aprecian en el gráfico N° 7

Gráfico N° 7: Comparativo costo mensual por Beneficios sociales



Fuente: elaborado por los autores

6.4. CUADRO COMPARATIVO DE COSTOS LABORALES ENTRE RÉGIMEN GENERAL Y RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL EN LOS MESES DE OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2016.

En la tabla N° 29, se analiza los costos laborales de ambos regímenes laborales, teniendo en consideración 3 aspectos importantes: conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones. El período de análisis para la comparación comprende los meses de octubre, noviembre y diciembre 2016.

Dentro de los conceptos remunerativos se considera las remuneraciones básicas, horas extras, asignación familiar. En el concepto de beneficios sociales se toma en cuenta las vacaciones, gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios.

Las aportaciones están referidas al pago a Essalud por parte de la empresa.

Tabla 29: COMPARACIÓN DE COSTOS LABORALES: REGIMEN GENERAL LABORAL Y RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA

COMPARACION DE COSTOS REGIMEN GENERAL Y REMYPE								
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
COSTOS LABORALES	GENERAL	GENERAL	GENERAL	TOTAL	REMYPE	REMYPE	REMYPE	TOTAL
CONCEPTOS REMUNERATIVOS	10622.92	10625.55	10625.55	31874.01	10265.49	10284.66	10254.38	30804.53
BENEFICIOS SOCIALES	3861.14	3862.09	3861.14	11584.36	2999.54	3008.78	2997.78	9006.10
APORTACIONES	1035.73	1035.99	1035.99	3107.72	985.79	987.70	984.75	2958.24
	15519.79	15523.63	15522.67	46566.09	14250.81	14281.15	14236.90	42768.86

Fuente: elaborado por los autores

Como se puede apreciar los costos laborales de la empresa FORTALEZA S.A.C. consideran 3 conceptos importantes: conceptos remunerativos, beneficios sociales y aportaciones. En el período comprendido por los meses de octubre, noviembre y diciembre se realizó la medición de los costos laborales bajo el Régimen General Laboral. Este costo total asciende a S/. 46,566.09 soles

En comparación con el Régimen Especial Laboral de la micro y pequeña empresa, la tabla muestra que los costos laborales ascienden a S/. 42,768.86 soles.

6.5. IMPACTO DEL ACOGIMIENTO A LA REMYPE EN LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA SAC.

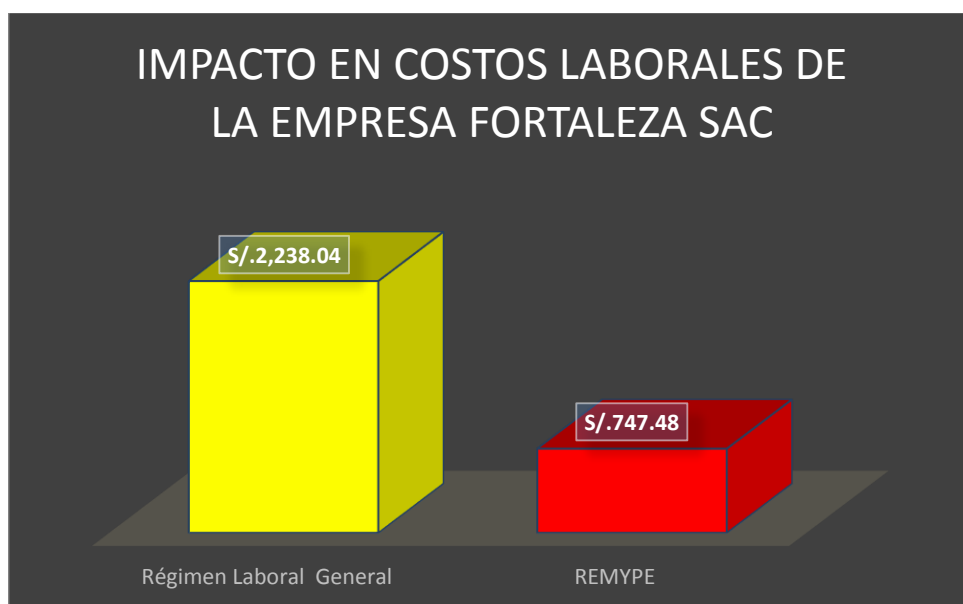
Tabla 30: Cuadro Resumen Impacto en los Costos Laborales

CUADRO RESUMEN IMPACTO EN LOS COSTOS LABORALES DE LA EMPRESA FORTALEZA SAC			
	Régimen Laboral General	REMYPE	DIFERENCIA DE COSTOS
CONTRATOS LABORALES	S/.52.14	S/.15.80	S/.36.34
ASIGNACION FAMILIAR	S/.340.00	S/.0.00	S/.340.00
BENEFICIOS SOCIALES	S/.1,845.90	S/.731.68	S/.1,114.22
TOTALES	S/.2,238.04	S/.747.48	S/.1,490.56

Fuente: elaborado por los autores

La tabla N° 19 muestra un resumen que señala el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Al comparar 3 aspectos que fueron evaluados tales como el registro de los contratos laborales, la asignación familiar y los beneficios sociales, se aprecia una diferencia en costos laborales que asciende a S/1,490.56 soles, que representa un % de disminución de 67% al comparar los costos dentro del Régimen General Laboral que asciende a S/2,238.04 y los costos laborales dentro del Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa que asciende a S/.747.48 soles. El comparativo se puede apreciar en el Gráfico N° 8

Gráfico N° 8: Impacto en costos Laborales de la empresa Fortaleza S.A.C



Fuente: elaborado por los autores

CAPITULO VII: DISCUSIÓN

CAPÍTULO 7: DISCUSION

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de analizar el impacto en los costos laborales de la empresa FORTALEZA S.A.C. ante la posibilidad de acogerse al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa.

En el ámbito de la investigación se tomó en cuenta cuatro puntos importantes que se relacionan con los costos laborales: los trámites para el acogimiento, los conceptos remunerativos, los beneficios sociales y las aportaciones que se realizan a las entidades como Essalud.

En primer lugar se realiza la comparación con el costo de los contratos de los trabajadores, en el Régimen Laboral General el costo equivale a 0.33% de la UIT, por lo tanto el importe para registrar los contratos de 4 trabajadores que se pretende contratar sería de S/. 52.14, mientras que en el Régimen Especial de la Pequeña y Mediana empresa, el costo asciende a 0.10% de la UIT por lo que, por los 4 trabajadores el costo del registro de estos contratos sería de S/.15.80 soles.

Al determinar los conceptos remunerativos, se observa que las remuneraciones serían las mismas, sin embargo el pago de asignación familiar tiene una diferencia. En el Régimen Laboral General, por los 4 trabajadores, es pago de asignación familiar sería de 340 soles, mientras que dentro del Régimen Especial de la Pequeña y Mediana empresa, no se pagaría por este concepto, obteniendo un ahorro de 100% de la asignación familiar.

El análisis de la ley, relacionado con los beneficios sociales, dio como resultado importantes diferencias en cuanto a la determinación de las gratificaciones, en este caso, mientras que en el Régimen General Laboral, la gratificación asciende a una remuneración mensual, en el Régimen Especial la gratificación equivale a media remuneración mensual. Es decir se pagaría S/ 793.50 soles por los cuatros trabajadores, en cambio con el Régimen Especial Laboral el costo ascendería al importe de S/. 365.70, existiendo una diferencia de S/. 427.80 soles.

En lo que respecta a las vacaciones, el análisis comparativo muestra un importe de S/. 363.99 soles en el Régimen Laboral General y un importe de S/ 167.75 en el Régimen Especial, lo que representa una diferencia de S/ 196. 24 soles.

En referencia a la CTS, al realizar el cálculo se obtiene un importe de S/ 688.42 en el Régimen General Laboral, mientras que en el Régimen Especial de la Pequeña y Micro Empresa el importe es de S/198.23, es decir una diferencia de S/ 490.19 soles. Los 3 aspectos que fueron evaluados tales como el registro de los contratos laborales, la asignación familiar y los beneficios sociales muestran significativas diferencias en los costos laborales que ascienden a S/1,490.56 soles, que representa un % de disminución de 67% al comparar los costos dentro del Régimen General Laboral que asciende a S/2,238.04 y los costos laborales dentro del Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa que asciende a S/.747.48 soles.

El impacto que se ha determinado permite probar que la propuesta de que la empresa FORTALEZA SAC se acoja al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa podrá disminuir sus costos laborales y a la vez cumplir con la legislación en materia laboral que involucra actuar con formalidad dentro del marco legal.

En cuanto a la comparación realizada en el período determinado para la investigación realizada se puede establecer diferencias significativas: al considerar los meses de octubre, noviembre y diciembre, los conceptos remunerativos en el Régimen General ascienden a S/31,874.01 mientras que en el Régimen Especial es de S/.30,804.53, en cuanto los Beneficios sociales, en el régimen general la cifra acumulada por los tres meses es de S/11,584.36 soles, mientras que en la ley REMYPE dicho concepto asciende a S/.9,006.10 soles. En cuanto a las aportación por seguridad y previsión social (Essalud), en el Régimen General Laboral es de S/3,107.72, mientras que dentro del régimen especial es de S/.2958.24 soles.

Lo señalado concuerda con la tesis de Tobacia (2011) que tuvo como objetivo destacar la importancia de la formalización laboral como estrategia de desarrollo y contribución a los procesos de cohesión social en Bogotá. En la tesis señalada se llega a la conclusión que las reformas laborales implementadas no han tenido el efecto esperado y de hecho, se considera que la misma reglamentación ha promovido la precarización del empleo y la permanencia de las personas en la informalidad. Sin embargo, las reformas continúan considerándose necesarias para la generación de empleo formal. Este aspecto es importante ya que al relacionarlo con la presente investigación se considera pertinente continuar con las reformas para que en el actual sistema laboral de nuestro país se den las mejores condiciones tanto para empleadores como empleados.

La importancia de la investigación radica en incentivar la formalización de la pequeña y mediana empresa con leyes que eviten las barreras burocráticas, tal como señala Saavedra (2015) en cuanto a la creación de leyes que eviten también los problemas administrativos, tributarios y de seguridad social que por más de 30 años se habían convertido en barreras burocráticas que impedían la formalización de este importante sector de la economía nacional.

CONCLUSIONES

- El impacto en los costos laborales de la empresa FORTALEZA S.A.C. a través del acogimiento al régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con el pago a los trabajadores y entidades relacionadas a la legislación laboral, a través de la determinación de 3 aspectos analizados: Conceptos remunerativos, beneficios sociales y gastos relacionados a los trámites para registrar los contratos.
- La empresa FORTALEZA S.A.C. asumía costos laborales por concepto del pago de planillas y obligaciones laborales un importe total de S/9,115.30 soles mensuales en promedio. Ante la coyuntura y la nueva oportunidad de abrir un punto de venta en una ubicación muy estratégica para la compañía, se analiza la necesidad de contratar a 5 trabajadores más, con ello se determina que al contratar a estos empleados dentro del Régimen General Laboral, el costo por asumir ascendería a S/15,778.09 soles aproximadamente. En el importe se considera los conceptos remunerativos, los beneficios sociales y las aportaciones.
- La empresa FORTALEZA S.A.C. cumple con los requisitos exigibles para su acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa, porque su planilla estaría integrada por 9 trabajadores (Para Micro empresa es de 1 a 10 trabajadores) y sus ventas anuales no superan las 150 UITs, Se cumplirá con presentar la solicitud de registro y el número de RUC. Al analizar los derechos de los trabajadores dentro de éste Régimen queda establecido que existe una disminución en el importe de Registro de los contratos, así mismo no tienen derecho al pago de asignación familiar, el período vacacional correspondiente equivale a 15 días, la gratificación asciende a ½ remuneración mensual y el 9% de bonificación, y la CTS equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año trabajado.
- Los costos laborales que se determinan bajo la propuesta de que la empresa FORTALEZA S.A.C. realizaría el procedimiento para el acogimiento al régimen

Especial Laboral de la Pequeña y Mediana empresa, en referencia a la planilla de trabajadores que incluye cuatro trabajadores que se espera contratar, serían S/30,804.53 en el período octubre, noviembre y diciembre 2016 por conceptos remunerativos, S/9006.10 por beneficios sociales y S/ 2958.24 por aportaciones. En total un costo laboral que equivale a S/ 42,768.86 soles. Esta cifra muestra una disminución significativa al comparar con el importe bajo el Régimen General laboral que asciende a S/. 46,566.09 lo cual determina un impacto positivo al presentar una disminución de 8% en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C.

RECOMENDACIONES.

- Aplicar la propuesta según la investigación realizada debido a que se obtiene un impacto positivo mediante una disminución de los costos laborales.
- Capacitar al personal de contabilidad para la aplicación adecuada de la ley sobre el Régimen Especial Laboral de la pequeña y micro empresa.
- Diseñar un plan de trabajo para motivar a los trabajadores al cumplimiento de sus obligaciones ante posibles contingencias por no recibir todos los beneficios del Régimen General Laboral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. “**Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas**”, Decimocuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, OIT, Lima, 1999, p. 37

Pachamango R. (2014), *La Ley de Formalización Laboral: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del Sector Calzado en el Distrito del Porvenir*, Tesis para optar el Título profesional de Economista, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Tobacia, F. (2011), *Formalización Laboral como Estrategia de Desarrollo y Contribución a los procesos de Cohesión social en Bogotá*. Trabajo de Grado para obtener el título de Magister en Política Social, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Gonzales, L. (2014), *Gestión Empresarial y Competitividad en las MYPES del Sector Textil en el Marco de la Ley N° 28015, en el Distrito de la Victoria*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

Alvarez y Cerna, (2013), *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*, Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Castillo, G. (2015) *Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE*. Blog sobre Temas de Derecho Tributario y Contabilidad. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediante-decre-2/>

Céspedes, M (2015) *Régimen Laboral Aplicable a la pequeña y micro empresa*. Página web sobre consultoría y asesoría empresarial Recuperado de <http://www.asecoint.com.pe/laboral/regimen-laboral-aplicable-a-la-micro-y-pequena-empresa/>

ANEXOS

ANEXO N° 1

30/3/2017

Datos de Ficha RUC CIR (Constancia de Información Registrada)



FICHA RUC : 20275063216
FORTALEZA S.A.C.
Número de Transacción : 46411727
CIR Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social	: FORTALEZA S.A.C.
Tipo de Contribuyente	: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	: 05/11/2010
Fecha de Inicio de Actividades	: 05/11/2010
Estado del Contribuyente	: ACTIVO
Dependencia SUNAT	: 0063 I.R.LA LIBERTADMEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	: HABIDO
Emisor electrónico desde	:
Comprobantes electrónicos	:

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial	:
Tipo de Representación	: 1 INDISTINTA
Actividad Económica Principal	: S2322 VENTAS MAYORISTA DE PRODUCTOS TEXTILES PARA EL CALZADO
Actividad Económica Secundaria 1	:
Actividad Económica Secundaria 2	:
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	: MANUAL
Sistema de Contabilidad	: MANUAL
Código de Profesión / Oficio	:
Actividad de Comercio Exterior	: SIN ACTIVIDAD
Número Fax	:
Teléfono Fijo 1	:
Teléfono Fijo 2	:
Teléfono Móvil 1	: 44 957285183
Teléfono Móvil 2	:
Correo Electrónico 1	: giasetime@hotmail.com
Correo Electrónico 2	:

Domicilio Fiscal

Actividad Económica	: S2322 VENTAS MAYORISTA DE PRODUCTOS TEXTILES PARA EL CALZADO
Departamento	: LA LIBERTAD
Provincia	: TRUJILLO
Distrito	: VICTOR LARCO HERRERA
Tipo y Nombre Zona	: URB. CALIFORNIA
Tipo y Nombre Vía	: CALLE LOS LAURELES
Nro	: 283
Km	:
Mz	:
Lote	:
Dpto	:
Interior	:
Otras Referencias	:
Condición del Inmueble declarado como Domicilio Fiscal	: OTROS.

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP	: 28/10/2010
Número de Partida Registral	: 11276519
Tomo/Ficha	:
Folio	:
Asiento	:
Origen del Capital	: NACIONAL
País de Origen del Capital	:

<https://menu.sunat.gob.pe/ci/menu/MenuInterna1.htm?pestanas=&agrupacion=>

1/2

ANEXO 2

ENTREVISTA

Entrevista realizada al Gerente General de la Empresa Fortaleza S.A.C. Señor José Francisco Velarde Rodríguez

1. ***¿Señor Francisco, cual es el principal problema en cuanto a los costos laborales que presenta la empresa Fortaleza S.A.C.?***

La empresa Fortaleza S.A.C. intenta cumplir de manera formal todos lo señalado por las leyes laborales, pero somos una empresa pequeña que quiere expandir y continuar con el crecimiento, sin embargo, los costos de nuestra planilla son elevados y no siempre los ingresos son permanentes. Es por ello que para seguir creciendo necesitamos conocer alguna estrategia que nos permita asegurar la rentabilidad de nuestro negocio, de lo contrario los elevados costos serán muy difíciles de afrontar y afectará a las utilidades de la empresa.

2. ***¿Cuáles son las proyecciones de la empresa para expandirse en el mercado?***

La empresa quiere expandir sus operaciones y colocar una sucursal en una zona muy comercial de Trujillo. Con dos puntos de venta, se incrementarían los ingresos pero necesitaremos una inversión importante para colocar esta nueva tienda, y además contratar a personal para realizar las actividades.

3. ***¿Tiene conocimiento de un régimen laboral que podría reducir significativamente los costos laborales de su empresa?***

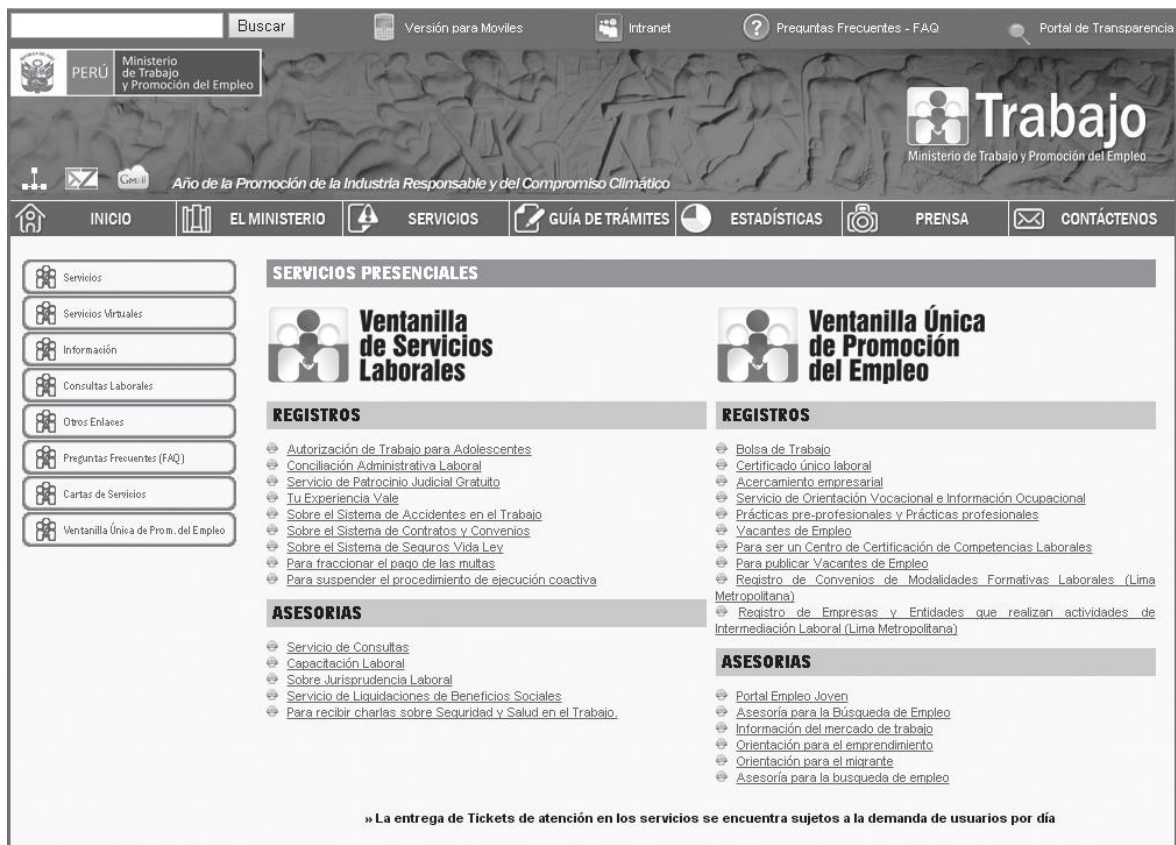
Bueno, he escuchado algunos comentarios sobre algunas leyes que apoyan a las pequeñas y medianas empresas pero no tengo pleno conocimiento de los beneficios en cuanto a la reducción de lo que se refiere a los pagos de los trabajadores.

4. *¿Qué opinión tiene acerca de la legislación laboral que apoya a la micro y pequeña empresa?*

Considero que es una medida justa porque son muchas empresas que quieren progresar y crecer pero a veces, hay leyes que dificultan este crecimiento. Sobre todo las que se refieren a los trabajadores, existen muchos gastos y costos que debemos hacer y a veces no se puede cumplir con lo que la ley exigen. No es porque no queremos cumplir con las normas, sino que los ingresos no son suficientes para poder afrontar todos esos costos.

ANEXO 3 PASOS PARA LA INSCRIPCIÓN EN LA REMYPE

- a) Ingresar al portal del Ministerio de Trabajo y Promoción Social
<http://www.mintra.gob.pe>.



Buscar

Versión para Móviles

Intranet

Preguntas Frecuentes - FAQ

Portal de Transparencia

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático

INICIO EL MINISTERIO SERVICIOS GUÍA DE TRÁMITES ESTADÍSTICAS PRENSA CONTACTENOS

SERVICIOS PRESENCIALES

Servicios

Servicios Virtuales

Información

Consultas Laborales

Otros Enlaces

Preguntas Frecuentes (FAQ)

Cartas de Servicios

Ventanilla Única de Prom. del Empleo

Ventanilla de Servicios Laborales

Ventanilla Única de Promoción del Empleo

REGISTROS

- ⊕ Autorización de Trabajo para Adolescentes
- ⊕ Conciliación Administrativa Laboral
- ⊕ Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito
- ⊕ Tu Experiencia Vale
- ⊕ Sobre el Sistema de Accidentes en el Trabajo
- ⊕ Sobre el Sistema de Contratos y Convenios
- ⊕ Sobre el Sistema de Seguros Viola Ley
- ⊕ Para fraccionar el pago de las multas
- ⊕ Para suspender el procedimiento de ejecución coactiva

REGISTROS

- ⊕ Bolsa de Trabajo
- ⊕ Certificado Único laboral
- ⊕ Acercamiento empresarial
- ⊕ Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional
- ⊕ Prácticas pre-profesionales y Prácticas profesionales
- ⊕ Vacantes de Empleo
- ⊕ Para ser un Centro de Certificación de Competencias Laborales
- ⊕ Para publicar Vacantes de Empleo
- ⊕ Registro de Convenios de Modalidades Formativas Laborales (Lima Metropolitana)
- ⊕ Registro de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (Lima Metropolitana)

ASESORIAS

- ⊕ Servicio de Consultas
- ⊕ Capacitación Laboral
- ⊕ Sobre Jurisprudencia Laboral
- ⊕ Servicio de Liquidaciones de Beneficios Sociales
- ⊕ Para recibir charlas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

ASESORIAS

- ⊕ Portal Empleo Joven
- ⊕ Asesoría para la Búsqueda de Empleo
- ⊕ Información del mercado de trabajo
- ⊕ Orientación para el emprendimiento
- ⊕ Orientación para el migrante
- ⊕ Asesoría para la búsqueda de empleo

» La entrega de Tickets de atención en los servicios se encuentra sujetos a la demanda de usuarios por día

- b) Ingresar al Sistema de REMYPE con el número de RUC, usuario y clave; generado para la CLAVE SOL – SUNAT



PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Bienvenido, ingrese con su Clave SOL

CLAVESOL

RUC :
Ingrese número de RUC

USUARIO :
Ingrese usuario SOL

CLAVE :
Ingrese clave de acceso

Iniciar Sesión

BIENVENIDOS AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

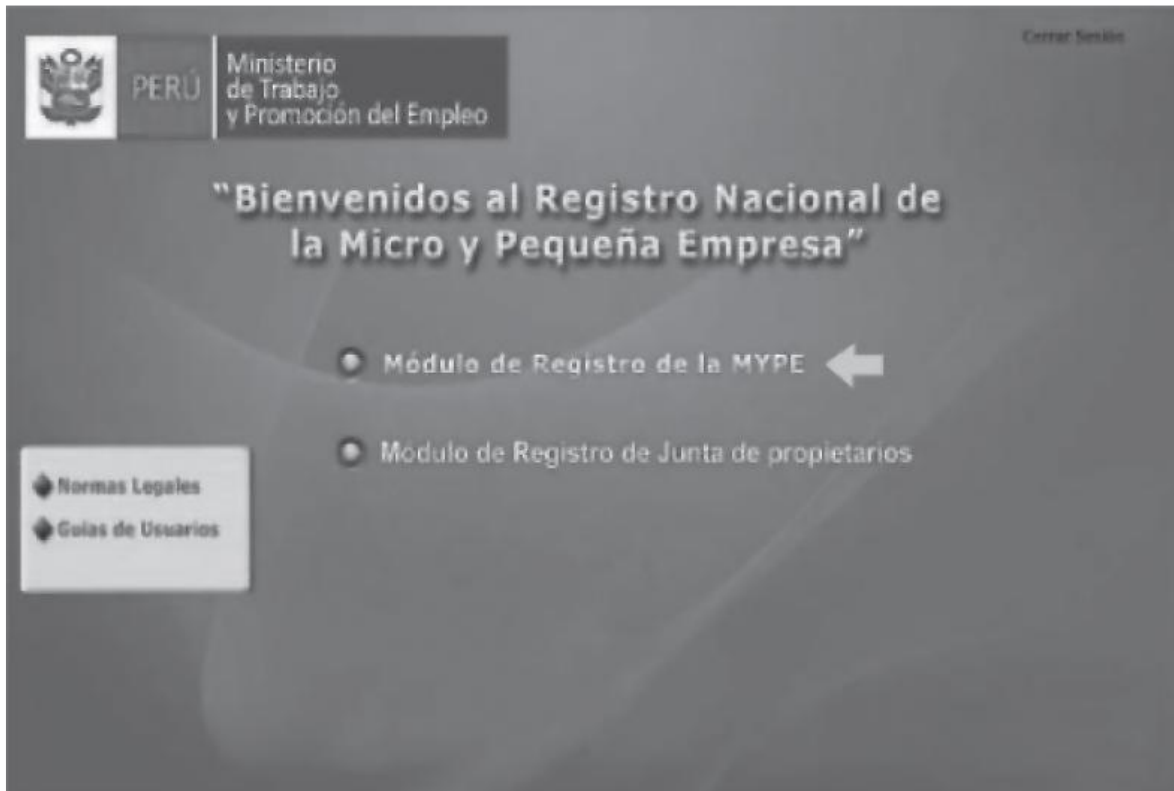
Haga clic [aquí](#) si necesita ayuda, o ingrese su **Clave SOL** para acceder a nuestros servicios
Central Telefónica : 315-6000 / 315-7200
Comentarios : webmaster@mintra.gob.pe

Política de privacidad Aprende sobre SOL

Agrega este enlace a: 

© 1997-2010 SUNAT - PERU. Todos los Derechos Reservados.

c) Dar Clic en el botón de “Módulo de registro MYPE



d) Llenar el formulario con los datos correspondientes a la empresa y trabajador(res)

- A1: Datos de la empresa proporcionados por la base de datos de SUNAT (Razón social, actividad económica y fecha de Inicio de actividades).
- A2: Datos de la dirección fiscal de la empresa, proporcionados por la base de datos de SUNAT.
- A3: Datos de la dirección real de la empresa. Rellenar los datos, siempre y cuando la dirección fiscal “A2”, sea diferente a la dirección real.
- A4: Rango de ventas anuales, seleccionar la opción que corresponda según el nivel de ventas anual de la empresa en los últimos 12 meses:
- Ventas de cada uno de los dos últimos años hasta 150 UIT
 - Ventas de cada uno de los dos últimos años hasta 1700 UIT
- A5: Rellenar los datos del representante legal de la empresa o el dueño(a) de la empresa (Número de documento, apellidos paternos, maternos y nombres, teléfono, fax y correo electrónico).

PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

REMYPE

Registro MYPE

Bienvenido(a) al REMYPE
Ayuda Cerrar Sesión

1

2

3

1 Paso

Registro de Su Empresa

Obtención de datos a través de SUNAT. Dicha información no puede ser modificada.

Número de RUC :

Razón Social de la Empresa:

Actividad(es) Económica(s):

Fecha de Inicio de Actividades:

Dirección del Domicilio Fiscal (SUNAT). Dicha información no puede ser modificada.

Departamento:

Provincia:

Distrito:

Avenida, calle, pasaje, etc:

Numeración del Domicilio: (*)

Número:	<input type="text" value="-"/>	Lote:	<input type="text" value="52"/>
Kilómetro:	<input type="text" value="-"/>	Dpto:	<input type="text" value="-"/>
Manzana:	<input type="text" value="M1"/>	Interior:	<input type="text" value="-"/>

Urbanización, conjunto habitacional:

Dirección real de la Empresa (Sólo en el caso que sea diferente a la dirección fiscal registrada en SUNAT)

Departamento:

Provincia:

Distrito:

Avenida, calle, pasaje, etc:

Numeración del Domicilio:

Número:	<input type="text"/>	Lote:	<input type="text"/>
Kilómetro:	<input type="text"/>	Dpto:	<input type="text"/>
Manzana:	<input type="text"/>	Interior:	<input type="text"/>

Urbanización, conjunto habitacional:

Rango de Ventas Anuales (Valor de la UIT de referencia -S./3,500)*

a) MICRO EMPRESA: Ventas en cada uno de los 2 últimos años hasta 150 UIT. (Hasta S./ 525,000)

b) PEQUEÑA EMPRESA: Ventas en cada uno de los 2 últimos años hasta 1700 UIT. (Más de S./ 525,000 y hasta S./ 5,950,000)

Representante Legal

Documento de Identidad:

Apellido Paterno:

Apellido Materno:

Nombres:

Telefono:

Fax:

Correo Electrónico:

* Campos Requeridos

Guardar y Continuar con el Paso 2

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. REMYPE. V1 © Todos los Derechos Reservados 2008.
Elaborado por el Programa Mi Empresa - Oficina de Informática

A1

A2

A3

A4

A5

Llenar datos de trabajadores

Datos del trabajador:


- Documento de identidad
 - Seleccionar el tipo de documento y rellenar en el casillero el número de documento del trabajador.
 - Apellido paterno
 - Datos del trabajador
 - Apellido Materno
 - Datos del trabajador.
 - Nombres
 - Datos del trabajador.
 - Fecha de Nacimiento
 - Datos del trabajador.
 - Genero
- Seleccionar la opción del género: Masculino o Femenino, según corresponda al trabajador.

Genero:	Seleccionar ▼ Seleccionar Masculino Femenino
----------------	---



- Tipo de contrato
- Seleccionar la opción según corresponda al trabajador.

Tipo de Contrato:	Seleccionar ▼ Seleccionar A PLAZO INDETERMINADO A TIEMPO PARCIAL DE EMERGENCIA DE EXPORTACION NO TRADICIONAL DE EXTRANJERO DE SUPLENCIA DE TEMPORADA INTERMITENTE OCASIONAL OTROS PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD POR NECESIDADES DEL MERCADO POR RECONVERSI?N EMPRESARIAL
--------------------------	--

- Nombre de la AFP
Si el trabajador está inscrito en alguna AFP, rellenar este casillero con el nombre correspondiente a la AFP.
- Trabajador con discapacidad
Seleccionar la opción que corresponda al trabajador.
- Trabajador es socio
Seleccionar la opción que corresponda al trabajador.
- Trabajador es familiar de socio
Seleccionar la opción que corresponda al trabajador

 **PERÚ** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

REMYPE
Registro MYPE

Bienvenido(a) al REMYPE Ayuda  Cerrar Sesión 

1 **2**
3

Finalizando Registro

Su Empresa

Sus Trabajadores

3 Paso Finalizando el Registro

Finalizando el registro..

EL DECLARANTE AL CONFIRMAR EL REGISTRO DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN EL FORMULARIO VIRTUAL, ACEPTA SU CONDICIÓN DE DECLARACIÓN JURADA Y ASUME LA RESPONSABILIDAD Y LAS SANCIONES QUE SE DERIVAN EN CASO DE COMPROBARSE FRAUDE O FALSEDAD EN LA DECLARACIÓN.

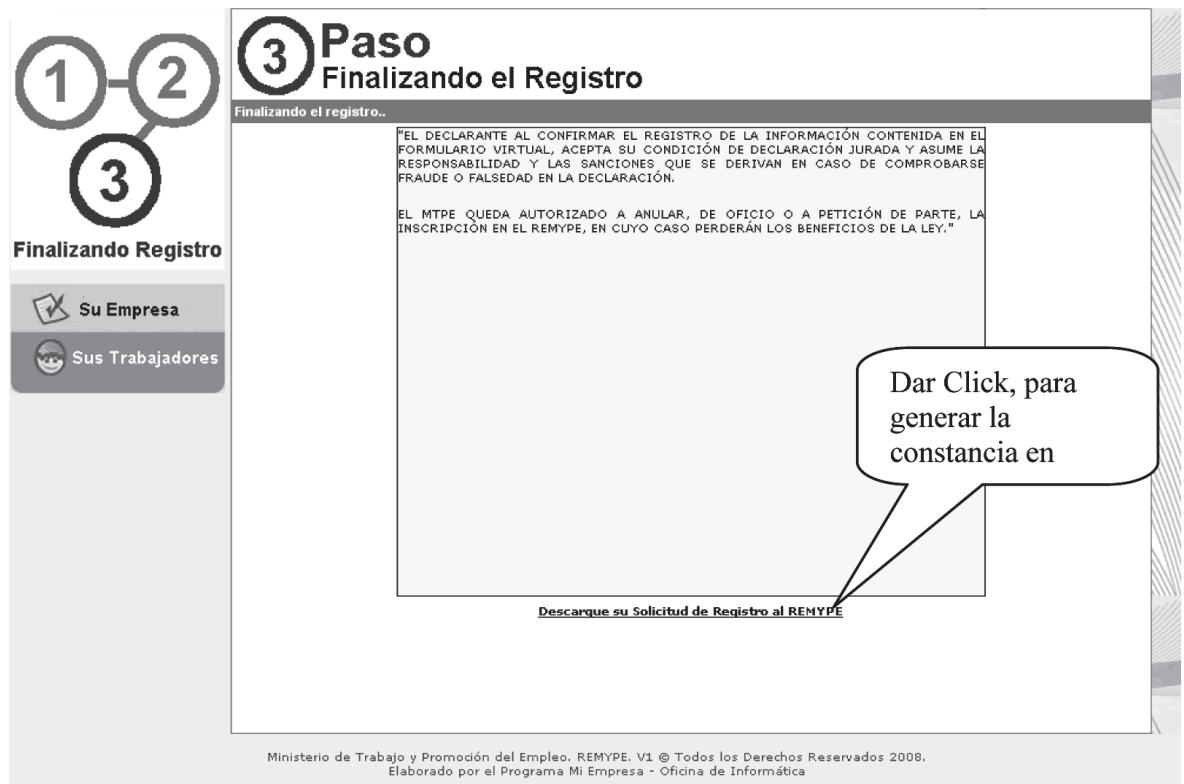
EL MTPE QUEDA AUTORIZADO A ANULAR, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE, LA INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE, EN CUYO CASO PERDERÁN LOS BENEFICIOS DE LA LEY."

Si Acepto No Acepto

Acepto y Declaro

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. REMYPE. V1 © Todos los Derechos Reservados 2008.
Elaborado por el Programa Mi Empresa - Oficina de Informática

Finaliza el registro con la constancia



3 Paso
Finalizando el Registro

Finalizando el registro..

EL DECLARANTE AL CONFIRMAR EL REGISTRO DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN EL FORMULARIO VIRTUAL, ACEPTA SU CONDICIÓN DE DECLARACIÓN JURADA Y ASUME LA RESPONSABILIDAD Y LAS SANCIONES QUE SE DERIVAN EN CASO DE COMPROBARSE FRAUDE O FALSEDADE EN LA DECLARACIÓN.


EL MTPE QUEDA AUTORIZADO A ANULAR, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE, LA INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE, EN CUYO CASO PERDERÁN LOS BENEFICIOS DE LA LEY."

Dar Click, para generar la constancia en

[Descarque su Solicitud de Registro al REMYPE](#)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, REMYPE, V1 © Todos los Derechos Reservados 2008.
Elaborado por el Programa Mi Empresa - Oficina de Informática

Formulario generado en formato PDF (pre visualización)

Solicitud de Registro al REMYPE	
 <p>PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</p>	REMYPE Registro MYPE
Información de la empresa	
Razón Social : AGROINDUSTRIA TORREON VERDE E.I.R.L. Número de RUC : 20390235390 Actividad(es) Económica(s) : CRIA DE GANADO. Fecha de Inicio de Actividades : 23/08/1998 Fecha de Registro REMYPE : 10/10/2008 Código de Registro REMYPE : 0000000181-2008	
Dirección del Domicilio Fiscal	
Departamento : LIMA Provincia : LIMA Distrito : ATE Dirección : CALLE 24 DE OCTUBRE NRO. 108 ASOC LOS LAURELES	
Dirección real de la Empresa	
Departamento : LAMBAYEQUE Provincia : CHICLAYO Distrito : MONSEFU Dirección : CALLE LOS LOROS NRO. 150 FUNDO TUMAN	
Rango de Ventas Anuales (Valor de la UIT de referencia =S/.3,500). Se encuentra en:	
MICRO EMPRESA : Ventas en cada uno de los 2 últimos años hasta 150 UIT.	
Representante Legal	
Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N°: 33333335 Apellido Paterno : LAZARO Apellido Materno : TORRES Nombres : JUAN Telefono : 222222 Fax : 333333 Correo Electrónico : lazaro@gmail.com	
<p>"El declarante al confirmar el registro de la información contenida en el formulario virtual, acepta su condición de declaración jurada y asume la responsabilidad y las sanciones que se derivan en caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración. El MTPE queda autorizado a anular, de oficio o a petición de parte, la inscripción en el REMYPE, en cuyo caso perderán los beneficios de la ley".</p>	