



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **FACULTAD DE CIENCIAS FINANCIERAS Y CONTABLES**

# **INFLUENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN LA REDUCCIÓN DE COSTOS DE LOS CLIENTES DE UN ESTUDIO CONTABLE EN LIMA AÑO 2022.**

### **Línea de investigación:**

Desarrollo empresarial

### **Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público**

#### **Autora:**

Pulache Del Rosario, María Esther

#### **Asesor:**

CRUZ GONZALES WILIAM NRIQUE

ORCID :0000-0002-16555671

#### **Jurado:**

Mg. KOJACHI GUIZADO ALEJANDRO EMILIO

Mg. RAMOS TORRES VICTOR MANUEL

Mg. PAREDES IPARRAGUIRRE JAVIER EDUARDO

**Lima- Perú**

**2023**

**Dedicatoria:**

A mi querida familia  
por el apoyo permanente  
en mi formación profesional.

**Agradecimiento:**

A los distinguidos Miembros del Jurado  
por su criterio imparcial.

Asimismo, a mi asesor.  
por las sugerencias recibidas

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Descripción y formulación del problema	13
1.1.1. Descripción del problema	13
1.1.2. Formulación del problema	18
1.1.2.1. Problema general	18
1.1.2.2. Problemas específicos	18
1.2. Antecedentes de la investigación	19
1.2.1. Antecedentes nacionales	19
1.2.2. Antecedentes internacionales	24
1.3. Objetivos de la investigación	30
1.3.1. Objetivo general	30
1.3.2. Objetivos específicos	30
1.4. Justificación de la investigación	31
1.5. Hipótesis de la investigación	32
1.5.1. Hipótesis general	32
1.5.2. Hipótesis específicas	32

**II: Marco Teórico**

2.1. Bases teóricas	33
2.1.1. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	33
2.1.2. Costos laborales	39
2.2. Marco conceptual	41
2.2.1. Conceptos del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	41
2.2.2. Conceptos de costos laborales	49
2.3. Estudio contable	51

**III: Método**

3.1. Tipo de investigación	55
3.1.1. Tipo de investigación	55
3.1.2. Nivel de la investigación	55
3.1.3. Métodos de la investigación	55
3.1.4. Diseño de la investigación	56
3.2. Ámbito temporal y especial	
3.3. Variables	58
3.3.1. Variables y dimensiones de la investigación	58
3.3.2. Definición operacional de las variables	60
3.4. Población y muestra	61
3.4.1. Población	61
3.4.2. Muestra	61
3.5. Instrumentos	62

3.6. Procedimientos de la investigación	63
3.7. Análisis de datos	64
3.8. Consideraciones éticas	64
<b>IV: Resultados</b>	
4.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	65
4.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente	65
4.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente	76
4.2. Contrastación de hipótesis de la investigación	87
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	87
4.2.1. Contrastación de las hipótesis específicas	89
<b>V: Discusión de resultados</b>	
5.1. Discusión del resultado de la variable independiente	99
5.2. Discusión del resultado de la variable dependiente	99
<b>VI. Conclusiones</b>	
6.1. Conclusión general	100
6.2. Conclusiones específicas	100
<b>VII. Recomendaciones</b>	
7.1. Recomendación general	102
7.2. Recomendaciones específicas	102
<b>VIII. Referencias</b>	
Referencias	104

**IX. Anexos**

Anexo A: Matriz de consistencia	109
Anexo B: Instrumento: encuesta	110
Anexo C: Validación del instrumento por expertos	115
Anexo D: Confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach	123
Anexo E: Definición de términos	124

## Índice de tablas

Tabla 1: Clasificación del tamaño de las Empresas según sus ventas	14
Tabla 2: Beneficios Laborales aplicables de acuerdo con el tamaño de la Empresa	15
Tabla 3: Determinación y comparación de los Sobrecostos Laborales	16
Tabla 4: Variables y dimensiones de la investigación	58
Tabla 5: Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	59
Tabla 6: Definición operacional de las variables	60
Tabla 7: Distribución de la población	61
Tabla 8: Distribución de la muestra	62
Tabla 9: El RLE de la Mype podrá influir en la reducción de costos.	65
Tabla 10: El RLE de la Mype vela por remuneración razonable	66
Tabla 11: Las remuneraciones son costo para el empleador.	67
Tabla 12: Las gratificaciones en el marco del RLE de la Mype.	68
Tabla 13: Las gratificaciones tienen que aplicarse de acuerdo con ley.	69
Tabla 14: Las vacaciones son un derecho de los trabajadores y costo.	70
Tabla 15: Tratamiento de los costos en el marco de las NIIF y PCGE	71
Tabla 16: CTS es derecho de los trabajadores y costo de los empleadores	72
Tabla 17: La CTS e debe registrarse la provisión y pago respectivamente.	73
Tabla 18: Debe facilitarse la fiscalización laboral de la SUNAFIL.	74
Tabla 19: La fiscalización laboral y las infracciones y multas.	75
Tabla 20: La reducción de los costos laborales y el RLE de la Mype.	76
Tabla 21: El empleador como los trabajadores deben conocerlas normas laborales.	77
Tabla 22: Tener en cuenta el compendio normativo laboral del MTPE.	78
Tabla 23: Los empleadores y las normas laborales correspondientes.	79
Tabla 24: El llevado de documentos laborales por el empleador.	80

Tabla 25: Las políticas de reducción de costos laborales son lineamientos.	81
Tabla 26: Las políticas de reducción de costos laborales y las estrategias.	82
Tabla 27: Las estrategias de reducción de costos son formas de gestión.	83
Tabla 28: Las estrategias estarán conformadas por un conjunto de acciones.	84
Tabla 29: El empleador y la contabilización de todos los costos directos.	85
Tabla 30: El empleador y la contabilización de todos los costos indirectos.	86
Tabla 31: Correlación entre las variables de la hipótesis general	87
Tabla 32: Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis general.	88
Tabla 33: Correlación entre las variables de la hipótesis específica a)	89
Tabla 34: Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica a)	90
Tabla 35: Correlación entre las variables de la hipótesis específica b)	91
Tabla 36: Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica b)	92
Tabla 37: Correlación entre las variables de la hipótesis específica c)	93
Tabla 38: Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica c)	94
Tabla 39: Correlación entre las variables de la hipótesis específica d)	95
Tabla 40: Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica d)	96
Tabla 41: Correlación entre las variables de la hipótesis específica e)	97
Tabla 42: Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica e)	98

## **Resumen:**

La investigación denominada: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un estudio contable en Lima año 2022; se ha formulado para optar el Título Profesional de Contador Público; cuyo problema se ha identificado en el incremento de los costos laborales de los clientes que son micro y pequeños empresarios de un Estudio Contable. Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta: ¿Cómo podrá influir el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022? Ante la problemática se propone la solución a través de la hipótesis: El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022 y sobre ambos elementos antes indicados se tiene el objetivo: Establecer la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Finalmente se concluye que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Palabras clave:** Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa; reducción de costos de los clientes y Estudio Contable en Lima.

## Abstract

The investigation called: Influence of the Special Labor Regime of the Micro and Small Company in the reduction of costs of the clients of an accounting study in Lima in the year 2022; It has been formulated to opt for the Professional Title of Public Accountant; whose problem has been identified in the increase in labor costs of clients who are micro and small entrepreneurs of an Accounting Firm. This problem is expressed in the following question: How can the Special Labor Regime of Micro and Small Enterprises influence the reduction of costs of the clients of an Accounting Study in Lima in 2022? Faced with the problem, the solution is proposed through the hypothesis: The Special Labor Regime of Micro and Small Enterprises influences, to a statistically reasonable degree, the reduction of costs of clients of an Accounting Study in Lima in 2022 and on both elements indicated above. the objective is: To establish the influence of the Special Labor Regime of Micro and Small Enterprises in the reduction of costs of the clients of an Accounting Study in Lima in the year 2022. Finally, it is concluded that the Special Labor Regime of Micro and Small Enterprises influences in a statistically reasonable degree in the reduction of costs of the clients of an Accounting Study in Lima in the year 2022.

**Keywords:** Special Labor Regime for Micro and Small Businesses; cost reduction for clients and Accounting Study in Lima.

## I. Introducción

La investigación denominada: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; ha determinado el problema materia del trabajo investigativo en los costos laborales que asumen los clientes micro y pequeños empresarios de una Estudio Contable.

En términos generales, los empleadores consideran costos laborales a las remuneraciones y los aportes que realizan por cada uno de sus trabajadores que los cuales tengan contratos laborales y que están en la Planilla Mensual Electrónica. Dichas remuneraciones son beneficios que asume el empleador y que el trabajador los recibe directamente, en cambio los aportes son beneficios que recibe el trabajador y asume al empleador, pero que el trabajador lo recibe a través de un servicio prestado por alguna entidad de salud o de otro tipo.

En el Régimen Laboral Especial común normado por el Decreto Legislativo N° 728 Se establecen los beneficios para el trabajador y que deben ser asumidos por el empleador y que estos los consideran muy elevados especialmente si se trata de micro como pequeños empresarios; es por eso que el Estado emite crea el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Primero de promulga la Ley N° 30056 (Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial), y luego el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE (Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial) son las normas que vienen a ser las normas que regulan, entre otros aspectos, el Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa y que procura reducir ligeramente los costos para este tipo de empresas que tiene la condición de empleadores, como forma para que se formalicen y puedan cumplir con sus obligaciones laborales y otras.

## **1.1. Descripción y formulación del problema**

### **1.1.1. Descripción del problema**

El problema se ha identificado en el incremento de los costos laborales de los clientes que son micro y pequeños empresarios de un Estudio Contable.

Al respecto se debe tener en cuenta que son costos laborales del empleador todo beneficio que recibe directamente el trabajador, desde remuneraciones, gratificaciones, compensaciones, bonificaciones, vacaciones, participaciones, etc. Pero también son costos laborales aquellos beneficios que el empleador lo asume y el trabajador lo recibe indirectamente como el caso de los denominados aportes del empleador entre los cuales se tiene al aporte a Essalud, Senati, Seguro complementario de trabajo de riesgo, Seguro de vida, empresa privada de salud, etc.

Al respecto, Castilla (2018) considera que por ley los empleadores además de pagar las remuneraciones a los trabajadores deben asumir pagos adicionales (sobrecostos laborales) por concepto de proporcionar beneficios laborales a sus trabajadores, como vacaciones, gratificaciones, seguro de desempleo, seguro médico, etc. Desde el 08 de noviembre de 1991 rige en el Perú un Régimen Laboral Especial general y común para trabajadores de empresas de todos los tamaños; dicha legislación determinó sobrecostos laborales, que solo las empresas medianas y grandes pueden asumir e imposibles para las micro y pequeñas empresas, siendo esta una de las razones de su condición de informalidad. El 27.12.2013 se creó un Régimen Laboral Especial dirigido a promocionar y fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES); su finalidad es incorporar a todos sus trabajadores a un régimen formal de trabajo, que les otorgue derechos y beneficios de naturaleza laboral. Para la aplicación específica de este nuevo Régimen Laboral Especial y del antiguo régimen común, en primer lugar es necesario precisar el tamaño económico de

las empresas de acuerdo con el volumen de ventas anuales; los beneficios y derechos se aplican según esta clasificación.

**Tabla 1**

*Clasificación del tamaño de las Empresas según sus ventas*

<b>Tamaño</b>	<b>Ventas anuales (UIT)</b>	<b>Ventas anuales (Soles)</b>
Microempresa	hasta 150	hasta 592.500
Pequeña Empresa	mayor a 150 hasta 1.700	mayor a 592.500 hasta 6.715.000
Mediana Empresa	mayor a 1.700 hasta 2.300	mayor a 6.715.000 hasta 9.085.000
Gran Empresa	mayor a 2.300 en adelante	mayor a 9.085.000 en adelante

Nota: UIT de 3,950 vigente en el año 2018

En la siguiente tabla se muestran comparativamente los beneficios laborales establecidos en el nuevo régimen especial y el régimen común, de acuerdo con el tamaño de la empresa:

**Tabla 2***Beneficios Laborales aplicables de acuerdo con el tamaño de la Empresa*

<b>Concepto</b>	<b>Microempresa</b>	<b>Pequeña Empresa</b>	<b>Mediana y Gran Empresa</b>
Remuneración (RMV S/. 850 a partir del 01.05.16)	Ofrecido por el Empleador	Ofrecido por el Empleador	Ofrecido por el Empleador
Seguro Médico (pagado por el Empleador)	Seguro de Atención Médica SIS (S/. 15 mensual)	Seguro de Atención Médica ESSALUD (9% del sueldo por mes)	Seguro de Atención Médica ESSALUD (9% del sueldo por mes)
Vacaciones (laboral pagado por el Empleador)	Descanso Laboral anual de 15 días remunerados	Descanso Laboral anual de 15 días remunerados	Descanso Laboral anual de 30 días remunerados
Gratificaciones (pagado por el Empleador)	No Aplica	2 Gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad) equivalentes 1/2 sueldo c/u	2 Gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad) equivalentes a 1 sueldo c/u
Compensación por Tiempo de Trabajo – CTS (ahorro para el trabajador pagado por el Empleador)	No Aplica	1/2 sueldo por año de trabajo	1 sueldo por año de trabajo
Pensiones Previsionales (ONP ó AFP) (ahorro para jubilación del Trabajador pagado por el Trabajador)	13% del sueldo (en promedio)	13% del sueldo (en promedio)	13% del sueldo (en promedio)
Renta de 5ta. Categoría (Impuesto a los Ingresos pagado por el Trabajador)	Pago % según formula y según escala	Pago % según formula y según escala	Pago % según formula y según escala
Indemnización por Despido Injustificado (Arbitrario) (pagado por el Empleador)	Pago equivalente a 10 días de remuneración por cada año de trabajo cumplido (tope 90 días)	Pago equivalente a 20 días de remuneración por cada año de trabajo cumplido (tope 120 días)	Pago equivalente a 1.5 sueldos por cada año de trabajo cumplido (tope 12 sueldos)

Aplicable solo para personas que tienen vínculo laboral, no aplica para servicios pagados mediante Recibos por Honorarios.

En la siguiente tabla, mediante un caso práctico se calculan los sobrecostos laborales, para todos los tamaños de empresas:

**Tabla 3**

*Determinación y comparación de los Sobrecostos Laborales*

Concepto	Microempresa (soles)	Pequeña Empresa (soles)	Mediana y Gran Empresa (soles)
Remuneración mensual	1.000.00	1.000.00	1000.00
Seguro de atención médica	15.00	90.00	90.00
Vacaciones	41.67	41.67	83.33
Gratificaciones	0.00	83.33	166.67
CTS	0.00	42.25	85.65
Pensiones de jubilación	130.00	130.00	130.00
Total a pagar al Trabajador	1.056.67	1.257.25	1.425.65
Sobrecosto Laboral	5.67%	25.73%	42.57%

Observamos que, para: a) Microempresas que facturan mensualmente hasta 49.375 soles, el sobrecosto es solo de 5.67% (0.05 céntimos adicionales por cada 1 sol de remuneración); b) Pequeñas empresas que facturan mensualmente entre 49.376 y 559.583 soles, el sobrecosto es de 25.73% (0.25

céntimos adicionales por cada 1 sol de remuneración); c) Medianas empresas que facturan mensualmente entre 559.584 y 757.083 soles y grandes empresas que facturan mensualmente desde 757.084 soles el sobrecosto es de 42.57% (0.42 céntimos adicionales por cada 1 sol de remuneración)

Evidentemente el nuevo régimen especial laboral favorece la formalización laboral de los trabajadores de MYPES.

## **1.1.2. Formulación del problema**

### **1.1.2.1. Problema general**

¿Cómo podrá influir el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?

### **1.1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo podrá influir las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?
- b) ¿Cómo podrá influir las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?
- c) ¿Cómo podrá influir las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?
- d) ¿Cómo podrá influir las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?
- e) ¿Cómo podrá influir la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Nacionales**

#### **1.1.1.1. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa**

Rubio (2019) tuvo como objetivo describir el impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L., mediante la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa. Para lo cual hemos considerado que la investigación fue de tipo cuantitativa y correlacional, dado que busca establecer la relación entre las variables objeto de estudio, con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por la Empresa materia de estudio y la muestra utilizada fueron las Planillas de Remuneraciones de los meses de enero a junio del año 2018. Se aplicó como técnicas: La Observación, El Análisis Documental y La Entrevista, y como instrumentos de recolección de datos la Ficha de Observación, La Ficha Análisis Documental y la Guía de Entrevista. Se realizó un análisis de los costos laborales comparando el contrato de nuevos trabajadores tanto dentro del Régimen Laboral Especial General como del Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa. Además, se analizó la Ley y se realizó la comparación entre ambos regímenes, con la finalidad de incluir a estos nuevos trabajadores en la planilla con el Régimen Especial. Luego de realizar los cálculos y haber contrastado la información en cuanto a los desembolsos para registrar los contratos laborales, conceptos remunerativos, asignación familiar y beneficios sociales, se obtuvo una reducción significativa en los costos laborales de la empresa, lo que le permitió consolidarse en el mercado al ampliar sus operaciones, mejorar su eficiencia y rentabilidad, así como también mejorar la calidad de vida de los trabajadores cumpliendo la legislación en materia laboral que involucra actuar con formalidad (P.3)

Chontay y Falcon (2020) se orientaron a analizar la incidencia del Régimen Laboral Especial MYPE sobre los costos laborales de la compañía en el periodo 2019. Ante todo, se evaluó la incidencia económica que generaba el régimen general laboral al cual la empresa estaba acogida inicialmente, revisando rigurosamente las ventajas y desventajas de asumir dichas cargas para una empresa pequeña con menos de 20 trabajadores y que está en proceso de consolidación en el mercado. Posteriormente, luego de la afiliación al Régimen Laboral Especial MYPE se analizó los estados financieros, los gastos por planillas, el incremento de liquidez, con todo ello se determinó que hubo un impacto positivo, ya que la reducción de costos laborales fue muy evidente, lo cual se pudo ver reflejado con las nuevas contrataciones de personal posterior al acogimiento y al realizar el comparativo de los costos con el personal antiguo que se mantenía en el régimen general. Por lo tanto, se concluyó que el acogimiento al Régimen Laboral Especial MYPE tuvo una incidencia muy positiva sobre los costos laborales de la empresa C & V Industrias, ello se verá reflejado aún más a largo plazo cuando corresponda realizar el pago de todos los beneficios laborales y sobre todo cuando haya más personal en planilla (p. 9)

Gonzales (2021) tuvo como objetivo determinar la incidencia del Régimen Laboral Especial en la rentabilidad de la empresa Alpamayo Technologies S.A.C. de Lima, 2019, así mismo ha permitido identificar ciertas irregularidades en el Régimen Laboral Especial y la incidencia que tienen en la rentabilidad de la empresa. Por lo tanto, la investigación pretende contribuir a que se establezcan los canales más adecuados a fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, así como la rentabilidad de la empresa. Para analizar la situación de la empresa se aplicó una metodología del tipo aplicada descriptiva, ya que buscó la aplicación de conocimientos adquiridos. La técnica de recolección de datos corresponde a la observación, entrevista, encuesta y análisis documental. La población se encuentra conformada por quince (15) colaboradores de la pequeña empresa Alpamayo Technologies S.A.C. de la

ciudad de Lima. Los resultados obtenidos evidencian que la mayoría de los trabajadores de la empresa materia de estudio está contratado bajo informalidad, debido a esto la empresa se ha visto afectada por denuncias ante el Ministerio de trabajo y promoción del empleo por las condiciones en las que contrata los servicios de sus trabajadores, gastos incurridos en la defensa ante las denuncias mencionadas y los trámites correspondientes, así como la alta rotación de personal. Así mismo se confirma que el Régimen Laboral Especial si tiene incidencia en la rentabilidad de la empresa Alpamayo Technologies S.A.C. de la ciudad de Lima, 2019. (P. 5)

Tinoco (2020) señala que a pesar de que el Estado ha dado un marco legal orientado a fomentar la protección del derecho laboral de los trabajadores en la MYPE ferretera de la ciudad de Tingo María, sin embargo, según los antecedentes de investigación consultados no se vienen aplicando estrictamente el Régimen Laboral Especial creados para estos entes. Este problema se debe principalmente a que la supervisión por parte de SUNAFIL es mediática. Esta situación ha motivado a desarrollar esta tesis a fin de determinar qué factores obstaculizan la aplicación del régimen laboral especial en la MYPE ferreteras de esta parte del Perú. En cuanto a la metodología, se utilizó y aplicó una encuesta que permitió medir las dos variables de estudio y sus respectivas dimensiones, es así como el cuestionario constaba de 14 preguntas. Este instrumento se sometió a la evaluación interna mediante al alfa de Cronbach alcanzando el 0.723 lo que significa que es altamente confiable. Los resultados indican que la escasa supervisión del Ministerio de Trabajo por medio de la SUNAFIL es el factor determinante que no permite una adecuada aplicación del Régimen Laboral Especial en la Mype ferreteras en la ciudad de Tingo María, con un coeficiente de correlación media de 0.594 y con un nivel de significancia de (p-valor =0,001) (p. 6)

#### **1.2.1.2. Costos laborales**

Herrera (2018) señala que la investigación se ha desarrollado a razón de que la rentabilidad se ha visto disminuido considerablemente en el último año, los efectos se han

reflejado en dificultades para cumplir con las obligaciones y una disminución de la utilidad operativa; por la actividad que desarrolla la empresa, los costos laborales representan su carga principal, costos que resultan ser muy elevados. El objetivo planteado es, determinar el impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa Editorial Ozaka Perú S.A en la ciudad de Lima periodo 2016-2017, para ello se ha recabado información contable y financiero de los periodos en estudio, como un complemento a ello se ha elaborado un cuestionario dirigido a los trabajadores, con referencia a las remuneraciones y la rentabilidad. El método de investigación que se aplica es el Hipotético inductivo, que consiste en la Observación del fenómeno de estudio, se plantea una hipótesis explicando el fenómeno y se deduce las consecuencias o proposiciones que la comprobación y evidencias de la verdad de los enunciados deducidos. Los resultados más importantes encontrados durante el desarrollo de la investigación fueron que, los costos laborales se incrementaron significativamente para el año 2017 y la rentabilidad obtenida tuvo una reducción considerable, los costos laborales promedio representaban más de la mitad de los costes totales y la rentabilidad promedio era muy baja con respecto a una rentabilidad estándar que esperan alcanzar las empresas. Se llegó a la conclusión que los costos laborales incurridos durante los periodos 2016 y 2017, si tuvieron un impacto muy significativo sobre los resultados de la rentabilidad. A menor costo laboral se obtuvo una mayor rentabilidad, y frente a un mayor costo laboral se obtuvo una menor rentabilidad (p. 5)

Camacho e Inga (2020) se plantearon como objetivo, determinar los Costos Laborales y su incidencia en la Rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018, investigación del tipo aplicada y cuantitativa, diseño explicativo, con una población conformada por toda la información referida a los costos laborales y la información de los estados financieros, así como de 16 trabajadores; aplicando las técnicas de la observación y la entrevista y como instrumentos la ficha de observación y la guía de

entrevista. Los resultados indican que el nivel de cumplimiento de los costos laborales en la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018, es bueno, pues se cumple con pagar los costos salariales y los costos no salariales de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral y contable. Se concluye que los costos laborales inciden en la Rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018, donde los valores en relación a las ventas totales nos indican que por cada sol ingresado por ventas los costos laborales representan 5.661 céntimos, que por cada sol del costo de las ventas 16.64% son costos laborales; así mismo que por cada sol de utilidad del ejercicio se ha efectuado un gasto de 86.79 céntimos; y por cada sol del pasivo 64.85 céntimos representa el costo laboral. (p. 11).

Mamani y Gil (2019) considera que el trabajo busca la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018, se desarrolló, con la finalidad de demostrar cuales son las diferencias de los costos que podemos descubrir en Chile y que estos sean aplicados en Perú, para ello se establece un objetivo principal de la que se desprenden tres objetivos específicos. Nuestro trabajo de investigación ha sido elaborado con una metodología comparativa y descriptiva sobre las leyes de los beneficios sociales de los trabajadores; que todo empleador debe tener en cuenta para determinar el costo laboral. (pp. 2-3)

Díaz (2018) dice que se enmarcó en el sobrecosto laboral y de la gestión financiera de las micro y pequeñas empresas (MYPES) con la finalidad de percibir la influencia de los sobrecostos laborales sobre la gestión financiera, para lo cual se tomó 25 empresas de los distritos limeños de los Olivos, Puente piedra y Comas. Así mismo se hizo un análisis estadístico descriptivo y correlacional de donde se obtuvo como resultado que no existe una influencia entre ambas variables de lo cual se desprende que los gastos hechos en beneficio

del trabajador tienen un efecto menor o no significativo sobre la gestión financiera de las MYPES, no afectando su desarrollo. (p. 7)

## **1.1.2. Internacionales**

### **1.1.2.1. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa**

Cardona (2018) realiza el estudio de la actual legislación nacional e internacional que afecta a los inmigrantes en nuestro país. Consta de ocho capítulos desarrollados en el siguiente orden: 1.-instrumentos internacionales de protección de los trabajadores extranjeros. 2.-fuentes de derecho interno. 3.-establecimiento y colocación de los trabajadores extranjeros en España. 4.-el contrato de trabajo del extranjero. 5.-derechos y deberes sociales del trabajador extranjero. 6.-vigilancia del cumplimiento de las normas sobre empleo de extranjeros y potestad sancionadora de la administración. 7.-garantías del trabajador extranjero ante la jurisdicción laboral española. 8.-régimen especiales por razón de la nacionalidad.

De Val (2019) indica que la memoria de tesis doctoral, que lleva por título "los trabajadores directivos de la empresa: Régimen Laboral Especial y seguridad social", da cuenta detallada de la realidad del trabajo directivo en la empresa; en concreto, desciende al estudio y análisis del trabajo directivo en su doble vertiente subjetiva y funcional precisando los regímenes normativos, el común y el especial, a los que se sujeta la prestación de servicios por cuenta ajena de quienes en la estructura jerárquica de la empresa tienen la responsabilidad de desempeñar cargos u ocupar puestos en los que se ejercen poderes de dirección propios de la titularidad. Queda estructurada en cinco capítulos. Tras un primer apartado introductorio, repara a continuación en una cuestión nuclear, cual es la delimitación conceptual de los trabajadores directivos a tenor de la legalidad vigente, en la medida que dependiendo de su clasificación se les aplica o no el régimen protector laboral, y siendo trabajadores es útil para determinar su sujeción al régimen común o a la normativa especial, planteándose el mismo problema de delimitación subjetiva desde la óptica del encuadramiento del personal directivo

en el sistema público de seguridad social. Asimismo, por su especialidad, dedica atención preferente al régimen jurídico de la prestación de servicios de los trabajadores altos directivos. Y finalmente, se detiene en la protección de seguridad social dispensada al colectivo directivo.

Sabadell (2020) considera que en el ámbito concreto de las organizaciones, la flexibilidad en el lugar de trabajo se ha expandido al ritmo de la digitalización. Ésta permite representar la información analógica de modo digital y, en consecuencia, separarla de una ubicación física y temporal. La aparición de la comunicación por Internet ha normalizado el envío de información digital, para su uso y procesamiento en cualquier momento y lugar. De este modo, los parámetros de producción y consumo de la sociedad analógica se han modificado gradualmente, evolucionando hacia un modelo cada vez más digital. El teletrabajo surge coincidiendo con la crisis del petróleo de los años 1970s y ha sido una de las primeras manifestaciones de esta transformación digital. La aceleración de la transformación digital, especialmente a partir del desarrollo de los teléfonos inteligentes y las tabletas, ha revolucionado el concepto de lugar de trabajo, al facilitar de forma más eficiente que el puesto de trabajo se desplace más allá de los límites espaciales y temporales tradicionales. La hiperconectividad posibilita trabajar, incluso mientras nos desplazamos ahondando en la dificultad de identificar un lugar físico de trabajo, único y estático. De hecho, una vez las TIC se han incorporado en la prestación de trabajo, las tareas se pueden llevar a cabo en cualquier momento y desde cualquier lugar. Es lo que comúnmente se conoce como teletrabajar, esto es, trabajar a distancia de aquello que identificamos con el puesto o lugar de trabajo tradicional. El teletrabajo como dinámica económico-social se adapta y desarrolla al ritmo de la transformación del escenario tecnológico y para comprender mejor momento actual, la literatura ha analizado el avance del fenómeno desde una perspectiva evolutiva. El inicial e innovador trabajo a distancia de los años setenta, realizado desde una ubicación fija por mediación de las

TIC, ha transitado hacia un modelo de teletrabajo móvil, prácticamente desde cualquier lugar y en todo momento. (p. 19)

Nogueira (2016) dice que con el transcurrir de los años el mercado de trabajo ha sufrido grandes transformaciones impulsadas por el desarrollo tecnológico de los últimos tiempos. El mismo deriva, en parte, de la producción científica generada por un grupo específico de trabajadores cualificados, los investigadores, que, sin embargo, en nuestro país no habían visto modernizada su relación laboral de la misma manera. Por ello, la reciente Ley de la Ciencia trata de fomentar la insuficiente cultura investigadora que hasta el momento existe, haciendo más atractiva la salida profesional del titulado universitario hacia la investigación, con el convencimiento de que el auge en este sector es la solución a los problemas que ha originado la crisis económica y va a evitar su repetición en un futuro. Con este fin, la norma instaura tres nuevas figuras contractuales que pretenden mejorar las condiciones de trabajo de este tipo de personal y su consideración por la sociedad. El presente estudio se centra en analizar si estas modalidades del contrato de trabajo ayudan a alcanzar los objetivos fijados por la norma, salvando con ello el inconveniente de la falta de buenos investigadores dedicados al sector de I+D+i causado por unas desfavorables perspectivas de futuro en el mismo.

#### **1.2.1.2. Costos laborales**

Paredes (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el Régimen Laboral Especial y los costos laborales en las agencias de viajes en el distrito de Lima, año 2018. La importancia del estudio radica en la necesidad que existe en la micro y pequeña empresa del rubro de agencia de viajes, de reducir su mayor carga laboral que son los costos laborales, los cuales son egresos o gastos que el empleador realiza por cada trabajador, ante esta situación afiliarse al Régimen Laboral Especial, es una alternativa para la micro y pequeña empresa del rubro de agencia de viajes de poder afrontar los costos laborales de sus trabajadores, pues el régimen ofrece grandes beneficios como la reducción de las

gratificaciones de los trabajadores, CTS, no están obligadas a asumir la asignación familiar, tampoco la participación en las utilidades, entre otros. Para desarrollar esta investigación fue necesario la recopilación de textos de diversos autores que estudiaron las variables: Régimen Laboral Especial y costos laborales. El tipo de investigación correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional, con una población de 47 agencia de viajes, la muestra está compuesta por 42 personas del área administrativa y contable. La técnica que se usó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual fue aplicado a las micro y pequeñas empresas del rubro de agencia de viajes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de juicios de expertos y además está respaldado con la comprobación de las hipótesis, el cual se realizó con el uso del Alfa de Cronbach. En la presente investigación se llegó a la conclusión que existe relación entre el Régimen Laboral Especial y los costos laborales en las agencias de viajes, del distrito de Lima, año 2018.

Román (2019) desarrolla y ajusta un modelo de equilibrio general dinámico y estocástico con 2 sectores, el formal y el informal, para la economía boliviana. El modelo considera como sector informal a aquel que evade los costos laborales. Los incentivos para evadir dependen de la probabilidad de captura por evasión y de la sanción por evadir. Existen 2 tipos de costos laborales: los costos sobre la planilla salarial (contribuciones a la seguridad social e impuestos al ingreso) y los costos de despido y contratación que se modelan como costos de ajuste. Los parámetros de la función de los costos de ajuste son estimados por GMM. El objetivo del modelo es evaluar los impactos de las últimas reformas laborales sobre el empleo, los salarios y el producto. En concreto, se analiza el efecto de un incremento impositivo en el empleo que sirve para la creación de un fondo semi contributivo con fines redistributivos y está definido en la Nueva Ley de Pensiones. Por otro lado, se analiza el efecto de un incremento en los costos de despido y contratación, definido en el anteproyecto

de Código Laboral. Los resultados indican que en el primer caso la reforma incrementa la informalidad, lo que ocasiona que en el largo plazo reduzca el número de contribuyentes al nuevo fondo, afectando a su sostenibilidad. En el segundo caso, se encuentra que la reforma reduce la movilidad del empleo formal e informal, dentro de cada sector y entre sectores, lo que incrementa el tiempo necesario para que el empleo se recupere en caso de una recesión o responda en caso de una expansión.

Ruiz (2020) considera que los tipos de cambio reales efectivos, en términos de costos unitarios de trabajo, han sido calculados en la economía mundial siguiendo varios métodos. En este trabajo se desarrolla una metodología para estimar los costos unitarios laborales verticalmente integrados por rama económica utilizando las técnicas de insumo-producto. El modelo se aplica a las economías de México y de Estados Unidos para el periodo 1970-2000. Los resultados obtenidos se comparan con un coeficiente estimado de ventaja comparativa revelada por rama de la economía mexicana a fin de establecer si el comercio exterior de México está relacionado con los costos unitarios laborales relativos en este periodo. Para probar esta relación se utilizó el análisis econométrico para datos en panel.

Sandra y Rozo (2018) estudia teóricamente cuál sería el efecto de reducir los costos laborales no salariales sobre la producción y el mercado laboral formal e informal en Colombia. Específicamente se analizan dos escenarios: uno en el cual se reducen estos impuestos manteniendo todas las demás variables constantes, y otro, en el que su caída es compensada con un incremento del impuesto a los ingresos —en donde el recaudo total del gobierno se mantenga inalterado—. Debido a que no existe información suficiente que permita desarrollar un ejercicio empírico, el impacto de la medida se estudia por medio de un modelo de equilibrio general en el cual las variables endógenas son calibradas con base en los datos disponibles para la economía colombiana. Los resultados indican que una reducción de los impuestos salariales en los dos escenarios implicaría un aumento del empleo

y la producción del sector formal y una reducción de ambas variables en el sector informal, siendo el efecto agregado positivo

## **1.2.Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Establecer la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- a) Establecer la influencia de las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- b) Establecer la influencia de las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- c) Establecer la influencia de las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- d) Establecer la influencia de las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- e) Establecer la influencia de la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación metodológica**

Para dar paso a la investigación se ha identificado en forma taxativa el problema materia de investigación en los costos laborales que afectan a los micro y pequeños empresarios que son clientes del Estudio Contable.

#### **1.3.2. Justificación teórica**

El trabajo presenta las teorías como los conceptos, así como los antecedentes nacionales e internacionales sobre el tema materia de estudio con lo cual se cumple todos los aspectos que se exige al respecto.

#### **1.3.3. Justificación práctica**

En este trabajo se propone al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa como alternativa de solución para reducir los costos laborales de los micro y pequeños empresarios clientes del Estudio Contable.

#### **1.3.4. Justificación social**

En un trabajo de este tipo se han dado un conjunto de interrelaciones sociales con el personal de la entidad académica; con los autores; personal de la encuesta y otros; y los temas materia de la interrelación serán las variables, dimensiones e indicadores del trabajo.

## **1.4.Hipótesis de la investigación**

### **1.4.1. Hipótesis general**

El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- b) Las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- c) Las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- d) Las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.
- e) La fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Bases teóricas**

#### **2.1.1. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa**

Según el Portal Pasión por el Derecho (2022) el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa es una condición de trabajo que se diferencia del régimen general por la naturaleza de las actividades o las condiciones del mismo trabajador. Sobre esto, la mayoría de los regímenes laborales se relaciona con normas específicas del sector. En sí, una norma especial en materia laboral debe corresponder al mandato de diferenciación justificado, puesto que no todo trabajo (por más distinto que fuera) merece una regulación diferenciada. Recordemos que para establecer un Régimen Laboral Especial diferente a la norma general deben existir argumentos suficientes para la diferenciación. En ese sentido, mientras las diferencias deben ser tuteladas y valorizadas por el principio de igualdad formal frente a discriminaciones o privilegios, las desigualdades deberían ser removidas o al menos reducidas por la igualdad sustancial a la que apunta la garantía y ejercicio de los derechos fundamentales sociales. La legislación laboral es dispersa, aun cuando tengamos la norma general de regulación del TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral del Decreto Legislativo 728. Sin embargo, no abarca la heterogeneidad de tipos de actividad que existen en nuestro ordenamiento. En ese sentido, se reconoce la existencia de regímenes laborales en la actividad privada, pero con características especiales, así como otros que no lo son y que se rigen por normas propias. El artículo 45 de la LPCL señala que los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

De acuerdo con el Ministerio de la Producción (2013) el Decreto supremo N° 013-2013-PRODUCE aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial; se tiene que el Régimen Laboral Especial está dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las

condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra despido injustificado. Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias. Para la Pequeña Empresa, los derechos colectivos continuarán regulándose por las normas del Régimen general de la actividad privada. Asimismo, el derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento, sólo corresponde a los trabajadores de la pequeña empresa.

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Adicionalmente, los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una. Los trabajadores y la Micro y Pequeña Empresa comprendidas en el Régimen Laboral Especial Especial podrán pactar mejores condiciones laborales, respetando los derechos reconocidos en el presente artículo. (Artículo 43° de la Ley N° 28015, sustituido por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1086)

**Naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial:** El Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa. La microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, poder conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al Régimen Laboral Especial que le corresponda. (Artículo 11 de la Ley N° 30056)

**Remuneración:** Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor. (Artículo 45 de la Ley N° 28015, sustituido por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1086)

**Jornada y horario de trabajo:** En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya. En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%. (Artículo 46 de la Ley N° 28015)

**El descanso semanal obligatorio:** El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del Régimen Laboral Especial común de la actividad privada. (Artículo 47 de la Ley N° 28015)

**El descanso vacacional:** El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral Especial de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable. (Artículo 48 de la Ley N° 28015, sustituido por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1086)

**El despido injustificado:** El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos. (Artículo 49 de la Ley N° 28015, sustituido por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1086)

**Fiscalización de las microempresas:** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los Gobiernos Regionales realizan el servicio inspectivo, estableciendo metas de inspección anual no menores al veinte por ciento (20%) de las microempresas, a efectos de cumplir con las disposiciones del régimen especial establecidas en la presente Ley. La determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones indicadas dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado. Debe establecerse inspecciones informativas a efecto de difundir la legislación establecida en la presente norma. (Artículo 53 de la Ley N° 28015). De acuerdo con el artículo 3 de la Ley N°29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

(SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

**Descentralización del servicio inspectivo:** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los Gobiernos Regionales adoptan las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas necesarias para fortalecer y cumplir efectivamente el servicio inspectivo y fiscaliza donde los derechos reconocidos en el presente Régimen Laboral Especial. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación con entidades y organismos públicos para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el régimen especial creado por la presente norma.(Artículo 54 de la Ley N° 28015)(\*) (\*\*). De acuerdo con el artículo 3 de la Ley N°29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

**Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen especial:** A efectos de contratar con el Estado y participar en los Programas de Promoción del mismo, las microempresas deben acreditar el cumplimiento de las normas laborales de su régimen especial o de las del régimen general, según sea el caso, sin perjuicio de otras exigencias que pudieran establecerse normativamente. (Artículo 55 de la Ley N° 28015)

Para Rejas (2018) el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) es un registro en el que pueden inscribirse las micro y pequeñas empresas (MYPE) para acceder a los beneficios de la Ley MYPE. Pueden entrar en REMYPE las micro y pequeñas empresas constituidas por personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades como extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Asimismo, deben tener como mínimo un trabajador. No pueden acceder a este registro empresas del rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar. Los beneficios laborales especiales de los trabajadores de las MYPE son los contemplados en el TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-

PRODUCE), en tanto la empresa esté inscrita en el REMYPE; pues, hay otros derechos laborales comunes que se aplican a todas las empresas privadas, sean del régimen general o de las MYPE. Estos beneficios comunes son: Contratos de trabajo que pueden ser indefinidos o a plazo fijo e inclusive a tiempo parcial; Periodo de prueba; Remuneración mínima; Jornada de trabajo; Descanso semanal; Descanso en días feriados; Pago de horas extras. Los beneficios laborales especiales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas están contemplados en el TUO de la Ley MYPE, destacando entre otros, los siguientes:

**Descanso vacacional:** Los trabajadores de la micro y pequeña empresa tienen derecho a 15 días calendario de descanso anual pagado por la empresa.

**CTS:** Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a la CTS. Los trabajadores de la pequeña empresa, si tienen derecho a la CTS, que equivale a medio sueldo por año de servicios.

**Gratificaciones:** Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a 2 gratificaciones al año (en fiestas patrias y navidad), equivalentes a medio sueldo cada una. Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a las gratificaciones.

**Utilidades:** Los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a utilidades. En cambio, los trabajadores de la pequeña empresa si gozan de este beneficio, siempre que la empresa haya tenido más de 20 trabajadores en el año al que corresponde las utilidades.

**Indemnización por despido:** Los trabajadores de la microempresa despedidos arbitrariamente tienen derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias. Los trabajadores de la pequeña empresa despedidos arbitrariamente tienen derecho a la indemnización de 20 remuneraciones diarias por año de servicios, con un límite de 120 remuneraciones diarias (4 sueldos mensuales).

**Seguro complementario de riesgo:** Cuando corresponda, los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR). Este beneficio no corresponde a los trabajadores de la microempresa.

**Pensiones:** Los trabajadores de la micro y pequeña empresa pueden optar por afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

**Salud:** Los trabajadores de la microempresa pueden afiliarse al EsSalud o al SIS Familiar subsidiado. Los trabajadores de la pequeña empresa deben afiliarse al EsSalud y el aporte mensual del 9% sobre las remuneraciones es pagado por el empleador.

### 2.1.2. Costos laborales

Arellano et al (2017):

Los costos laborales están contenidos en el elemento denominado Mano de obra del Costo de producción o Costo del servicio y representa el esfuerzo físico o mental empleado en la transformación de la materia prima en un producto, Contabilidad debe decidir en la relación con su fuerza laboral que parte de ésta corresponde a la producción, administración, y que parte a ventas, posteriormente catalogarlos como mano de obra directa o indirecta. También se define como el valor pagado al trabajo realizado por los trabajadores u operarios que transforman un bien en un nuevo producto y contribuyen al proceso productivo.

**Mano de obra directa.** Directamente involucrada en la fabricación de un producto terminado, se puede asociar a este con facilidad y tiene un costo importante en la elaboración, está constituida por el sueldo de los trabajadores directos.

**Mano de obra Indirecta.** Es aquella que tiene un costo significativo en el momento de la producción del producto, está constituida por, horas extras, beneficios sociales, sueldos de supervisores de planta, y otros trabajadores que no participen en la

transformación del producto pero son necesarios para la producción, pertenece a los costos indirectos de fabricación.

Mora et al (2017) los costos laborales varían de un país a otro, de una región a otra, de un régimen a otro e incluso de una empresa a otra; pero lo cierto es que los mismos son tratados como el costo de la mano de obra la misma que incluye a todas las personas que dan su fuerza laboral en una empresa a cambio de un salario, sueldo, remuneración, etc. Dicho trabajo es el esfuerzo humano aplicado al proceso de producción y puede ser físico o mental, por ello requiere que sea remunerado o pagado. El trabajo que entregan las personas a las empresas constituye un factor de producción, económicamente se le considera escaso y por ello tiene un precio dentro del mercado. Las personas trabajan y con ello aportan su esfuerzo al proceso de producción, por ello son las que reciben el pago de la remuneración del trabajo el mismo que constituye para la empresa o empleador un costo. El pago o remuneración del factor de producción de trabajo, se denomina salario. Siendo dicho salario a cantidad de dinero que recibe la mano de obra por laborar dentro de una empresa.

Según Hernández (2020) económicamente los costos laborales representan el elemento conocido como mano de obra y que a su vez representa tanto al esfuerzo físico y mental llevado a cabo por un trabajador para fabricar, reparar, o mantener un bien, como a la remuneración económica que dicho trabajo implica, o sea, el precio de los servicios de trabajo. La mano de obra en su sentido actual nació junto a la Revolución Industrial, cuando los trabajadores campesinos migraron hacia las ciudades para convertirse en obreros industriales. En términos de costos dicha mano de obra se encuentra dividida en:

**Mano de obra directa.** Es aquella que se encuentra involucrada en el circuito productivo. Sus labores, indispensables, pueden asociarse fácilmente al bien o al servicio

obtenido. Los trabajadores de una fábrica de compotas, por ejemplo, son mano de obra directa, adscrita a la nómina de la compañía.

**Mano de obra indirecta.** Es el conjunto de los trabajadores que no intervienen de forma inmediata en la labor productiva, sino que la acompañan, optimizan y controlan desde una perspectiva administrativa, comercial, etc. En el caso de la fábrica de compotas, los coordinadores de área, los encargados del marketing, los contadores y la gente encargada de la selección de personal son mano de obra indirecta.

Rozo y Sandra (2018) los costos laborales representan las remuneraciones que pagan las empresas por sus trabajadores más los aportes que igualmente es asumida por dichas empresas en términos de seguridad social y otros conceptos relacionados según las normas internas de cada país. Las respecto las remuneraciones igualmente pueden ser varias dependiendo de cada país y especialmente de cada empresa, generalmente están referidas a la remuneración básica, asignaciones, bonificaciones, compensaciones, vacaciones, participaciones y otras, todas a cargo del empleador.

## **2.2. Marco conceptual**

### **2.2.1. Conceptos de Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa**

Según el Portal del Gobierno peruano (2019) se tiene los siguientes conceptos:

**Micro y Pequeña empresa (MYPE):** Es definida como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

**Calificación de la micro o pequeña empresa:** A efecto de acogerse al Régimen Laboral Especial para la Micro y Pequeña Empresa es preciso ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

**Acogimiento el Régimen Laboral Especial de la Mype:** Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o 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. Para tales efectos, se considerará: 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. Asociación o agrupación de inquilinos: Constituida por los arrendatarios de las edificaciones en régimen de propiedad horizontal o condominio.

**Exclusiones del régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa.** No están comprendidas en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, ni pueden acceder a sus beneficios, las empresas que, no obstante cumplir con los requisitos señalados en el punto anterior, conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de uno (1) año ni mayor de dos (2) años. También se encuentran excluidas de este régimen las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

**Beneficios laborales comunes de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas:**

- a) **Remuneración:** Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.
- b) **Jornada de trabajo,** horario de trabajo y trabajo en sobretiempo. La jornada de trabajo de los trabajadores de las MYPE es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común. Sin embargo, en los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35% de la remuneración vital prevista para el régimen común.
- c) **Descanso semanal obligatorio.** El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.
- d) **Descanso vacacional** El trabajador de las MYPE que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de consolidación de descansos remunerados de los 1 La vinculación quedará configurada cuando se produzca la causal y regirá mientras ésta subsista. 4 trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable, asimismo, el descanso vacacional podrá ser reducido de quince (15) a siete (07) días, con la respectiva compensación de ocho días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.
- e) **Indemnización por despido injustificado Microempresa:** El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios

con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. Pequeña empresa: En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

- f) **Seguridad Social en Salud. Microempresa:** Los conductores y trabajadores de las microempresas deben ser afiliados, como mínimo, al Componente Semicoltributivo del Sistema Integral del Salud (SIS), el cual cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos. Pequeña empresa: Los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados regulares obligatorios de EsSalud. → Sistema de Pensiones Se ha creado el Sistema de Pensiones Sociales para los trabajadores de las microempresas, el cual tiene por objeto principal otorgar pensiones con las características similares al de la modalidad de renta vitalicia familiar del SPP. Es importante precisar que este régimen es excluyente del SPP y del SNP, por lo que solo podrán afiliarse a este nuevo sistema los conductores o trabajadores que no se encuentren afiliados a ningún sistema pensionario o que se encuentren en alguno de los sistemas pensionarios vigentes, esto es, AFP u ONP. Pese a lo expuesto, es preciso indicar que el Sistema de Pensiones Sociales aún no ha sido puesto en funcionamiento; por lo que, en la práctica, al igual que los 5 trabajadores de la pequeña empresa, los trabajadores de la microempresa deben optar por afiliarse al SNP o SPP.

**Beneficios laborales exclusivos de los trabajadores de la pequeña empresa:**

- a) **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de

servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

- b) **Gratificaciones** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos (2) gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.
- c) **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)** Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias. — Seguro de Vida Ley Se ha establecido expresamente que los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este.
- d) **Utilidades** Los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas tienen derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento. Cuadro comparativo de Beneficios laborales
- | Beneficios de los trabajadores | Régimen general o común | Microempresa | Pequeña empresa |
|--------------------------------|-------------------------|--------------|-----------------|
| Utilidades                     | ...                     | ...          | ...             |

- e) **Remuneración Mínima vital:** Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.
- Jornada máxima de trabajo La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cuentes con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares.
- f) **Derecho al refrigerio** Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo Descanso semanal obligatorio Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados.
- g) **Licencia prenatal y post natal** Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año.
- h) **Licencia por paternidad.** El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 10 días con ocasión del nacimiento de su hijo.
- i) **Vacaciones truncas.** Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones truncas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

- j) **Vacaciones.** El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.
- k) **Compensación por tiempo de servicios (CTS).** Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre). No corresponde el pago de dicho beneficio. 15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
- l) **Seguro de salud.** ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.
- m) **Seguro Integral de Salud (SIS).** El empleador deberá realizar un aporte mensual equivalente al 50% del aporte mensual total del régimen semicontributivo del SIS, el otro 50% será completado por el Estado.
- n) **Indemnización por despido arbitrario.** Una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones. 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
- o) **Registro de Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.** A efectos de acogerse al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, así como a los

demás beneficios (tributarios, financieros, etc.) establecidos a través del Decreto Supremos N° 013-2013- PRODUCE, es preciso inscribirse en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), el cual se encuentra disponible a través de la página web del Ministerio de Trabajo . Para acceder a los beneficios del régimen deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa. ∞ Requisitos para registrarse A efectos de poder efectuar el registro, es necesario cumplir con los siguientes requisitos: a) Registro único de Contribuyente (RUC) y Clave SOL b) Contar con al menos un (1) trabajador en planilla Sin perjuicio de ello, se debe tener en cuenta que la MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de quince (15) días calendario, contados a partir del día siguiente de la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial establecido en la Ley o el régimen laboral general o el que corresponda, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá el registro definitivo. Puede acceder al registro de la micro y pequeña empresa a través del siguiente enlace: <https://www.gob.pe/279-registro-de-la-micro-y-pequena-empresa-remype> ✓

✓ Acreditar que una unidad económica califica como micro o pequeña empresa.

✓ Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios.

✓ Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar publicidad de su condición de tales. Este registro tiene como finalidad:

- p) **Pérdida de la calificación de micro y pequeña empresa.** La microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda.

### 2.2.2. Conceptos de Costos laborales

Según el Portal Zipschedules (2022, 10 de octubre) se tienen los siguientes conceptos:

**Costes: Fijos** - Coste que no cambia independientemente de la cantidad de productos producidos

**Costos variables** - un costo que fluctúa dependiendo de la cantidad de productos producidos

**Gastos de funcionamiento** - Gastos relacionados con el funcionamiento de un negocio

**Gastos Periodo** - Costos no directamente relacionados con los costos de producción, tales como ventas y costos administrativos de producción - No laboral gastos que están directamente relacionados con la producción de un producto

**Costos de oportunidad** - El gasto incurrido por una decisión comercial que causa una pérdida de ingresos en otra área de operaciones

**Costos laborales directos.** Los costos laborales incluyen la totalidad del sueldo del empleado y cualquier gasto adicional, como impuestos o beneficios de nómina. Los costos laborales se dividen en gastos directos o indirectos. Los costos directos de mano

de obra son cualquier gasto directamente involucrado en la producción de un producto o servicio.

**Costos laborales indirectos:** Los costos indirectos también se denominan gastos generales y no están directamente relacionados con la producción de un producto o servicio. Incluyen los salarios pagados a los empleados cuyos requisitos permiten a otros fabricar productos y servicios.

**Costos que asumen las empresas.** Una empresa paga mucho más que simplemente el salario que se le debe a un trabajador porque hay numerosos gastos indirectos que tener en cuenta. Saber exactamente que gastos directos e indirectos hay puede ayudar a realizar cálculos precisos.

**Gestión de los costos laborales directos.** La gestión adecuada de los costos directos ayuda en la presupuestación, la gestión del flujo de efectivo y el cálculo del costo del producto o el precio de venta. También puede determinar donde se están produciendo residuos para que la empresa pueda minimizar cualquier sobrepago o ineficiencia.

**Costos y toma de decisiones.** La información de costos laborales optimiza la toma de decisiones ayudando a saber que proyectos de clientes o actividades empresariales deben asumir, ya que los gastos laborales se desmontan a los márgenes de beneficio.

**Salarios-** Salario o horas no exentas trabajadas para los empleados que producen directamente un producto o servicio

**Impuestos de nómina-** Cualquier impuesto de nómina para los trabajadores que son directamente responsables de producir un producto o servicio

**Beneficios-** Tiempo libre pagado o licencia de enfermedad pagada para estos trabajadores

**Seguro-** Pagos de seguro de salud o de vida a estos empleados

compensación del Trabajador- Una forma de seguro que protege a las empresas cuando estos trabajadores se lesionan en el trabajo

**Costo en seguros laborales:** Los salarios y pagos de seguros son gastos directos de mano de obra como salario de los trabajadores y beneficios son costos requeridos para la empresa a producir sus muebles.

### 2.3. Estudio Contable

Según el Portal Symcontadores (2022) un Estudio Contable puede organizarse como persona natural y persona jurídica y desde esa condición prestar los servicios que competen a la profesión contable. Al respecto el Estudio Contable S&M Contadores considera que están ubicados en el Distrito de Los Olivos con más de 10 años de experiencia en el mercado. Agrega que brindan soluciones en Asesoría Contable, Asesoría Tributaria, Asesoría Laboral, Asesoría Financiera, Asesoría Administrativa y Outsourcing Contable a Micro y Pequeñas en empresas (Mypes Pymes); que inician operaciones o ya tienen presencia en el mercado, ofreciendo un soporte y acompañamiento para el logro de sus objetivos contables, tributarios y financieros. Además señalan que cuentan con profesionales con gran trayectoria y experiencia en empresas de gran envergadura de diferentes sectores de negocio, como construcción, minería, servicios, educación, retail, comerciales y salud, por lo que nuestro estudio contable tiene la capacidad y los conocimientos (know-how) adecuados para brindar soluciones en el menor tiempo y costo, superando las expectativas de nuestros clientes Mypes y pymes.

También agregan que sus principales clientes son micro y pequeñas empresas, nuevas en el mercado, es por ello que los asesoran desde su constitución hasta la puesta en marcha de su empresa. Buscamos ser socios estratégicos con nuestros clientes, en el sentido de estar siempre disponible para cualquier tema relacionado con su negocio. Cuentan con profesionales

con experiencia y con un enfoque al servicio al cliente. Creen firmemente que nos debemos a nuestros clientes, por ello son el foco de nuestras acciones, las cuales están orientadas a satisfacer sus necesidades con un servicio de calidad. Somos una empresa muy flexible por lo que nos adaptamos a las necesidades de nuestros clientes.

Tienen como principios el: Compromiso; Integridad; Trabajo en equipo; Honestidad; y Respeto

La misión del Estudio Contable es: Ser reconocida como una empresa de consultoría que brinda soluciones prácticas, oportunas, flexibles, a la medida y exigencia de nuestros clientes, superando con satisfacción las expectativas en cuanto a calidad, costo y tiempo

Por su parte la visión es: Brindar soporte y soluciones en temas contables, tributarios y empresariales a micro, pequeñas y medianas empresas establecidas en el Perú, con profesionales con experiencia comprobada, en constante capacitación y actualización, con el objetivo de agregar valor a las operaciones de nuestros clientes, colaboradores, accionistas y sociedad.

En lo referido al servicio de asesoría laboral para empresas se menciona que en S&M Contadores brindamos el servicio de asesoría laboral en Perú, con el objetivo de que nuestros clientes obtengan todo el soporte legal que necesitan en relación con: Contrataciones; Compensaciones y Liquidaciones. Agregan que la empresa de asesoría laboral puede facilitarle todas la herramientas legales que requiera, para que aproveche al máximo los beneficios e incentivos que le proporciona seguir las normas laborales vigentes. Con nuestra ayuda logrará reducir costos y brindar a sus trabajadores los beneficios que les corresponden de acuerdo con la ley. Los servicios de asesoría en temas laborales no se restringen a la contratación de personal nuevo, extranjero o nacional, para una empresa, sino que van más allá. Una compañía de asesoría laboral puede encargarse de todo lo que compete al área de recursos humanos de un negocio, por lo que su papel comprende más que solo contrataciones, por ejemplo, la gestión

de nóminas, la evaluación de puestos de trabajo, la preparación de la planilla mensual, el pago de indemnizaciones, etc. Los servicios de S&M Contadores se adecúan a las necesidades de cada cliente, por lo que podemos concentrarnos en todo lo que compete a sus asuntos laborales, o solo a los aspectos puntuales que su empresa demande.

Ventajas de contratar el servicio de asesoría laboral para empresas: Contar con una empresa de asesoría laboral, le permite a su negocio concentrarse en su core business, lo que le ayudará a mejorar su productividad y dejar en manos especializadas los aspectos laborales de su compañía. Estas son otras ventajas de contar con asesoría laboral:

- a) Los asuntos laborales son un aspecto clave para el desarrollo de toda empresa, y es mejor contar con profesionales que se encarguen de este sector, permitiendo que la eficiencia del negocio mejore.
- b) Las empresas de asesoría laboral pueden ayudar a automatizar gran parte de los procesos que le competen.
- c) La eficiencia del manejo de temas laborales permite que la relación entre los trabajadores y el empresario mejore, así como la productividad de la empresa.
- d) Los asesores laborales pueden ayudar a una empresa a resolver dudas respecto a contrataciones, leyes laborales, entre otros asuntos de este tópico, por ejemplo, resolver cuál es el mejor tipo de contrato para cada puesto de trabajo.
- e) Permite a las empresas acceder a soluciones rápidas en situaciones críticas, por ejemplo, despidos, accidentes en el centro de trabajo, etc.
- f) ¿Por qué contar con los servicios de S&M contadores?
- g) Nuestro estudio contable está conformado por especialistas en derecho laboral. Somos un equipo multidisciplinario con una vasta experiencia en el rubro, ya que hemos trabajado, por más de 10 años, con grandes empresas de diferentes sectores.

- h) Le ofrecemos la asesoría eficiente y asertiva que necesita para no cometer errores u omisiones, y es que somos conscientes de que este tipo de descuidos suelen acarrear grandes problemas a pymes y mypes como la suya. Con el servicio que ofrecemos en S&M Contadores su empresa no cometerá más esos errores en el ámbito laboral, lo que evitará que genere multas o tenga que pagar costosas indemnizaciones.
- i) Al ser más consciente de lo que implica cumplir con las leyes laborales vigentes y resolver todas las dudas que tiene sobre su negocio, su empresa tendrá mayor respaldo en la toma de decisiones, conseguirá formular contratos legales más provechosos y tendrá una mejor gestión de sus recursos.

## III. Método

### 3.1. Tipo de investigación

#### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada. Por cuanto se propone aplicar el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.

#### 3.1.2. Nivel de investigación

La investigación es del nivel descriptivo por cuanto se ha especificado el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.

También es de tipo explicativo, por cuanto se ha determinado la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.

#### 3.1.3. Métodos de la investigación

En esta investigación se han utilizado los siguientes métodos:

- a) **Descriptivo:** para describir todos los aspectos relacionados con el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.
- b) **Inductivo:** Para inferir la variable independiente en la variable dependiente.
- c) **Deductivo.** Para sacar las conclusiones lógicas del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.

- d) **Estadístico.** Para trabajar los resultados de la encuesta, habiendo determinado el grado de asociación de las variables, el grafo de confianza y influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.
- e) **Sintético.** Para resumir la información de las distintas fuentes consideradas en el trabajo.

#### **3.1.4. Diseño de la investigación**

El diseño tendrá las siguientes características:

- a) El diseño es el plan o estrategia que se desarrollará para obtener la información que se requiere en la investigación.
- b) El diseño aplicado es el no experimental.
- c) El diseño no experimental se define como la investigación que se realizará sin manipular deliberadamente el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.
- d) En este diseño se observaron el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable; tal y como se dieron en su contexto natural.

### **3.2. Ámbito temporal y espacial**

#### **3.2.1. Ámbito temporal**

Este trabajo ha tenido como ámbito temporal el año 2022; sin embargo para efectos de tener en cuenta las normas laborales correspondientes se ha tenido en cuenta información de años anteriores.

### **3.2.2. Ámbito espacial**

El ámbito espacial del trabajo han sido los micro y pequeños empresarios que son clientes del Estudio Contable de Lima.

### 3.3. Variables

#### 3.3.1. Variables y dimensiones

**Tabla 4**

*Variables y dimensiones de la investigación*

Variables	Dimensiones
<b>Variable independiente</b>  X. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	X.1. Remuneraciones
	X.2. Gratificaciones
	X.3. Vacaciones
	X.4. Compensaciones
	X5. Fiscalización laboral
<b>Variable dependiente</b> Y. Reducción de costos laborales	Y.1. Normas laborales del Estado
	Y.2. Documentos laborales de las empresas
	Y.3. Políticas de reducción de costos laborales
	Y.4. Estrategias de reducción de costos laborales
	Y.5. Contabilización de los costos laborales
<b>Dimensión espacial:</b>	
Z. Micro y pequeños empresarios clientes de un Estudio Contable	

### 3.3.2. Operacionalización

**Tabla 5**

*Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Técnica e instrumento
<b>Variable independiente</b> <b>X. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	X.1. Remuneraciones	Ley de oferta y demanda (mercado)	1 2	1= totalmente en desacuerdo  2= en desacuerdo 3= neutral  4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo	Encuesta Cuestionario
	X.2. Gratificaciones	Ley de gratificaciones	3 4		
	X.3. Vacaciones	Ley de vacaciones	5 6		
	X.4. Compensaciones	Ley de la CTS.	7 8		
	X5. Fiscalización laboral	Normas de SUNAFIL	9 10		
<b>Variable dependiente</b> <b>Y. Reducción de costos laborales</b>	Y.1. Normas laborales del Estado	Compendio de normas del MTPE	11 12		
	Y.2. Documentos laborales de las empresas	Disposiciones del METPE	13 14		
	Y.3. Políticas de reducción de costos laborales	Manuel de políticas de las empresas	15 16		
	Y.4. Estrategias de reducción de costos laborales	Plan estratégico de las empresas	17 18		
	Y.5. Contabilización de los costos laborales	Plan Contable General Empresarial	19 20		

### 3.3.3. Definición operacional de las variables

**Tabla 6**

*Definición operacional de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>
<b>Variable independiente</b> X. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa se operacionaliza teniendo en cuenta lo establecido en la norma legal que aprueba dicho régimen; sobre lo anterior a nivel de las empresas tienen que tenerse en cuenta las remuneraciones que deben pagar, así como las gratificaciones, también las vacaciones como las compensaciones que son aplicables por un lado a las microempresas y por otro a las pequeñas empresas; todo lo anterior debe realizarse para tener todo en regla para una fiscalización laboral
<b>Variable dependiente</b> Y. Reducción de costos laborales	La reducción de costos laborales debe hacer en el marco de las normas laborales que ha aprobado el Estado, sobre lo anterior se debe tener en cuenta los documentos laborales de las empresas que deben cumplir dichas empresas; asimismo deben ponderarse las políticas de reducción de costos laborales; como las estrategias de reducción de costos laborales y finalmente para cerrar el proceso se debe llevar a cabo la contabilización de los costos laborales que asumen las micro y pequeñas empresas que están en el Régimen Laboral Especial correspondiente.

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por 60 personas relacionadas con el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable

**Tabla 7**

*Distribución de la población*

<b>Nr</b>	<b>Participantes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Microempresas de comercio	10	17%
2	Microempresas de industria	10	17%
3	Microempresas de servicios	10	17%
4	Pequeñas empresas de comercio	10	17%
5	Pequeñas empresas de industria	10	17%
6	Pequeñas empresas de servicios	10	15%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00%</b>

#### 3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 60 personas relacionadas con el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable. Para determinar la muestra se ha aplicado el método no probabilístico, por el aspecto técnico que abarca la investigación.

**Tabla 8***Distribución de la muestra*

<b>Nr</b>	<b>Participantes</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Microempresas de comercio	10	17%
2	Microempresas de industria	10	17%
3	Microempresas de servicios	10	17%
4	Pequeñas empresas de comercio	10	17%
5	Pequeñas empresas de industria	10	17%
6	Pequeñas empresas de servicios	10	15%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00%</b>

### **3.5. Instrumentos de la investigación**

#### **3.5.1. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los cuestionarios, fichas de encuesta y guías de análisis.

- a) **Cuestionarios electrónicos:** Se aplicaron para formular las preguntas de carácter cerrado sobre el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.
- b) **Fichas bibliográficas electrónicas:** Se utilizaron dichas fichas para tomar anotaciones de los libros, textos, revistas, normas y de todas las fuentes de información correspondientes sobre el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.
- c) **Guías de análisis documental electrónico:** Se utilizaron como hoja de ruta para disponer de la información que realmente se va a considerar en la

investigación sobre el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable.

### 3.6. Procedimientos

#### 3.6.1. Técnicas de recopilación de datos

Las técnicas que se utilizaron en la investigación serán las siguientes:

- a) **Encuestas electrónica:** Se aplicó al personal de la muestra para obtener respuestas en relación con las variables, dimensiones e indicadores del trabajo.
- b) **Toma de información electrónica:** Se aplicó para tomar información de libros, textos, normas y demás fuentes de información relacionadas a las variables, dimensiones e indicadores del trabajo.
- c) **Análisis documental electrónico:** Se utilizó para evaluar la relevancia de la información que se considerará para el trabajo de investigación, relacionada con las variables, dimensiones e indicadores del trabajo.

#### 3.6.2. Técnicas de procesamiento de datos

Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

- a) **Proceso electrónico con Excel:** Para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos como el coeficiente de confiabilidad con el Alfa de Cronbach; la correlación de las variables con el Rho de Spearman, el grado de significancia para aceptar o rechazar la hipótesis nula.
- b) **Proceso electrónico con spss:** Para digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, de asociación y otros como el coeficiente de confiabilidad con el Alfa de Cronbach; la correlación de las variables con

el Rho de Spearman, el grado de significancia para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

### 3.6.3. Técnicas de análisis de datos

Se aplicarán las siguientes técnicas de análisis:

- a) **Análisis documental:** Para considerar la información más relevante en el trabajo.
- b) **Indagación:** Para considerar la información que se relacione con las variables, dimensiones e indicadores del trabajo.
- c) **Conciliación de datos:** Para comparar la información de los autores y considerar la que sea más relevante para el trabajo

### 3.7. Análisis de datos

Toda la información contenida en el trabajo ha sido analizada en toda su magnitud, para ser considerado en el trabajo de investigación. En ese sentido se ha estudiado todos los elementos metodológicos, también los elementos teóricos o temáticos.

### 3.8. Consideraciones éticas

En este trabajo todo lo que se presenta es absolutamente la verdad y por otro lado la información que se ha tomado de las diferentes fuentes ha permitido dar los créditos a los autores, lo que se concreta mediante las citas y referencias correspondientes. Asimismo se ha expresado el respeto, consideración y estima a todos los grupos de interés del trabajo.

## IV: Resultados

### 4.1. Análisis de los resultados

#### 4.1.1. Análisis de los resultados de la variable independiente

##### Resultado 1

¿Considera usted que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa podrá influir en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima?

**Tabla 9**

*El RLE de la Mype podrá influir en la reducción de costos.*

Nr	Alternativas	Cant	%
1	En desacuerdo totalmente	15	10.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	45	90.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa podrá influir en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima.

## Resultado 2

¿Estima usted que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa vela porque los trabajadores reciban una remuneración razonable en relación con el mercado y que esta es el pago por la prestación de su fuerza laboral?

**Tabla 10**

*El RLE de la Mype vela por remuneración razonable*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	05	08.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	55	92.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 92% de los encuestados acepta que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa vela porque los trabajadores reciban una remuneración razonable en relación con el mercado y que esta es el pago por la prestación de su fuerza laboral.

### Resultado 3

¿Considera usted que las remuneraciones son costo para el empleador y para efectos contables tienen que ser reconocidas, medidas, registradas, presentadas y reveladas en los estados financieros?

**Tabla 11**

*Las remuneraciones son costo para el empleador.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que las remuneraciones son costo para el empleador y para efectos contables tienen que ser reconocidas, medidas, registradas, presentadas y reveladas en los estados financieros.

### Resultado 4

¿Estima usted que las gratificaciones en el marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa es un derecho de los trabajadores y que tiene que asumir el empleador?

**Tabla 12**

*Las gratificaciones en el marco del RLE de la Mype.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que las gratificaciones en el marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa es un derecho de los trabajadores y que tiene que asumir el empleador.

### Resultado 5

¿Considera usted que las gratificaciones tienen que aplicarse de acuerdo a ley y contablemente provisionarse o devengarse y luego pagarse?

**Tabla 13**

*Las gratificaciones tienen que aplicarse de acuerdo a ley.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	05	09.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	55	91.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 91% de los encuestados acepta que las gratificaciones tienen que aplicarse de acuerdo a ley y contablemente provisionarse o devengarse y luego pagarse.

### Resultado 6

¿Estima usted que las vacaciones son un derecho de los trabajadores y generan un costo para los empleadores y deben cumplirse de acuerdo a Ley?

**Tabla 14**

*Las vacaciones son un derecho de los trabajadores y costo.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	05	09.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	55	91.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 91% de los encuestados acepta que las vacaciones son un derecho de los trabajadores y generan un costo para los empleadores y deben cumplirse de acuerdo con Ley.

### Resultado 7

¿Considera usted qué contablemente deben tener el tratamiento en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera y el Plan Contable General Empresarial?

**Tabla 15**

*Tratamiento de los costos en el marco de las NIIF y PCGE*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	05	08.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	55	92.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 92% de los encuestados acepta que los costos laborales contablemente deben tener el tratamiento en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera y el Plan Contable General Empresarial.

### Resultado 8

¿Estima usted que la Compensación por tiempo de servicios es un derecho de los trabajadores y un costo que debe ser asumido por los empleadores en el marco de las normas respectivas?

**Tabla 16**

*CTS es derecho de los trabajadores y costo de los empleadores*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	05	08.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	55	92.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 92% de los encuestados acepta que la Compensación por tiempo de servicios es un derecho de los trabajadores y un costo que debe ser asumido por los empleadores en el marco de las normas respectivas.

### Resultado 9

¿Considera usted que la Compensación por tiempo de servicios contablemente debe registrarse la provisión y pago respectivamente?

**Tabla 17**

*La CTS e debe registrarse la provisión y pago respectivamente.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que la Compensación por tiempo de servicios contablemente debe registrarse la provisión y pago respectivamente.

### Resultado 10

¿Estima usted qué en el marco de las normas de la fiscalización laboral debería actuar la SUNAFIL en un entorno que facilite su labor?

**Tabla 18**

*Debe facilitarse la fiscalización laboral de la SUNAFIL.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que en el marco de las normas de la fiscalización laboral debería actuar la SUNAFIL en un entorno que facilite su labor.

### Resultado 11

¿Considera usted qué como consecuencia de la fiscalización laboral pueden originarse infracciones y multas que contablemente deben provisionarse como registrar el pago correspondiente si fuera el caso?

**Tabla 19**

*La fiscalización laboral y las infracciones y multas.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	06	10.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	54	90.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 90% de los encuestados acepta que como consecuencia de la fiscalización laboral pueden originarse infracciones y multas que contablemente deben provisionarse como registrar el pago correspondiente si fuera el caso.

#### 4.1.2. Análisis de los resultados de la variable dependiente

##### Resultado 12

¿Estima usted qué para llevar a cabo la reducción de los costos laborales las empresas relacionadas deben hacerlo dentro del marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa?

**Tabla 20**

*La reducción de los costos laborales y el RLE de la Mype.*

Nr	Alternativas	Cant	%
1	En desacuerdo totalmente	04	07.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	93.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 93% de los encuestados acepta que para llevar a cabo la reducción de los costos laborales las empresas relacionadas deben hacerlo dentro del marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

### Resultado 13

¿Considera usted tanto el empleador como los trabajadores deben conocer, comprender y aplicar correctamente las normas laborales del Estado peruano?

**Tabla 21**

*El empleador como los trabajadores deben conocerlas normas laborales.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	04	07.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	93.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 93% de los encuestados acepta que tanto el empleador como los trabajadores deben conocer, comprender y aplicar correctamente las normas laborales del Estado peruano.

### Resultado 14

¿Estima usted qué para efectos laborales debe tenerse en cuenta el compendio normativo laboral del Ministerio de Trabajo o si fuera el caso hacerse asesora adecuadamente a fin de cumplir correctamente lo que corresponde?

**Tabla 22**

*Tener en cuenta el compendio normativo laboral del MTPE.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	04	07.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	93.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 93% de los encuestados acepta que para efectos laborales debe tenerse en cuenta el compendio normativo laboral del Ministerio de Trabajo o si fuera el caso hacerse asesora adecuadamente a fin de cumplir correctamente lo que corresponde.

### Resultado 15

¿Considera usted que los empleadores deben cumplir con formular y presentar todos los documentos laborales aprobados por las normas laborales correspondientes?

**Tabla 23**

*Los empleadores y las normas laborales correspondientes.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que los empleadores deben cumplir con formular y presentar todos los documentos laborales aprobados por las normas laborales correspondientes.

### Resultado 16

¿Estima usted qué el incumplimiento en el llevado de los documentos laborales como tributarios y contables en la condición de empleador llevaría a la incurrencia de infracciones sancionadas con multas?

**Tabla 24**

*El llevado de documentos laborales por el empleador.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que el incumplimiento en el llevado de los documentos laborales como tributarios y contables en la condición de empleador llevaría a la incurrencia de infracciones sancionadas con multas.

**Resultado 17**

¿Considera usted que las políticas de reducción de costos laborales son lineamientos que van a ayudar como hoja de ruta a los empleadores?

**Tabla 25**

*Las políticas de reducción de costos laborales son lineamientos.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	04	06.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	94.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 94% de los encuestados acepta que las políticas de reducción de costos laborales son lineamientos que van a ayudar como hoja de ruta a los empleadores.

### Resultado 18

¿Estima usted que las políticas de reducción de costos laborales estarán conformadas por una serie de estrategias en el tema materia de las políticas?

**Tabla 26**

*Las políticas de reducción de costos laborales y las estrategias.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	04	06.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	94.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 94% de los encuestados acepta que las políticas de reducción de costos laborales estarán conformadas por una serie de estrategias en el tema materia de las políticas.

### Resultado 19

¿Considera usted que las estrategias de reducción de costos son las diferentes formas como se debe realizar dicha reducción sin salirse del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa?

**Tabla 27**

*Las estrategias de reducción de costos son formas de gestión.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	04	06.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	94.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 94% de los encuestados acepta que las estrategias de reducción de costos son las diferentes formas como se debe realizar dicha reducción sin salirse del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

## Resultado 20

¿Estima usted que las estrategias estarán conformadas por un conjunto de acciones en favor de la reducción de los costos laborales de las empresas?

**Tabla 28**

*Las estrategias estarán conformadas por un conjunto de acciones.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	04	06.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	56	94.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 94% de los encuestados acepta que las estrategias estarán conformadas por un conjunto de acciones en favor de la reducción de los costos laborales de las empresas.

### Resultado 21

¿Considera usted que el empleador debe llevar a cabo la contabilización de todos los costos directos es decir los relacionados con las remuneraciones del trabajador?

**Tabla 29**

*El empleador y la contabilización de todos los costos directos.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	10	16.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	50	84.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 84% de los encuestados acepta que el empleador debe llevar a cabo la contabilización de todos los costos directos es decir los relacionados con las remuneraciones del trabajador.

## Resultado 22

¿Estima usted que el empleador debe llevar a cabo la contabilización de todos los costos indirectos es decir los relacionados con los aportes por cada trabajador?

**Tabla 30**

*El empleador y la contabilización de todos los costos indirectos.*

<b>Nr</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Cant</b>	<b>%</b>
1	En desacuerdo totalmente	06	10.00
2	Parcialmente en desacuerdo	00	00.00
3	No conozco el tema de la pregunta	00	00.00
4	Parcialmente de acuerdo	00	00.00
5	De acuerdo totalmente	54	90.00
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100.00</b>

**Nota:**

La tabla indica un resultado favorable a los objetivos de la investigación, por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el empleador debe llevar a cabo la contabilización de todos los costos indirectos es decir los relacionados con los aportes por cada trabajador.

## 4.2. Contrastación de hipótesis de la investigación

### 4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

#### Hipótesis nula:

**H0:** El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa **NO** influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

#### Hipótesis Alternativa:

**H1:** El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Tabla 31**

*Correlación entre las variables de la hipótesis general*

<b>Variables de la Hipótesis</b>	<b>Correlación y Grado de significancia</b>	<b>Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	<b>Reducción de costos laborales</b>
<b>Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	Correlación de Spearman	100%	<b>92.36%</b>
	Sig. (bilateral)		<b>2.98%</b>
	Muestra	60	60
<b>Reducción de costos laborales</b>	Correlación de Spearman	<b>92.36%</b>	100%
	Sig. (bilateral)	<b>2.98%</b>	
	Muestra	60	60

**Nota:** La Correlación de spearman mide el grado de asociación entre las variables de las hipótesis, el mismo que es igual a 92.36%; lo que comprueba que la asociación es alta y significativa para los propósitos del trabajo realizado. Asimismo se tiene un razonable valor de significancia (Sig.), igual a 2.98%, porcentaje que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que estadísticamente permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

**Tabla 32**

*Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis general.*

Modelo	Correlación ( R )	Regresión (R cuadrado)
1	92.36%	85.30%

**Nota:** La Regresión lineal proporciona el Coeficiente de Determinación Lineal (R cuadrado) igual a 85.30%; lo que estadísticamente indica el peso que tiene la variable independiente: sobre la dependiente.

Se concluye que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

## 4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

### 4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis específica a)

#### Hipótesis nula:

**H0:** Las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa **NO** influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

#### Hipótesis Alternativa:

**H1:** Las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Tabla 33**

*Correlación entre las variables de la hipótesis específica a)*

<b>VARIABLES DE LA HIPÓTESIS</b>	<b>CORRELACIÓN Y GRADO DE SIGNIFICANCIA</b>	<b>REMUNERACIONES DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA</b>	<b>REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES</b>
<b>Remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	Correlación de Spearman	100%	<b>92.51%</b>
	Sig. (bilateral)		<b>2.75%</b>
	Muestra	60	60
<b>Reducción de costos laborales</b>	Correlación de Spearman	<b>92.51%</b>	100%
	Sig. (bilateral)	<b>2.75%</b>	
	Muestra	60	60

**Nota:** La Correlación de spearman mide el grado de asociación entre las variables de las hipótesis, el mismo que es igual a 92.51%; lo que comprueba que la asociación es alta y significativa para los propósitos del trabajo realizado. Asimismo se tiene un razonable valor de significancia (Sig.), igual a 2.75%, porcentaje que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que estadísticamente permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

**Tabla 34**

*Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica a)*

Modelo	Correlación ( R )	Regresión (R cuadrado)
1	92.51%	85.58%

**Nota:** La Regresión lineal proporciona el Coeficiente de Determinación Lineal (R cuadrado) igual a 85.58%; lo que estadísticamente indica el peso que tiene la variable independiente: sobre la dependiente.

Se concluye que las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

#### 4.2.2.2. Contratación de la hipótesis específica b)

##### Hipótesis nula:

**H0:** Las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa **NO** influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

##### Hipótesis Alternativa:

**H1:** Las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Tabla 35**

*Correlación entre las variables de la hipótesis específica b)*

<b>VARIABLES DE LA HIPÓTESIS</b>	<b>CORRELACIÓN Y GRADO DE SIGNIFICANCIA</b>	<b>GRATIFICACIONES DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA</b>	<b>REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES</b>
<b>Gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) Muestra	100%  60	<b>92.11%</b>  60
<b>Reducción de costos laborales</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) Muestra	<b>92.11%</b>  60	100%  60

**Nota:** La Correlación de Spearman mide el grado de asociación entre las variables de las hipótesis, el mismo que es igual a 92.11%; lo que comprueba que la asociación es alta y significativa para los propósitos del trabajo realizado. Asimismo se tiene un razonable valor de significancia (Sig.), igual a 1.98%, porcentaje que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que estadísticamente permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

**Tabla 36**

*Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica b)*

Modelo	Correlación ( R )	Regresión (R cuadrado)
1	92.11%	84.84%

**Nota:** La Regresión lineal proporciona el Coeficiente de Determinación Lineal (R cuadrado) igual a 84.84%; lo que estadísticamente indica el peso que tiene la variable independiente: sobre la dependiente.

Se concluye que las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

#### 4.2.2.3. Contrastación de la hipótesis específica c)

##### Hipótesis nula:

**H0:** Las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa **NO** influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

##### Hipótesis Alternativa:

**H1:** Las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Tabla 37**

*Correlación entre las variables de la hipótesis específica c)*

Variables de la Hipótesis	Correlación y Grado de significancia	Vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	
		Reducción de costos laborales	
Vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	Correlación	100%	<b>94.43%</b>
	de Spearman		
	Sig. (bilateral)		<b>1.01%</b>
Reducción de costos laborales	Muestra	60	60
	Correlación	<b>94.43%</b>	100%
	de Spearman		
	Sig. (bilateral)	<b>1.01%</b>	
	Muestra	60	60

**Nota:** La Correlación de spearman mide el grado de asociación entre las variables de las hipótesis, el mismo que es igual a 94.43%; lo que comprueba que la asociación es alta y significativa para los propósitos del trabajo realizado.

Asimismo se tiene un razonable valor de significancia (Sig.), igual a 1.01%, porcentaje que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que estadísticamente permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Dichos valores no se deben a la casualidad, sino a la lógica y sentido del trabajo realizado.

### **Tabla 38**

*Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica c)*

Modelo	Correlación ( R )	Regresión (R cuadrado)
1	94.43%	89.17%

**Nota:** La Regresión lineal proporciona el Coeficiente de Determinación Lineal (R cuadrado) igual a 89.17%; lo que estadísticamente indica el peso que tiene la variable independiente: sobre la dependiente.

Se concluye que las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

#### 4.2.2.4. Contrastación de la hipótesis específica d)

##### Hipótesis nula:

**H0:** Las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa **NO** influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

##### Hipótesis Alternativa:

**H1:** Las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Tabla 39**

*Correlación entre las variables de la hipótesis específica d)*

<b>Variables de la Hipótesis</b>	<b>Correlación y Grado de significancia</b>	<b>Compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	<b>Reducción de costos laborales</b>
<b>Compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	Correlación de Spearman	100%	<b>93.08%</b>
	Sig. (bilateral)		<b>2.77%</b>
	Muestra	60	60
<b>Reducción de costos laborales</b>	Correlación de Spearman	<b>93.08%</b>	100%
	Sig. (bilateral)	<b>2.77%</b>	
	Muestra	60	60

**Nota:** La Correlación de spearman mide el grado de asociación entre las variables de las hipótesis, el mismo que es igual a 93.08%; lo que comprueba que la asociación es alta y significativa para los propósitos del trabajo realizado. Asimismo se tiene un razonable valor de significancia (Sig.), igual a 2.77%, porcentaje que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que estadísticamente permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

**Tabla 40**

*Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica d)*

Modelo	Correlación ( R )	Regresión (R cuadrado)
1	93.08%	86.64%

**Nota:** La Regresión lineal proporciona el Coeficiente de Determinación Lineal (R cuadrado) igual a 86.64%; lo que estadísticamente indica el peso que tiene la variable independiente: sobre la dependiente.

Se concluye que las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

#### 4.2.2.5. Contrastación de la hipótesis específica e)

##### Hipótesis nula:

**H0:** La fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa **NO** influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

##### Hipótesis Alternativa:

**H1:** La fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

**Tabla 41**

*Correlación entre las variables de la hipótesis específica e)*

<b>Variables de la Hipótesis</b>	<b>Correlación y Grado de significancia</b>	<b>Fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	<b>Reducción de costos laborales</b>
<b>Fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) Muestra	100%  60	<b>90.61%</b>  <b>2.10%</b>  60
<b>Reducción de costos laborales</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) Muestra	<b>90.61%</b>  60	100%  60

**Nota:** La Correlación de spearman mide el grado de asociación entre las variables de las hipótesis, el mismo que es igual a 90.61%; lo que comprueba que la asociación es alta y significativa para los propósitos del trabajo realizado. Asimismo se tiene un razonable valor de significancia (Sig.), igual a 2.10%, porcentaje que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que estadísticamente permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Dichos valores no se deben a la casualidad, sino a la lógica y sentido del trabajo realizado.

**Tabla 42**

*Correlación de Spearman y regresión lineal de la hipótesis específica e)*

Modelo	Correlación ( R )	Regresión (R cuadrado)
1	90.61%	82.10%

**Nota:** La Regresión lineal proporciona el Coeficiente de Determinación Lineal (R cuadrado) igual a 82.10%; lo que estadísticamente indica el peso que tiene la variable independiente: sobre la dependiente.

Se concluye que la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

## **V: Discusión de resultados**

### **5.1. Discusión del resultado de la variable independiente**

Para establecer la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; el 90% de los encuestados acepta que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa podrá influir en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima.

Este resultado es similar al 92% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Rubio (2019).

Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

### **5.2. Discusión del resultado de la variable dependiente**

Para establecer la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; el 93% de los encuestados acepta que para llevar a cabo la reducción de los costos laborales las empresas relacionadas deben hacerlo dentro del marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

Este resultado es similar al 95% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Paredes (2018).

Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

## VI. Conclusiones

Las conclusiones se han formulado en base a los objetivos del trabajo de investigación y son las siguientes:

- a) Se ha establecido la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; mediante las remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, compensaciones y la correspondiente fiscalización de Régimen indicado.
- b) Se ha establecido la influencia de las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; mediante el pago oportuno y a valores de mercado.
- c) Se ha establecido la influencia de las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; mediante el pago oportuno y en el marco de la respectiva Ley.
- d) Se ha establecido la influencia de las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; mediante el otorgamiento y pago del beneficio en el marco de la norma respectiva.
- e) Se ha establecido la influencia de las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; mediante el depósito oportuno en el contexto de la norma del Régimen indicado.

- f) Se ha establecido la influencia de la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; mediante el cumplimiento de las normas y evitando la comisión de infracciones y por tanto multas.

## VII. Recomendaciones

Las recomendaciones se han formulado en base a las conclusiones correspondientes del trabajo de investigación y son las siguientes:

- a) Se sugiere tener en cuenta que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Por tanto debe cumplirse con las remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, compensaciones y apoyar la fiscalización de SUNAFIL.
- b) Se sugiere tener en cuenta que las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Por tanto los empleadores deben pagar dichas remuneraciones en forma oportuna y de preferencia de acuerdo con la productividad y a valores de mercado.
- c) Se sugiere tener en cuenta que las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Por tanto los empleadores deben cumplir con las gratificaciones establecidas en la norma respectiva.
- d) Se sugiere tener en cuenta que las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Por tanto los empleadores deben dar las vacaciones correspondientes a sus trabajadores de acuerdo con las normas correspondientes.

- e) Se sugiere tener en cuenta que las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Por tanto los empleadores deben cumplir con las compensaciones en forma oportuna para evitar intereses moratorios.
  
- f) Se sugiere tener en cuenta que la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022. Por tanto los empleadores deben facilitar la fiscalización de la SUNAFIL.

## VIII. Referencias

- Arellano Cepeda, Otto, Quispe Fernández, Gabith, Ayaviri Nina, Dante, & Escobar Mamani, Fortunato. (2017). Estudio de la Aplicación del Método de Costos ABC en las Mypes del Ecuador. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19 (1), 33-46.  
<https://dx.doi.org/10.18271/ria.2016.253>
- Camacho Villacís, Mercedes Consuelo e Inga Tantaleán, Yovana Liset (2020). Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Electro Servicios Dávila S.A.C, de la ciudad de Tarapoto, año 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional:  
<https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3972/contabilidad%20-%20mercedes%20consuelo%20camacho%20villac%20c3%20ads%20%26%20yovana%20liset%20inga%20tantale%20a1n.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Cardona Torres, Juan (2018). Régimen jurídico-laboral de los extranjeros en España. [Tesis de maestría, Universitat de les Illes Balears. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55241>
- Castilla, C. (2018, 28 de junio). Sobrecostos Laborales en el Perú. Ingeniería para la gestión. Recuperado de: <https://www.syf.pe/costos-laborales-peru/>
- Chontay Cristóbal, Joel John y Falcon Cabrera, Carmen Rosa (2020). El régimen laboral especial mype y su incidencia sobre los costos laborales de la Empresa C&V Industrias E.I.R.L. Los Olivos 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26359>
- De Val Tena, Ángel Luis (2019). Los trabajadores directivos de la empresa. Régimen Laboral Especial y de seguridad social. [Tesis de maestría, Universidad de Zaragoza]. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=139092>

Díaz Muñoz, Dalila (2018). Los sobrecostos laborales y sus efectos en la gestión financiera de las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes) de Servicios en los Distritos de Los Olivos, Puente Piedra y Comas, Lima, período 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2853/tesis\\_%20dalila%20d%c3%8daz%20mu%c3%91oz.pdf?sequence=2&isallowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2853/tesis_%20dalila%20d%c3%8daz%20mu%c3%91oz.pdf?sequence=2&isallowed=y)

Gonzales Mas, Excilda (2021). Régimen laboral especial y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Alpamayo Technologies S.A.C. de Lima, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8555/Gonzales%20Mas%20Excilda.pdf?sequence=1>

Hernández, D. (2020). Manual de Costos. Microconsult DHC & Asociados.

Herrera Blas, Raquel Yabé (2018). Los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Editorial Ozaka Perú S.A. De La Ciudad De Lima 2016 – 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Recuperado de: [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3452/1/tesis\\_costos\\_laborales.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/3452/1/tesis_costos_laborales.pdf)

Mamani Maccapa, Rosalía y Gil Mamani, Norit (2019). Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2258/rosalia%20mamani\\_norit%20gil\\_tesis\\_titulo%20profesional\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2258/rosalia%20mamani_norit%20gil_tesis_titulo%20profesional_2019.pdf?sequence=1)

- Ministerio de la Producción (2013). Decreto supremo N° 013-2013-PRODUCE. Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>
- Mora-Delgado, Jairo Ricardo, Ramírez Martínez, Carlos, & Quirós Madrigal, Olman. (2017). Mano de obra, análisis beneficio-costos y productividad de la energía en la caficultura campesina de Puriscal, Costa Rica. Cuadernos de Administración, 20 (33), 49-76. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922007000100004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922007000100004&lng=en&tlng=es).
- Nogueira Ferreira, Lara. (2016). El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia: ¿Una solución a la falta de personal cualificado? Revista latinoamericana de derecho social, (23), 124-149. Recuperado en 23 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000200124&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000200124&lng=es&tlng=es).
- Paredes Rengifo, Miguel Ángel (2018). Régimen Laboral Especial y costos laborales en las Agencias de Viajes en el Distrito de Lima, año 2018. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3002859>
- Portal del Gobierno peruano (2019, 25 de enero). Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/art%c3%adculo\\_remype\\_-\\_enero\\_2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/art%c3%adculo_remype_-_enero_2019.pdf)

Portal Pasión por el Derecho (2022, 15 de setiembre). Regímenes laborales en el Perú.

Recuperado de: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/#:~:text=podemos%20conceptualizar%20a%20un%20r%c3%a9gimen,con%20normas%20espec%c3%adficas%20del%20sector.>

Portal Symcontadores (2022, 12 de octubre). Información empresarial. Recuperado de:

<https://symcontadores.com/nosotros/>

Portal Zipschedules (2022, 10 de octubre). Conceptos de costos laborales. Recuperado de:

<https://zipschedules.com/es/labor-cost/direct-labor-cost-examples.html>

Portal ADESPER (2023). *Glosario de términos laborales*. Recuperado de:

[http://www.adesper.com/projects/gender\\_experts/expertos/material/contenidos/guia%20gemio/anexos/glosario/glosarioterminos.pdf](http://www.adesper.com/projects/gender_experts/expertos/material/contenidos/guia%20gemio/anexos/glosario/glosarioterminos.pdf)

Rejas, A. (2018). Derecho laboral. Editora Y Librería Jurídica Grijley EIRL

Román, S. (2019). Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral

en Bolivia [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144638/costos%20laborales%20c%20econom%c3%ada%20informal%20y%20reformas%20a%20la%20legislaci%c3%b3n%20laboral%20en%20bolivia.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Rozo V. y Sandra V. (2018). Costos laborales: una aproximación teórica a sus efectos.

Ensayos sobre política económica, 26(57), 72-129. Recuperado em 18 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-44832008000200003&lng=pt&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832008000200003&lng=pt&tlng=es)

Rubio Querevalú, Elvis Wilson (2019). Régimen especial laboral de la pequeña y

microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio institucional:

[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/usanpedro/13408/tesis\\_62869.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/usanpedro/13408/tesis_62869.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Ruiz Nápoles, Pablo. (2020). Costos unitarios laborales verticalmente integrados por rama en México y Estados Unidos, 1970-2000. *Investigación económica*, 69(273), 15-54. Recuperado en 19 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300001&lng=es&tlng=es).

Sabadell Bosch, Mar (2020). El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo: El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital. [Tesis doctoral, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio institucional: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672953/phd\\_msabadell\\_2020.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672953/phd_msabadell_2020.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Sandra, V. y Rozo, V. (Este trabajo 2018). Costos laborales: una aproximación teórica a sus efectos. [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-44832008000200003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832008000200003)

Tinoco Ruíz, Milagros (2020). La supervisión y el régimen laboral especial en la Mype ferreteras de la Ciudad de Tingo María. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de La Selva]. Repositorio institucional: [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/unas/1856/ts\\_mtr\\_2020.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/unas/1856/ts_mtr_2020.pdf?sequence=1&isallowed=y)

## IX. Anexos

### Anexo A: Matriz de consistencia

#### Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Método
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo podrá influir el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cómo podrá influir las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?</p> <p>b) ¿Cómo podrá influir las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?</p> <p>c) ¿Cómo podrá influir las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?</p> <p>d) ¿Cómo podrá influir las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?</p> <p>e) ¿Cómo podrá influir la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Establecer la influencia de las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>b) Establecer la influencia de las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>c) Establecer la influencia de las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>d) Establecer la influencia de las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>e) Establecer la influencia de la fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p>El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) Las remuneraciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>b) Las gratificaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>c) Las vacaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>d) Las compensaciones del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influyen en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p> <p>e) La fiscalización laboral del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa influye en grado estadísticamente razonable en la reducción de costos de los clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable independiente:</b></p> <p><b>X. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>X.1. Remuneraciones X.2. Gratificaciones X.3. Vacaciones X.4. Compensaciones X.5. Fiscalización laboral</p> <p style="text-align: center;"><b>Variable dependiente:</b></p> <p><b>Y. Reducción de los costos laborales</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Y.1. Normas laborales del Estado Y.2. Documentos laborales de las empresas Y.3. Políticas de reducción de costos laborales Y.4. Estrategias de reducción de costos laborales Y.5. Contabilización de los costos laborales</p> <p style="text-align: center;"><b>Dimensión espacial</b></p> <p><b>Z. Clientes de un Estudio Contable</b></p>	<p>Esta investigación es de tipo aplicada.</p> <p>La investigación es del nivel descriptivo-explicativo.</p> <p>En esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: descriptivo, inductivo, deductivo</p> <p>El diseño que se aplicó fue el no experimental.</p> <p>La población de la investigación estuvo conformada por 60 personas.</p> <p>La muestra estuvo compuesta por 60 personas</p> <p>Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico.</p> <p>Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron las siguientes encuestas; toma de información y análisis documental.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron fueron los siguientes cuestionarios, fichas bibliográficas y guías de análisis.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos: ordenamiento y clasificación; registro manual; proceso computarizado con Excel; proceso computarizado con spss.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis: análisis documental; indagación; conciliación de datos; tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.</p>

**nexo B:**

**Instrumento de encuesta**

**Instrucciones generales:**

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a personal relacionado con micro y pequeños empresarios clientes de un Estudio Contable.

Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico a la realidad concreta de- Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

Para contestar considere la siguiente Escala Likert:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

### Cuestionario de encuesta

#### Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022.

Nr	Pregunta	1	2	3	4	5
	<b>Variable independiente</b>  <b>X. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa</b>					
1	¿Considera usted que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa podrá influir en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable?					
	<b>Dimensión:</b>  <b>X.1. Remuneraciones</b>					
2	¿Estima usted que el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa vela porque los trabajadores reciban una remuneración razonable en relación con el mercado y que esta es el pago por la prestación de su fuerza laboral?					
3	¿Considera usted que las remuneraciones son costo para el empleador y para efectos contables tienen que ser reconocidas, medidas, registradas, presentadas y reveladas en los estados financieros?					
	<b>Dimensión:</b>  <b>X.2. Gratificaciones</b>					
4	¿Estima usted que las gratificaciones en el marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa es un derecho de los trabajadores y que tiene que asumir el empleador?					
5	¿Considera usted que las gratificaciones tienen que aplicarse de acuerdo con ley y contablemente provisionarse o devengarse y luego pagarse?					
	<b>Dimensión:</b>  <b>X.3. Vacaciones</b>					
6	¿Estima usted que las vacaciones son un derecho de los trabajadores y generan un costo para los empleadores y deben cumplirse de acuerdo con Ley?					

7	¿Considera usted qué contablemente deben tener el tratamiento en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera y el Plan Contable General Empresarial?					
	<b>Dimensión:</b> <b>X.4. Compensaciones</b>					
8	¿Estima usted qué la Compensación por tiempo de servicios es un derecho de los trabajadores y un costo que debe ser asumido por los empleadores en el marco de las normas respectivas?					
9	¿Considera usted qué la Compensación por tiempo de servicios contablemente debe registrarse la provisión y pago respectivamente?					
	<b>Dimensión:</b> <b>X5. Fiscalización laboral</b>					
10	¿Estima usted qué en el marco de las normas de la fiscalización laboral debería actuar la SUNAFIL en un entorno que facilite su labor?					
11	¿Considera usted qué como consecuencia de la fiscalización laboral pueden originarse infracciones y multas que contablemente deben provisionarse como registrar el pago correspondiente si fuera el caso?					
	<b>Variable dependiente</b> <b>Y. Reducción de los costos laborales</b>					
12	¿Estima usted qué para llevar a cabo la reducción de los costos laborales las empresas relacionadas deben hacerlo dentro del marco del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa?					
	<b>Dimensión:</b> <b>Y.1. Normas laborales del Estado</b>					
13	¿Considera usted tanto el empleador como los trabajadores deben conocer, comprender y aplicar correctamente las normas laborales del Estado peruano?					
14	¿Estima usted qué para efectos laborales debe tenerse en cuenta el compendio normativo laboral del Ministerio de Trabajo o si fuera el					

	caso hacerse asesora adecuadamente a fin de cumplir correctamente lo que corresponde?					
	<b>Dimensión:</b>					
	<b>Y.2. Documentos laborales de las empresa</b>					
15	¿Considera usted qué los empleadores deben cumplir con formular y presentar todos los documentos laborales aprobados por las normas laborales correspondientes?					
16	¿Estima usted qué el incumplimiento en el llevado de los documentos laborales como tributarios y contables en la condición de empleador llevaría a la incurrancia de infracciones sancionadas con multas?					
	<b>Dimensión:</b>					
	<b>Y.3. Políticas de reducción de costos laborales</b>					
17	¿Considera usted qué las políticas de reducción de costos laborales son lineamientos que van a ayudar como hoja de ruta a los empleadores?					
18	¿Estima usted qué las políticas de reducción de costos laborales estarán conformadas por una serie de estrategias en el tema materia de las políticas?					
	<b>Dimensión:</b>					
	<b>Y.4. Estrategias de reducción de costos laborales</b>					
19	¿Considera usted qué las estrategias de reducción de costos son las diferentes formas como se debe realizar dicha reducción sin salirse del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa?					
20	¿Estima usted qué las estrategias estarán conformadas por un conjunto de acciones en favor de la reducción de los costos laborales de las empresas?					
	<b>Dimensión:</b>					
	<b>Y.5. Contabilización de los costos laborales</b>					

21	¿Considera usted que el empleador debe llevar a cabo la contabilización de todos los costos directos es decir los relacionados con las remuneraciones del trabajador?				
22	¿Estima usted que el empleador debe llevar a cabo la contabilización de todos los costos indirectos es decir los relacionados con los aportes por cada trabajador?				

**Anexo C:****Validación del instrumento**

**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Carta de presentación**

Lima 10 de febrero del 2023

Señor Doctor:

**Domingo Hernández Celis**

Presente

Asunto: validación de instrumento a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo egresada de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, requiero validar el instrumento con el cual recopilaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Título Profesional de Contador Público.

El título de mi investigación es: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas académicos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Cuestionario de encuesta
- Ficha o certificado de validación del instrumento

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente

Atentamente:

-----  
María Esther Pulache Del Rosario

**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Ficha de validación de instrumento**

**I. Datos generales**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** Domingo Hernandez Celis  
**1.2 Grado académico:** doctor  
**1.3 Cargo e institución donde labora:** Docente UNFV.  
**1.4 Dni:** 40878290.  
**1.5 Celular:** 999774752.  
**1.6 Correo:** dr.domingohernandezcelis@gmail.com  
**1.7 Título de la investigación:** Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022  
**1.8 Autora del instrumento:** María Esther Pulache Del Rosario  
**1.9 Facultad de:** Ciencias Financieras y Contables  
**1.10 Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta

**II. Ficha de validación**

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					94
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					94
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94
Organización	Existe una organización lógica.					94
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					94
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					94
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					94
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					94
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					94
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
<b>Promedio</b>						94

**Opinión de aplicabilidad:** Se recomienda aplicar el instrumento por cumplir los requisitos correspondientes.

Lima, 25 de febrero del 2023



-----  
**Firma**

**Validación del instrumento**  
**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Carta de presentación**

Lima, 12 de febrero del 2023

Señor Doctor:

**Santiago Saturnino Patricio Aparicio**

Presente

Asunto: validación de instrumento a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo egresada de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, requiero validar el instrumento con el cual recopilare la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el Título Profesional de Contador Público.

El título de mi investigación es: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas académicos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Cuestionario de encuesta
- Ficha o certificado de validación del instrumento

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente

Atentamente:

-----  
María Esther Pulache Del Rosario

**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Ficha de validación de instrumento**

**I. Datos generales**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** Santiago Saturnino Patricio Aparicio  
**1.2 Grado Académico:** Doctor  
**1.3 Cargo e institución donde labora:** docente EUPG-UNFV; FCFC-UNFV.  
**1.4 Dni:** 10271379  
**1.5 Celular:** 995710210  
**1.6 Correo:** spatricio69@hotmail.com  
**1.7 Título de la investigación:** Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022  
**1.8 Autora del instrumento:** María Esther Pulache Del Rosario  
**1.9 Facultad de:** Ciencias Financieras y Contables  
**1.10 Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta

**II. Ficha de validación**

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					90
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
<b>Promedio</b>						90

**Opinión de aplicabilidad:** Debe aplicar el instrumento por cumplir los requisitos

Lima, 23 de febrero del 2023



-----  
 Firma

**Validación del instrumento**  
**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Carta de presentación**

Lima, 15 de febrero del 2023

Señor Doctor:

**William Enrique Cruz Gonzáles**

Presente

Asunto: validación de instrumento a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo egresada de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, requiero validar el instrumento con el cual recopilare la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el Título Profesional de Contador Público.

El título de mi investigación es: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas académicos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Cuestionario de encuesta
- Ficha o certificado de validación del instrumento

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente

Atentamente:

-----  
María Esther Pulache Del Rosario

**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Ficha de validación de instrumento**

**I. Datos generales**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** William Enrique Cruz Gonzáles  
**1.2 Grado académico:** doctor  
**1.3 Cargo e institución donde labora:** docente EUPG-UNFV; FCFC-UNFV; CUDED-UNFV.  
**1.4 Dni:** 06607034  
**1.5 Celular:** 947645075  
**1.6 Correo:** william\_cruzg@hotmail.com  
**1.7 Título de la investigación:** Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022  
**1.8 Autora del instrumento:** María Esther Pulache Del Rosario  
**1.9 Facultad de:** Ciencias Financieras y Contables  
**1.10 Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta

**II. Ficha de validación**

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					91
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					91
Organización	Existe una organización lógica.					91
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					91
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					91
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					91
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					91
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					91
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					91
<b>Promedio</b>						91

**Opinión de aplicabilidad:** El instrumento cumple las normas establecidas y debería aplicarse.

Lima, 27 de febrero del 2023



-----  
 Firma

**Validación del instrumento**  
**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Carta de presentación**

Lima, 10 de febrero del 2023

Señor Doctor:

**Justo Rueda Peves**

Presente

Asunto: validación de instrumento a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo egresada de la Facultad de Ciencias Financieras y Contables de la Universidad Nacional Federico Villarreal, requiero validar el instrumento con el cual recopilare la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el Título Profesional de Contador Público.

El título de mi investigación es: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas académicos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de consistencia
- Cuestionario de encuesta
- Ficha o certificado de validación del instrumento

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente

Atentamente:

-----  
María Esther Pulache Del Rosario

**Universidad Nacional Federico Villarreal**  
**Facultad de Ciencias Financieras y Contables**  
**Ficha de validación de instrumento**

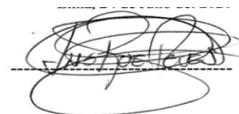
1. **Datos generales**
- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Justo Rueda Peves
- 1.2. **Grado académico:** doctor
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** docente EUPG-UNFV; FCFC-UNFV; CUDED-UNFV.
- 1.4. **Dni:** 06113102
- 1.5. **Celular:** 995636571
- 1.6. **Correo:** jrueda500@hotmail.com
- 1.7. **Título de la investigación:** Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022
- 1.8. **Autora del instrumento:** María Esther Pulache Del Rosario
- 1.9. **Facultad de:** Ciencias Financieras y Contables
- 1.10. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta

**II. Ficha de validación**

Indicadores	Criterios cualitativos/cuantitativos	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					88
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					88
Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					91
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					92
Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					92
Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					92
<b>Promedio</b>						90

**Opinión de aplicabilidad:** Se recomienda aplicar el instrumento de encuesta por ser razonable.

Lima, 18 de febrero del 2023



Firma

## Anexo D:

### Confiabilidad del instrumento

El instrumento de la Tesis denominada: Influencia del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa en la reducción de costos de los Clientes de un Estudio Contable en Lima año 2022, ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach razonable, lo cual favorece la aplicación de dicho instrumento.

Variables	Coeficiente Alfa de Cronbach	Número de ítems
Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa	0.9266	11
Reducción de costos laborales	0.9278	11
<b>Total</b>	<b>0.9271</b>	<b>22</b>

Estas son las conclusiones sobre el coeficiente confiabilidad:

- Para la variable independiente **Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa** el valor del coeficiente es de 0.9266, lo que indica alta confiabilidad.
- Para la variable dependiente **Reducción de costos laborales**, el valor del coeficiente es de 0.9278, lo que indica una alta confiabilidad.
- El Coeficiente Alfa de Cronbach para la **Escala Total** es de 0.9271, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.
- Finalmente, la confiabilidad, tanto de la escala total, como de las dos variables en particular, presentan valores que hacen que el instrumento pueda ser útil para alcanzar los objetivos de la investigación

Confirmada la confiabilidad del instrumento por el docente:

**Grado:** Doctor. **Nombres y apellidos:** Domingo Hernandez Celis

**Dni:** 40878290. **Celular:** 999774752. Correo: dr.domingohernandezcelis@gmail.com

**Centro de trabajo:** UNFV.

Comentario:

El 92.71% de confiabilidad del Alfa de Cronbach para el instrumento de investigación del trabajo le da un alto grado de coherencia en la formulación del instrumento de investigación; lo cual se condice con la validación de los expertos académicos. De este modo, se entiende que los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, serán similares si se volviera a medir las mismas variables en condiciones idénticas. Por tanto, este aspecto de la razonable exactitud con que el instrumento mide lo que se ha pretendido medir es lo que se denomina la confiabilidad del instrumento, la misma que se cumple con el instrumento de encuesta de este trabajo.

Lima, 04 de marzo del 2023

  
Firma

## Anexo E:

### Definición de términos

Según el Portal ADESPER (2023) al respecto se tienen los siguientes términos:

**Accidente de trabajo:** Toda lesión corporal que el/la trabajador/a sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

**Capacitación (empowerment):** Procesos de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

**Competencia laboral:** La competencia laboral es la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, movilizados por la persona para alcanzar los objetivos establecido en un puesto de trabajo. La O.I.T. divide las competencias laborales en tres grandes grupos: competencias básicas, genéricas y específicas.

**Competencia profesional:** Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, para poseer las calificaciones requeridas para ello.

**Competencia profesional:** El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

**Competitividad:** Se basa en la creciente y sistemática innovación e incorporación orgánica de conocimientos en las organizaciones para responder eficazmente al entorno interno y externo.

**Contrato:** Es el pacto o acuerdo entre el/la trabajador/a o empresario/a en virtud del cual el trabajador/a se compromete de manera voluntaria, a la realización o prestación de servicios, por cuenta del empresario/a y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución. Se puede celebrar de forma verbal o escrita.

**Contrato:** Contrato individual de trabajo es aquel por el cual el trabajador/a y el empleador/a se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero/a y a aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

**Contrato de trabajo:** Es el acuerdo entre el empresario/a y trabajador/a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/a y bajo su dirección a cambio de una retribución.

**Contrato indefinido:** Es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios.

**Cualificación profesional:** El conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral.

**Currículum** El currículum, un elemento que en nuestra sociedad es el mediador esencial entre el solicitante y el seleccionador ante cualquier demanda de trabajo. Un currículum bien hecho es el primer paso para poder acceder con paso firme al mercado laboral.

**Demanda de empleo:** Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador/a, desempleado/a o no.

**Desempleadas/os:** aquellas personas que estarían dispuestas a trabajar si hubiese puestos de trabajo disponibles.

**Desempleo voluntario:** formado por gente que no está dispuesta a trabajar al salario vigente.

**Desegregación del mercado de trabajo:** Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo.

**División sexual del trabajo:** División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**Economía sumergida/trabajo sumergido:** Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

**Empleabilidad:** Concepto relacionado con competencia laboral, capacitación y empleo. Mayor posibilidad de empleo que brinda la capacitación y adquisición de conocimientos y competencias, que le dan respuesta no sólo a la necesidad actual de la empresa, sino a la necesidad del entorno, extra-empresa.

**Empleador/a:** El/la empleador/a es la persona física o jurídica que contrata al trabajador/a por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario.

**Empleo/trabajo atípico:** Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche, o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

**Empleo/trabajo remunerado irregular y precario:** Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

**Empresa de trabajo temporal:** También llamadas ETT. Son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

**Empresario/a** Un empresario/a es una persona física o individual, así como jurídica o social, que por sí misma o por mediación de sus representantes, ejercita y desarrolla una actividad empresarial mercantil, en nombre propio, con habitualidad, adquiriendo la

titularidad de las obligaciones y derechos que se derivan de tal actividad, siendo esta una actividad organizada en función de una producción o un intercambio de bienes y servicios en el mercado.

**Excedencia:** Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador/a.

**Formación continua** La formación continua pretende proporcionar a los trabajadores/as ocupados/as la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral.

**Horario flexible:** Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

**Igualdad de retribución:** Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo significa: a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida. b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

**Jornada laboral:** La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

**Medidas de fomento de empleo:** Conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros,

apoyando el establecimiento como trabajadores/as autónomos/as o el acceso al cooperativismo, etc.

**Oferta de empleo:** Es la solicitud de trabajadores/as realizada por los empresarios en las Oficinas de Empleo o Agencias Privadas de Colocación, a fin de cubrir un puesto de trabajo.

**Población activa:** es el total de empleados/as, autoempleados/as y desempleados/as, es decir, los que tienen un puesto de trabajo más los que lo están buscando.

**Población ocupada:** son aquellas personas que trabajan por cuenta ajena (empleadas/os), más aquellos que trabajan por cuenta propia (autoempleadas/os).

**Período de prueba:** Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito.

**Salario:** Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

**Salario o remuneración;** El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un/a trabajador/a de manos de su empleador/a a cambio del trabajo para el que fue contratado. El/la empleado/a recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador/a, siendo estas las obligaciones principales de su relación contractual.

**Seguridad social:** Sistema a través del cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la ley.

**Talleres de empleo:** Los talleres de empleo están incluidos dentro de las medidas de apoyo a la creación de empleo y se configuran como un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados/as de veinticinco o más años.

**Trabajador/a:** Un/a trabajador/a es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador/a o empresario/a; o bien como trabajador/a independiente o autónomo/a, siendo su propio dueño.