

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“INFORME FINAL DE TESIS”



“EFECTOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086 EN EL-NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE VEHÍCULOS MENORES DEL DISTRITO DE TARAPOTO. PERÍODO 2010-2011”

Autor:

Bach. Edison Cubas Hernández

**Para optar por el Título Profesional de:
CONTADOR PÚBLICO**

Asesor:

CPCC. MSc. Nora Manuela Dextre Palacios

Co-Asesor:

CPC. Silvia Sara Dávila Chiong

TARAPOTO - PERU

2013

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“INFORME FINAL DE TESIS”



“EFECTOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086 EN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE VEHÍCULOS MENORES DEL DISTRITO DE TARAPOTO. PERÍODO 2010-2011”

Autor:

Bach. Edison Cubas Hernández

Para optar por el Título Profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

Asesor:

CPCC. MSc. Nora Manuela Dextre Palacios

Co-Asesor:

CPC. Silvia Sara Dávila Chiong

TARAPOTO – PERU

2013

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



“EFECTOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086 EN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE VEHÍCULOS MENORES DEL DISTRITO DE TARAPOTO. PERÍODO 2010-2011”


Tesis para optar el Título Profesional de:
CONTADOR PÚBLICO

Presentado por el Bachiller: **EDISON CUBAS HERNÁNDEZ**

Sustentado y aprobado el día 04 de Marzo del 2013, ante el siguiente jurado.



C.P.C. M. Sc. **Victor Andrés Pretell Paredes**
PRESIDENTE



Econ. **Danny Oldy Enconmenderos Dávalos**
SECRETARIO



Lic. Adm. **Julio César Capillo Torres**
MIEMBRO



C.P.C. M. Sc. **Nora Manuela Dextre Palacios**
ASESOR

DEDICATORIA

*Al ser supremo por la vida, la salud y
el bienestar personal.*

*A mi madre que con su apoyo incondicional, he
recibido formación profesional.*

A mi hermano por compartir sus conocimientos, y

*A un gran amigo que llegó a formar parte de la
familia, el esposo de mi madre.*

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida, por las bendiciones, y por darme la oportunidad de desarrollarme en las diferentes áreas de mi vida.

A mi familia y en especial a mi madre, la mujer que con su invaluable esfuerzo, me ha brindado apoyo emocional, moral y económico en todo momento para lograr los objetivos trazados, la misma que es digna de mi admiración y respeto por ser un ejemplo en mi vida.

A la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, por la formación profesional que he recibido a lo largo de estos cinco años, los cuales han servido para mi crecimiento personal y profesional.

A la CPCC. MSc. Nora Manuela Dextre Palacios, quien invirtió su tiempo, conocimiento y experiencia, durante el asesoramiento brindado y por ser un guía en el presente proyecto de investigación.

A la CPC. Silvia Sara Dávila Chiong, por el asesoramiento permanente en materia laboral y/o tributaria y finalmente, a todas aquellas personas que colaboraron en el desarrollo del mismo.

Edison Cubas Hernández

PRESENTACIÓN

Honorables miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín de la Ciudad de Tarapoto, presento el Proyecto de Investigación titulado **“EFECTOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086 EN EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE VEHÍCULOS MENORES DEL DISTRITO DE TARAPOTO. PERÍODO 2010-2011”** el cual se desarrolló bajo los lineamientos de la Investigación Científica, y donde se muestran los resultados del nivel de cumplimiento laboral de las Mypes estudiadas durante el periodo 2010-2011 y las implicancias que éstas generan.

Distinguidos miembros del Jurado, someto a vuestro criterio la presente Investigación para su evaluación respectiva, esperando que merezca su aprobación.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
PRESENTACIÓN	3

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.- JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	9
1.3.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4.- LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	11

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO DEL PROBLEMA	12
2.2.- BASES TEÓRICAS	17
2.2.1.- Derecho Laboral	17
2.2.2.- Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa	18
2.2.3.- Empresa comercializadora de vehículos menores	28
2.2.4.- Los sujetos de la relación laboral	30
2.2.5.- Obligaciones del Empleador	32
2.2.5.1.- El contrato de trabajo	32
2.2.5.2.- Remuneración	37

2.2.5.3.- Jornada de Trabajo.....	41
2.2.5.4.- Descansos remunerados.....	43
2.2.5.5.- Beneficios sociales.....	48
2.2.5.6.- Indemnización por despido arbitrario.....	56
2.2.5.7.- Seguro social en salud.....	59
2.2.5.8.- Retenciones previsionales.....	61
2.2.5.9.- Planilla electrónica.....	69
2.2.5.10.- Beneficios a los empleados según la NIC 19.....	73
2.2.5.11.- Información de beneficios a los empleados según la NIC 01.....	74
2.2.5.12.- Gastos de personal en la Ley del Impuesto a la Renta.....	75
2.2.6.- Sistema de Inspección del Trabajo.....	76
2.2.7.- Sanciones por incumplimiento laboral.....	79
2.3.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	82
2.4.- HIPÓTESIS.....	84
2.5.- VARIABLES DE ESTUDIO.....	84

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1.- POBLACIÓN Y MUESTRA.....	85
3.2.- TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	86
3.3.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	87
3.4.- TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	88

CAPITULO IV
RESULTADOS OBTENIDOS

4.1.- PRESENTACIÓN DE DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	89
4.2.- PRESENTACIÓN DE DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES .	114
4.3.- INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	139
4.3.1.- INTERPRETACIÓN.....	139
4.3.2.- DISCUSIÓN.....	152

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- CONCLUSIONES.....	157
5.2.- RECOMENDACIONES.....	159
BIBLIOGRAFÍA.....	160
ANEXOS.....	167

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se vive en una sociedad donde los empresarios en su condición de empleadores desconocen sus obligaciones frente a sus trabajadores, o en el peor de los casos, buscan formas de evadir sus deberes con la finalidad de disminuir sus cargas de personal.

Esta realidad ocasiona dos graves consecuencias: de un lado el incumplimiento laboral por parte de un gran porcentaje de empleadores hace que éstos se apropien indebidamente de los beneficios económicos de los trabajadores afectados, impidiendo que cuenten en la actualidad con mayores ingresos para el sostenimiento de su hogar y para el mejoramiento de su calidad de vida, y de otro lado se produce ausencia de aportaciones a la seguridad social que a su vez genera que los trabajadores y sus familiares no puedan acceder a servicios gratuitos de salud y que en el futuro tampoco puedan acceder a pensiones de jubilación.

Es decir, el alto nivel de incumplimiento laboral no sólo repercute en la realidad social económica actual del trabajador sino que además crea un bolsón de futuros ex trabajadores sin pensión de cesantía que se convertirán en un problema social y en una carga pesada para el Estado dentro de 20 ó 30 años.

Por otro lado, la fiscalización sobre el cumplimiento de las normas laborales se incrementa cada vez más debido a una mayor cobertura y especialización de los inspectores del Ministerio de Trabajo, y por la actuación cada vez mayor de la SUNAT por requerimientos,

acotaciones o la simple presión fiscal- en la fiscalización de tributos laborales. A ello se debe agregar la necesidad de cumplir con lo que las normas establecen, para evitar multas laborales, no tener demandas ni consecuencias graves en el campo de la inclusión en planillas, la imposición de multas sobre tributos y aportes no declarados, etc.

Las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto no se encuentran ajenas a esta realidad. por un lado este tipo de actividad está creciendo a un ritmo sumamente alentador, lo que origina el aumento de la demanda de mano de obra, y por otra parte el cumplimiento de las obligaciones laborales se ve amenazado por un problema enraizado en la mentalidad del empleador. Así mismo, la incógnita queda latente porque estas empresas están en un proceso de cultura laboral, por ello se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué efectos produjo el Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto, durante el período 2010 - 2011?

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Motivado por la perspectiva profesional, así como considerando los problemas que existen en el entorno laboral y en el sentido de contribuir a su solución, se ha desarrollado el presente proyecto de investigación, con la finalidad de aportar información necesaria para evitar contingencias entre empleador y trabajador.

La presente investigación constituye un aporte importante y útil al conocimiento de los empresarios, profesionales contables, estudiantes y público en general, puesto que en la actualidad se desconocen los derechos fundamentales que toda persona tiene al ingresar al mundo laboral y debido al incumplimiento de esas obligaciones de los empleadores es que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo impone multas administrativas en su labor fiscalizadora e inspectiva.

Asimismo, esta investigación se desarrolló con la intención de mostrar la importancia de la participación del profesional contable en temas laborales y tiene como sustento legal la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497 que señala en los artículos 28° y 63° que la pericia en materia laboral es practicada por peritos contables, lo cual resulta obvio dado que en este tipo de procesos generalmente se plantean controversias que tienen vinculación con los libros de contabilidad y documentación contable, cuyo campo de acción es exclusivo del Contador Público, en consecuencia, la importancia contable en el derecho laboral, se refleja en las obligaciones de una empresa con los trabajadores, porque dichas obligaciones se deben registrar en la contabilidad periódicamente, de manera que se reflejen resultados reales en la presentación de los estados financieros.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Conocer los efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010 – 2011.

Objetivos Específicos

- Analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales. Período 2010-2011.
- Identificar las formas cómo los empleadores evaden sus obligaciones laborales. Período 2010 -2011.
- Conocer la labor inspectiva del Ministerio de Trabajo durante el período 2010-2011.
- Identificar las implicancias que genera el nivel de cumplimiento laboral. Período 2010-2011.

1.4 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se limita a estudiar los efectos del **Decreto Legislativo N° 1086 Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente** en las empresas (persona natural o jurídica) dedicadas a la comercialización de vehículos menores en el distrito de Tarapoto, constituidas en dicho distrito y debidamente acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa durante el periodo 2010-2011.

No se encuentran dentro de la muestra de investigación aquellas empresas que comercializan vehículos menores en el distrito de Tarapoto, y no incurren dentro del marco legal del Decreto Legislativo N° 1086.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO DEL PROBLEMA

En el país, las Mypes son las mayores generadoras de empleo en la economía, aunque en la mayoría de los casos se trata de empleo informal. Esta preocupante realidad ha empujado al Gobierno a focalizar su atención en la Micro y Pequeña empresa, que emplean casi al 90% de los trabajadores del país, para lo cual se requerían cambios sustanciales a la Ley de Promoción de las Mypes. La legislación exigía a las micro y pequeñas empresas lo mismo que a las medianas y grandes. A todas se les imponían la misma carga tributaria, los mismos trámites y el cumplimiento de similares beneficios laborales para sus trabajadores, aun cuando muchas veces estos beneficios ni siquiera alcanzaban a los mismos conductores de las empresas. ¿Con estas reglas de juego cómo una empresa de 10 trabajadores y un ingreso promedio mensual de cinco mil soles podía pagar el seguro de salud, la pensión de jubilación y la compensación por tiempo de servicios de sus empleados? Fue precisamente este divorcio entre el deseo y la realidad lo que generó más del 80% de informalidad.⁽¹⁾

Como respuesta a dicha exigencia, en el año 2003 se promulgó la **Ley 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa**. Dicho régimen fue establecido de manera temporal y con menores beneficios laborales para los trabajadores de microempresas, dejándose de lado a las Pequeñas empresas, a quienes les eran aplicables los beneficios del régimen laboral común.

(1) NELLY LUNA, AMANCIO. 29/06/2008.<http://elcomercio.pe/edicionimpresa/html/2008-06-29/no-facilita-cumplimiento-derechos-laborales-mypes.html>

Lamentablemente, la norma destinada a promover la formalización, desarrollo y competitividad de las Mypes, no logró los resultados deseados. Por lo que desde mediados del año 2006, se comenzaron a esbozar nuevos proyecto de ley para reemplazar a la 28015. Se presentaron varias propuestas en el Congreso de la República, de cuál sería la mejor opción para generar un escenario de inclusión laboral, uno de los primeros puntos que saltó a discusión fueron los topes de ventas y el número de trabajadores para ser considerados dentro del régimen.⁽²⁾

Es así que en Junio del 2008 se crea un Nuevo Régimen Laboral, a través del **Decreto Legislativo N° 1086 La Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente**, cuyo Texto Único Ordenado fue dado mediante el Decreto Supremo N° 007-2008-TR y reglamentado mediante el Decreto Supremo N° 008-2008-TR. Con la dación de este dispositivo de carácter permanente se modificaron las características de este tipo de empresas.⁽³⁾

En base a lo descrito, se impulsaron algunas investigaciones, que se presentarán como referencia.

Según la encuesta realizada por la Pontificia Universidad Católica del Perú hecha pública el día 01 de Mayo del 2010, sólo el 13% de trabajadores se encuentra en planillas gozando de todos sus derechos laborales. Son cifras altamente preocupantes que evidencian que en el país 9 de cada 10 trabajadores realizan actividades laborales sin que se respeten los derechos que la Constitución y las leyes establecen.

(2) LASTRA D. EDUARDO. 18/09/2010. <http://www.mundomype.com/articulos/35-entorno-empresarial/462-urge-reconceptualizar-normas-priv-mype.html>

(3) VERA PAREDES, ISAIAS (2010). *Desarrollo Teórico Práctico del Régimen Especial Laboral Mype*. Informativo Vera Paredes (P. 3)

Dentro de los datos recogidos en este sondeo sobre trabajo, es importante notar que 63% de encuestados se reconoce como trabajador independiente y sólo el 13% dice estar en planilla como estable, además es urgente apuntar que menos del 30% tienen beneficios sociales, tales como seguro, plan de jubilación, gratificación, vacaciones, horas extras y CTS, porcentajes que han venido descendiendo año tras año, desde el 2008. Y si bien más del 70% dice estar orgulloso de su trabajo, más del 50% dice estar muy preocupado por quedarse sin él. ⁽⁴⁾

En un Boletín de Actualidad realizado en la ciudad de Lima, publicado en la página web de ANDINA por el C.P.C. Guillermo Riveros Zavala, en abril del 2010. Se informó que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha impuesto multas por más de 27 millones de nuevos soles a las empresas que se negaron a poner en planilla a sus trabajadores, informó la titular del sector, Manuela García.

“Se detectaron 38.764 trabajadores que estaban fuera de planilla y con el Plan Reto se ha obtenido que los empleadores coloquen en sus planillas a 26,808 trabajadores”. Manifestó que pese a la visita de los inspectores laborales y la detección de trabajadores fuera de las planillas, algunos empleadores se han negado a incorporarlos y por eso se aplicaron más de 27 millones de soles en multas. ⁽⁵⁾

(4) DEL AGUILA VELA, ROBERT (2010). Guía Básica del Trabajador. Encuesta de Opinión de Lima Metropolitana. Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú. P. 2.

(5) RPP Noticias. 28/04/2010. <http://www.rpp.com.pe/detalle.php?id=260908>

En la región San Martín y particularmente en el distrito de Tarapoto, la Autoridad Administrativa del Trabajo no ha desarrollado una minuciosa labor de inspección a las *“Micro y Pequeñas empresas comercializadoras de vehículos menores”*, muestra de ello es, que en los expedientes y archivos existe escasa información que pueda mostrar el cumplimiento laboral en este tipo de Mypes.

El único referente de fiscalización durante el 2007 y 2008, es el Expediente N° 423-2008-SDI-DRTPE y Resolución Sub Directoral N° 54-2008-SDI-DRTPE-SM, y Acta de Infracción N° 035-2008-SDI-DRTPE-SM seguido a Inversiones Gresyss S.A.C. conforme a las disposiciones legales contenidas en la Ley 28806 – Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento aprobado por D. S. N° 019-2007-TR, El Inspector Auxiliar de trabajo el Sr. Roy R. Rojas López detectó Infracción a las Normas Socio Laborales cometida por la parte empleadora, por no haber realizado los depósitos de CTS de Noviembre 2007 y Abril 2008: asimismo por no haber pagado el Seguro de Salud de los meses de Febrero, Abril y Junio del 2008, otorgándoles un plazo de 15 días hábiles para subsanar las infracciones. Por lo cual se le impuso una sanción de S/. 987.00. ⁽⁶⁾

Con referencia al dispositivo legal se ha desarrollado la siguiente investigación científica:

PAREDES GARCÍA, JIM GALO (2010). En tesis para optar por el Título de Contador Público en la Universidad Privada César Vallejo – Tarapoto, desarrolló el proyecto de investigación titulado **“Impacto del Decreto Legislativo N° 1086 en la Liquidez y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas comerciales en el Distrito de Tarapoto. Período Setiembre 2008 a Setiembre 2009”**, en sus conclusiones afirma:

(6) Expediente N°423-2008-SDI-DRTPE del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo de San Martín.

Que las empresas acogidas a la Mype e inscritas en el REMYPE incrementaron su rentabilidad, debido a la disminución de sus gastos en cuanto a la reducción de sus contribuciones sociales, y que no experimentaron mayores cambios en cuanto a la liquidez. Asimismo se incrementó el grueso de la planilla más no la fuerza laboral, permitiendo a trabajadores bajo locación de servicios incorporarse a las planillas.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. DERECHO LABORAL

El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho laboral se encarga de normar la actividad humana, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, de esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el trabajador). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de la empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada. Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes, Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador y el Derecho colectivo del trabajo que se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva.⁽⁷⁾

(7) Derecho Laboral, http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

2.2.2. RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Decreto Legislativo N° 1086 – Publicado el 28 de junio de 2008

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

Decreto Supremo N° 007-2008-TR – Publicado el 30 de septiembre de 2008

Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE.

Decreto Supremo N° 008-2008-TR – Publicado el 30 de septiembre de 2008

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley MYPE.

Ámbito de Aplicación

La presente Ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

(Artículo 4° del D. Leg. 1086 en concordancia con el T.U.O. y su reglamento).

Micro y Pequeña empresa

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas. (Artículo 4° del D.S. 007-2008-TR T.U.O. de la Ley Mype).

Características de las Mype

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

(Modificado en el Artículo 2° del D. Leg 1086 y en el Art. 5° del D.S. 007-2008-TR).

Regulación de Derechos y Beneficios

La presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de su entrada vigencia. Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en el presente Decreto Legislativo no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

(Artículo 5° del D. Leg. 1086 en concordancia con el T.U.O. y su reglamento).

Exclusiones

No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que no obstante cumplir con las características definidas en este Decreto Legislativo, 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 un (1) año ni mayor de dos (2) años.

No están comprendidas en el presente régimen laboral especial las micro y pequeñas empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en el artículo 5° de la Ley:

1. Constituyan grupo económico o vinculación económica conforme a lo previsto en el artículo 4°;
2. Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características;
3. Falseen información;
4. Dividan sus unidades empresariales; o,

5. Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines. Las actividades afines son determinadas por el MTPE.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo supervisará la existencia de estas causales de exclusión, aplicando las sanciones correspondientes.

(Artículo 6º del D. Leg. 1086 en concordancia con el artículo 40º del T.U.O. y el artículo 31º del reglamento).

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 3º del D.S 007-2008-TR)

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 sobre tasa del 35%.

(Artículo 44º del D.S 007-2008-TR - También se aplicará a la Pequeña empresa según lo establecido en el Artículo 56º).

El 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.

(Artículo 45° del D.S. 007-2008-TR - También se aplicará a la Pequeña empresa según lo establecido en el Artículo 56°).

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 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 46° del D.S. 007-2008-TR)

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 47° del D.S. 007-2008-TR)

Beneficios sociales en las Pequeñas empresas

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. (Artículo 41° del D.S. 007-2008-TR)

Seguro social de Salud

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley serán afiliados al componente Semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de EsSalud y el empleadora portará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias.(Artículo 48° del D.S. 007-2008-TR)

Régimen Pensionario

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título VII de la presente Ley. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa. Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de fondo de Pensiones. (Artículo 49° del D.S. 007-2008-TR)

Fiscalización de las Micro y Pequeñas Empresas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza 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 de los derechos

contemplados en la legislación 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 51° del D.S. 007-2008-TR - También se aplicará a la Pequeña empresa según lo establecido en el Artículo 56°),

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE, de acuerdo con lo establecido en el Título VIII del presente Reglamento. (Artículo 7° del D.S. 008-TR-2008)

En el artículo 64° del D.S. 008-TR-2008 Reglamento de la Ley Mype se establece que: El REMYPE, a cargo del MTPE, tiene por finalidad:

1. Acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con las características establecidas en los artículos 4° y 5° de la Ley;
2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y,
3. Registrar a las micro y pequeñas empresas.

La acreditación de una empresa como MYPE corresponde al MTPE y se realiza sobre la base de la información del monto de ventas anuales y el número total de trabajadores declarados ante la SUNAT. Dicha información es proporcionada por la SUNAT sin vulnerar la reserva tributaria.

La MYPE que recién inicia su actividad económica se presume acreditada como tal, debiendo el MTPE verificar el efectivo cumplimiento de las características

establecidas en el artículo 5° de la Ley cuando haya transcurrido un (1) año desde el inicio de sus operaciones.

Acreditada la condición de MYPE, el acogimiento al régimen laboral especial correspondiente es automático.

El MTPE, mediante Resolución Ministerial, establecerá los procedimientos derivados de la implementación del REMYPE.

Las sanciones en caso de fraude o falsedad se encuentran tipificadas en el artículo 71° del Reglamento (D.S.008-TR-2008):

“El MTPE, en coordinación con SUNAT, establecerá el procedimiento para el reporte de los casos presuntos de falsedad, fraude o falsificación de datos presentados por las empresas fiscalizadas. En caso de fraude o falsedad a efecto de acceder a los beneficios de la Ley, se aplicarán las sanciones previstas en el numeral 32.3 del artículo 32° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...).

CUADRO N° 01

COMPARACIÓN DE DERECHOS Y/O BENEFICIOS

DERECHO / BENEFICIOS	TIPO DE EMPRESA (Decreto Legislativo N° 1086)	
	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración	RMV	RMV
Jornada máxima de trabajo	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales
Descanso Semanal	24 horas	24 horas
Pago de horas extras	Si aplica	Si aplica
Feridos	Si aplica	Si aplica
Gratificaciones	No aplica	2 Gratificaciones, de medio sueldo c/u
Vacaciones	15 días al año	15 días al año
Indemnización por no goce de vacaciones	Si aplica	Si aplica
Despido Arbitrario	10 remuneraciones diarias por año. Tope de 90 remuneraciones	20 remuneraciones diarias por año. Tope de 120 remuneraciones
Utilidades	No aplica	Si aplica. Base legal: D.L. N° 892
Seguro Social	SIS Empleador 50% y el Estado 50% ó Essalud 9%	Essalud 9%
Sistema Pensionario	Facultativo / Semi subsidiado	Obligatorio ONP ó AFP
CTS	No aplica	1/2 Sueldo por año

Fuente: Informativo Vera Paredes (2010).

2.2.3. EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS MENORES

Las empresas comercializadoras de vehículos menores se encuentran clasificadas dentro del *CIU 34101 FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES*, son empresas que importan, ensamblan y venden al por mayor y menor en el País o extranjero, otras se encuentran en el *CIU 50102 VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES y 50405 VENTA, MANT. Y REP. MOTOCICLETAS* que generalmente son los minoristas que compran y venden dentro del territorio nacional. Los productos generalmente son importados de China, Japón, y otros países en Completely Knock down (CKD – Completamente desarmado) este es el material principal con el que se arman los vehículos menores, en este caso la mano de obra es nacional y también hay un porcentaje de repuestos nacionales que se utilizan y otros en Completely Bouilr Up (CBU – Completamente armados) este es el vehículo menor que ya viene totalmente ensamblado y que tiene que viajar en barco o avión desde su país de origen hasta puerto peruano. Dentro de las formalidades en la comercialización de vehículos menores, la empresa otorga garantía de acuerdo al kilometraje, es por ello que este tipo de empresas cuentan con un servicio técnico propio como segunda actividad, y complementariamente se dedican a la venta de repuestos de la marca que comercializan.⁽⁷⁾

(8) SUNAT, Sección Aduanas – Tarapoto

Se entiende por vehículo menor, aquellos vehículos motorizados que tienen dos o tres ruedas, tales como motocicleta, mototaxi, trimóvil de carga, etc.,

Las *motocicletas*, son vehículos lineales de dos ruedas que pueden transportar hasta dos personas, y consta de una carrocería con una sola rueda.

Las *mototaxis* son motocicletas que han sido modificadas y desarmadas completamente para luego ser ensambladas con las partes y piezas fabricadas especialmente que permitirán su transformación en vehículos trimóviles o de tres llantas con techo, destinados para el transporte de pasajeros.

Los *trimóviles de carga*, son vehículos a los cuales se les adapta una estructura rígida formada por láminas de acero, que sirve para el transporte de carga. ⁽⁸⁾

(8) Instituto de Estadística Económica y Sociales. Reporte Sectorial: Industria de Fabricación de Motocicletas. Revista virtual P. 2

2.2.4. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

La normatividad laboral peruana no ha definido ni desarrollado las características de las partes o sujetos de una relación laboral, a pesar de la importancia que tiene una regulación de este tema. Esta importancia radica en identificar a los sujetos que hacen posible la relación laboral sin dejar de reconocer la trascendencia de la naturaleza de los mismos:

El trabajador.- En el Perú no existe una norma general que brinde un alcance de la definición del trabajador. No obstante, a lo largo de los primeros artículos de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCP), aprobado por D.S. N° 003-97-TR, se puede encontrar ciertos elementos para definir al trabajador. En este sentido se tiene que un trabajador, atendiendo a una interpretación de los artículos correspondientes de la LPCL (artículo 4, 5, 6, y 9), es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor del empleador. Como segundo elemento se tiene a la subordinación o dependencia y que es clave para la distinción respecto de los servicios personales regulados por el Código Civil. Este elemento supone la sujeción del trabajador al poder directriz del empleador lo que acarrea la facultad de este último de organizar y dirigir la actividad del trabajador, así como sancionar su actividad cuando este incurra en falta, y como último elemento, la remuneración, supone que el trabajador reciba una contraprestación de sus servicios prestados.

El empleador.- La ley laboral general no ha definido qué se entiende por empleador, lo más cercado a ello lo dispone el artículo 9 de la LPCL que encauza el ejercicio del poder de dirección que el empleador ejerce sobre sus trabajadores.⁽¹⁰⁾

(10) Toyama Miyagasaki, Jorge (2011), *Derecho individual del trabajo*. Primera edición. Gineceta Jurídica S.A. Lima- Perú, P. 9-11, 19-20.

SUNAT - Orientación Tributaria, define a los partícipes de la relación laboral de la siguiente manera:

Empleador.- Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca aquellos que:

- Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión.
- Contraten a un prestador de servicios.
- Contraten a un prestador de servicios en modalidad formativa.
- Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los pescadores y procesadores artesanales independientes.
- Reciben, por destaque o desplazamiento, los servicios de personal de terceros.

Trabajador.- Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier Régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral.⁽¹¹⁾

(11) **SUNAT Orientación Tributaria:**

http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=987:definiciones&catid=144:pe-01200#-072011&Itemid=256

2.2.5. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

2.2.5.1. El Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo prestado en forma voluntaria, entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes, y regulando las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

En el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR; establece que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la mencionada Ley establece. ⁽¹²⁾

Los elementos esenciales del contrato de trabajo

Para la existencia de todo contrato de trabajo es necesario que confluyan tres elementos esenciales:

La prestación de servicios es personal, los servicios deben ser en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

(12) Jiménez Coronado, Yndira Gustavo (2009), *Manual Práctico Laboral Tipos y Tercearización*. Primera Edición. Lima - Perú: Instituto Pacífico S.A.C. P. 9-12.

La prestación de servicios debe ser remunerada, la remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita.

La Subordinación este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. ⁽¹³⁾

Los contratos de trabajo vigentes en el Perú están clasificados básicamente en tres, los indeterminados, a plazo fijo y a tiempo parcial.

Contrato a plazo Indeterminado.-Estos contratos laborales son utilizados generalmente para realizar labores de naturaleza permanente y continua, y como su propio nombre lo dice, tienen una duración indefinida, pudiéndose celebrar de manera escrita o verbal, no siendo obligatorio su registro ante el MTPE. En el artículo 4º del D.S. N° 003-97-TR señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. ⁽¹⁴⁾

(13) Toyama Miyagasaki, Jorge (2011). *Derecho individual del trabajo*. Primera edición. Gesa Jurídica S.A. Lima- Perú, P. 37

(14) Folleto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Uno de los mecanismo que crea el Derecho Laboral para armonizar los intereses de ambos sujetos y compensar la posición de debilidad contractual del trabajador es la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, es decir los contratos se presumirán por tiempo indefinido pero las partes pueden pactar que sea determinado siempre y cuando recurran válidamente a una de las modalidad de contrato temporal admitidas legalmente.⁽¹⁴⁾ El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.⁽¹⁵⁾

Contrato a plazo fijo.- A diferencia del contrato a plazo indeterminado, estos contratos si tienen una duración determinada, es decir cuentan con una fecha de inicio y una fecha de término, según la modalidad que elija el empleador.

Los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad (denominados por algunos “eventuales”, “temporales”, etc.) están regulados en la Ley de Productividad y competitividad Laboral. En estos casos, sobre la base de las necesidades de cada empresa, se puede contratar personal por plazo determinado en función de la causa concreta de cada contratación. Los contratos a plazo fijo, en tanto que son una excepción a la regla de contratación general, se rigen por el criterio de temporalidad en la medida en que para la válida celebración del contrato se exigen estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos.⁽¹⁵⁾

(**) Primer Párrafo del Artículo 10° del D. S. N° 003-97-TR T.U.O. de la LCPL.

(14) Toyama Miyagasaki, Jorge (2011). *Derecho individual del trabajo*. Números edición. Gaceta Jurídica S.A. Lima- Perú. P. 45-46.

(15) Toyama Miyagasaki, Jorge (2011). *Derecho individual del trabajo*. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A. Lima- Perú. P. 51.

El contrato de trabajo a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido. Evidentemente, no tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario al término del contrato se produce luego del período de prueba, pero antes del vencimiento del plazo sin que se verifique una causa justificada. (Artículo 79° de la LPCL).

A continuación se presenta un cuadro que resume la clasificación de contratos a plazo fijo en la Ley de Productividad y competitividad Laboral:

CUADRO Nº 01

RESUMEN DE CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO

MODALIDAD GENERAL	MODALIDAD	BASE LEGAL (D. S. Nº 003-97-TR T.U.O. DEL D. LEG. 728)	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN MÁXIMA
TEMPORAL	Inicio o Incremento de Actividad	Artículo 57º	Inicio de actividad, establecimiento o nuevo servicio.	3 años
	Necesidades de Mercado	Artículo 58º	Incremento coyuntural e imprevisible originado por variaciones del mercado.	5 años
	Reconversión empresarial	Artículo 59º	Reorganización de actividades por causa tecnológica, productiva, organizacionales, etc.	2 años
ACCIDENTAL	Ocasional	Artículo 60º	Razones transitorias diferentes a la actividad habitual.	6 meses al año
	Suplencia	Artículo 61º	Reemplazo de trabajador titular con suspensión (perfecta o imperfecta).	Retorno titular
	Emergencia	Artículo 62º	Caso fortuito o fuerza mayor (imprevisibles, irresistibles e inevitables).	Fin de obras
OBRA O SERVICIO	Obra o servicio específico	Artículo 63º	Un servicio concreto u obra determinada	Fin de Obra o servicio
	Intermitente	Artículo 64º	Necesidades permanentes pero discontinuas	No plazo
	Temporada	Artículo 67º	Necesidades permanentes en ciertas épocas del año	No plazo

FUENTE: TOYAMA MIVAGUSUKI, JORGE. *Derecho Individual del Trabajo 2011*, P. 61

Contrato a tiempo parcial.- Son aquellos contratos cuyos trabajadores cumplen con una jornada inferior a 04 horas diarias, estos trabajadores perciben el equivalente de la parte proporcional de la RMV. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a todos los beneficios laborales con excepción de la Compensación por tiempo de servicios y vacaciones.^(**)

Durante mucho tiempo se ha venido cuestionando la regulación del contrato a tiempo parcial. Primero, al calificarla de escasa y deficiente y, segundo, por la inequidad existente respecto a los beneficios sociales que los trabajadores reciben frente a los percibidos por quienes cumplen jornada ordinaria de trabajo, sobre todo, respecto a si les corresponde o no gozar de vacaciones. Ahora bien, con la presentación de un proyecto de ley general de trabajo, que sistematizaría las diversas normas sobre las que se erige el Derecho Laboral de la actividad privada, se pretende reconocer el derecho vacacional de esta clase de trabajadores.⁽¹⁶⁾

2.2.5.2. Remuneración

Por el contrato laboral el trabajador se obliga a prestar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Debido a las dificultades para determinar cuánto de esta fuerza de trabajo se ha utilizado y cuál es la remuneración que debe corresponder, se suele utilizar algunos criterios objetivos para esta cuantificación que permitirán determinar el monto de remuneración a pagar al trabajador.

(**) Folleto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

(16) Chávez Núñez, Frída M. (2012). SOLUCIONES LABORALES. *El contrato de trabajo a tiempo parcial y su regulación en el proyecto de la Ley General del trabajo*. Gaceta Jurídica S.A. Lima -Perú. P. 23.

Así se tiene que las unidades de cálculo más utilizadas para determinar la remuneración son el tiempo y rendimiento. La determinación de la forma de calcular la remuneración es importante ya que las normas que regulan los diversos beneficios laborales tales como CTS, vacaciones y demás, tienen reglas específicas para los trabajadores según sean remunerados por unidad de tiempo o por rendimiento (destajeros o comisionistas).⁽¹⁷⁾

➤ Remuneración Mínima Vital

La remuneración mínima es definida por **Vásquez Rendón, Jorge** en su Libro titulado "El Derecho del trabajo individual" 5º edición. Editorial Lima, 2000. P. 347 como la cantidad, en dinero y en especie, que debe serle abonada obligatoriamente al trabajador, como mínimo, por el suministro de su fuerza de trabajo. En otros términos, es prohibido pagar menos de la remuneración mínima. La remuneración mínima vital, es en cambio, la cantidad que debe entregarse obligatoriamente al trabajador, suficiente para atender sus necesidades vitales.

La Constitución Política del Perú (1993) establece en el artículo 24 que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por su parte, a nivel legislativo, el artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR (08/04/1992)

(17) **Díaz Quintanilla, Raquel.** (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria.* Primera Edición. Giseta Jurídica S.A. Lima-Perú. P. 133

Ha establecido que la remuneración mínima vital es un derecho que les corresponde a aquellos trabajadores que laboren por lo menos 4 horas diarias por la naturaleza del trabajo o convenio. En caso de que los trabajadores no cumplan este requisito el empleador podrá pagar menos de la RMV y el cálculo de la remuneración se hará tomándose como base el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

Se considera infracción muy grave en materia de relaciones laborales “No pagar la remuneración mínima correspondiente”^(*)

➤ Remuneración fija

En este caso las partes pueden acordar que la remuneración sea determinada considerando la cantidad de tiempo que el trabajador está a disposición. Ésta se calcula por horas y días de trabajo, y el pago puede ser semanal, quincenal o mensual. Por retribución fija se entiende, aquella en la cual el módulo de remuneración no varía, de manera que el trabajador sabe lo que percibirá como contraprestación por los servicios prestados. Ésta se caracteriza por la invariabilidad.⁽¹⁸⁾

(*) Literal 25.1. Del Artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo D.S. N° 019-2006-TR (29/10/2006)

(18) Díaz Quintanilla, Raquel. (2011) *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. Primera Edición Gaceta Jurídica S.A. Lima-Perú. P. 133-134

➤ Remuneración imprecisa

En este caso, la unidad de cálculo utilizada es por venta realizada. Para ello, previamente se establece el monto de remuneración a pagar por cada venta individualmente considerada siendo la remuneración total del trabajador la sumatoria de la cantidad de las ventas efectuadas. Esta forma de pago está expresamente reconocida en la legislación laboral, de tal forma que se mencionan el término “comisionistas”. Con relación a la remuneración variable se señala lo siguiente: La retribución variable supone la variabilidad del mismo módulo de retribución de la unidad remuneratoria, sometido a determinados factores cuya fluctuación impone esta periódica variación. Los factores que permiten determinar el monto de la remuneración influyen de tal forma que el monto que finalmente percibirá el trabajador no necesariamente será el mismo todos los meses.⁽¹⁹⁾

Asimismo, el artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR establece que tratándose de empleados sujetos a comisión la RMV se aplicará cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la Comisión y la RMV, si no se alcanzara ésta.

(19) Díaz Quintanilla, Raquel. (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. Primera Edición. Giceta Jurídica S.A. Lima-Perú. P. 134

2.2.5.3. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe cumplir con realizar las labores para las cuales fue contratado. En ese sentido, la doctrina más autorizada la ha conceptualizado también como “el tiempo que cada día, cada semana o cada año”, ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo (...).⁽²⁰⁾

Sin embargo, la jornada de trabajo no resulta ser ilimitada o infinita sino que posee límites naturales y legales. Efectivamente, como expresara Marx “la jornada de trabajo posee un límite máximo. No se la puede prolongar más allá de cierto punto. Este límite máximo tiene una doble determinación, y antes que nada la de los límites físicos de la fuerza de trabajo. En un día natural de veinticuatro horas un hombre sólo puede invertir cierta cantidad de su fuerza vital.

La prolongación de la jornada de trabajo tropieza con limitaciones morales. El trabajador necesita tiempo para satisfacer sus necesidades intelectuales y sociales, cuyo número y carácter dependen del estado general de la civilización”.⁽²¹⁾

La Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 25° señala que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

(20) Alonso Oles, Manuel y Casas Bazmonde, María Emilia (2000). *Derecho del Trabajo*. Vigésimo Octava edición. Editorial Civitas, Madrid - España. P. 209.

(21) Marx, Karl (19739) *El capital. Crítica de la Economía Política*. Libro primero. Editorial Cartago, Buenos Aires. P. 233.

Por su parte el artículo 3º del D. S N° 007-2002-TR en concordancia con su reglamento el D.S. 008-2002-TR, establece jornadas menores de ocho horas días o cuarenta y ocho horas a la semana.

Con relación al horario de trabajo, es facultad del empleador establecerlo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida (...), igualmente está facultada a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. (Artículo 6º del T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo).

En el artículo 10º de la Ley 27671 se establece que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará parte proporcional del recargo horario (...), el empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso. Teniendo definidos tanto el concepto de la jornada de trabajo y de sus límites, se debe precisar que existen determinados trabajadores que por mandato de legal (no constitucional) se encuentran exonerados o exentos de los límites de la jornada máxima de trabajo.

El artículo 5º del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo aprobado por D. S. N° 007-2002-TR, establece que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo: “los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia”.⁽²²⁾

2.2.5.4. Descansos Remunerados

➤ Descanso Semanal

Toyama Miyaguzuku, Jorge en su libro titulado “Derecho individual del trabajo”. Primera edición. Lima -Perú. Pág. 344. Señala que el descanso semanal Generalmente, se otorga en día domingo pero puede pactarse cualquier otro día de la semana. Mediante los descansos remunerados se pretende que los trabajadores puedan recuperar las energías desgastadas durante la semana laborada. Con relación a ello, habría que indicar que el empleador puede introducir modificaciones en los días de descanso siempre y cuando sea necesario atendiendo a las necesidades del centro de trabajo.

(22) **Botton Girón, Dante Abraham** (2012). SOLUCIONES LABORALES. *Exclusiones de la Jornada Máxima de trabajo*. Gaceta Jurídica S.A. Lima - Perú. P. 08.

(sentencia recaída en el Expediente N° 804-97-DEV - S de la Sala Laboral de Lima del 9 de junio de 1997): “Si bien el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713, vigente al iniciarse esta acción consagra preferentemente el día domingo, como el día de descanso semanal, tal obligación no es irrestricta sino que los artículos 2 y 3 de la acotada disposición legal reiterando la excepción contenida en la Ley solo se permitía que el empleador por requerimiento de la producción traslade dicho descanso semanal, a otro día.

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que otorgará preferentemente en día domingo. (Artículo 1° del D. Legislativo N° 713). Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. (Artículo 3° del D. Legislativo N° 713)

➤ **Descanso en días feriados**

En el artículo 6° del D. Legislativo N° 713 se encuentra tipificado que:

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)

- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)



El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%. (Artículo 9° del D. Legislativo N° 713)

➤ Descanso vacacional

Toyama Miyaguzuku, Jorge en su libro titulado "Derecho individual del trabajo". Primera edición. Lima -Perú. Pág. 346-348:

Las vacaciones constituyen un derecho fundamental que tienen por finalidad procurar un tiempo de reposo no solamente para recuperar el desgaste físico del trabajador - usualmente un año - , el trabajador debe gozar de un período de descanso remunerado y sin que exista alguna obligación de prestar servicios laborales, produciéndose un supuesto de suspensión imperfecta de labores.

El derecho a las vacaciones o descanso anual remunerado tiene reconocimiento en las normas internacionales sobre derechos humanos.

A nivel constitucional, el artículo 25° de la Constitución de 1993 prevé que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, y su disfrute y compensación se regula por ley. De esta forma, se tiene que la Constitución reconoce el derecho al descanso remunerado sin pronunciarse sobre los requisitos.

A nivel legal, el descanso físico vacacional se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 del 8 de noviembre de 1991, Ley de Descanso Remunerados - en adelante, la Ley -, así como por su Reglamento, el D. S. N° 012-92-TR del 3 de diciembre de 1992. Dichas normas reconocen a los trabajadores el descanso físico vacacional por cada año completo de servicios, siempre que se verifique el cumplimiento del respectivo récord vacacional.

En el artículo 12° del D. Leg. N° 713 se establece: Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.

- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador
- h) El periodo vacacional correspondiente al año anterior; e,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarado improcedente o ilegal.

En el artículo 14° del D. Leg. N° 713 se establece que: La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

En el artículo 15° del D. Leg. 713 se establece que: La remuneración Vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a efecto, lo computable para la compensación por tiempo de servicios aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

En el artículo 23° del D. Leg. N° 713: Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado;
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y.

- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

2.2.5.5. Beneficios Sociales

➤ Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios se creó mediante Decreto Legislativo N° 650, con su Texto Único Ordenado el D.S. 001-97-TR y su reglamento el D. S. N° 004-97-TR.

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. (Artículo 1° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. (Artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

Trabajadores comprendidos

Sólo están comprendidos en el beneficios de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Tiempo de servicios computables

Artículo 7° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.- Sólo se toman en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.- Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- b) Los días de descanso pre y post natal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.

- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarado improcedente o ilegal, y.
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido. (En concordancia con D.S. N° 001-2001-TR, Art. 3, Numeral 3.5)

Remuneración computable

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador (...). (Artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo. (Artículo 17° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad (...) (Artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

Depósitos semestrales

Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. (Artículo 21° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. (Artículo 22° del Decreto Supremo N° 001-97-TR)

Se considera como infracción grave “No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicio” (Literal 24.5 del Artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo D.S. 019-2006-TR (29/10/2006).

➤ Gratificaciones legales

El derecho a las gratificaciones se encuentra normado en la Ley 27736 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por Fiestas patrias y Navidad en concordancia con el D.S. N° 005-2002-TR (Reglamento)

La Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. (Artículo 1º de la Ley 27735)

Remuneración regular

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis. (Artículo 3º de la Ley 27735)

Remuneración imprecisa

El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda. (Artículo 4º de la Ley 27735)

Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso. (Artículo 5º de la Ley 27735)

Requisitos para percibir el derecho

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, la licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo (...). En los casos que el trabajador cuente con menos de seis meses, se percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al artículo 5° de la Ley. (Artículo 6° de la Ley 27735)

Remuneración Computable

Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Para el caso de remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el artículo 17 del T.U.O. del D.L. N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D. S. N° 001-97-TR (...) en el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el periodo de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente. (3.1. del Artículo 3° del D.S. N° 005-2002-TR). La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. (3.2. del Artículo 3° del D.S. N° 005-2002-TR)

Tiempo de servicios

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos de enero - junio y julio - diciembre respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en sus montos cuando el período de servicios sea menor. (3.3. del Artículo 3º del D.S. N° 005-2002-TR)

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente. (3.4. del Artículo 3º del D.S. N° 005-2002-TR)

Oportunidad de pago

El pago de las gratificaciones se efectúan en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

Gratificación trunca

En el artículo 5º del D.S. N° 005-2002-TR, se señala que el derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

El monto de las gratificaciones truncas se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al

que se produjo el cese, y se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Se considera como infracción grave "No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley" (Literal 24.4 del Artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo D.S. 019-2006-TR (29/10/2006).

➤ **Participación de los trabajadores en las utilidades**

El Decreto Legislativo N° 892 regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente decreto legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos (...) a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días reales y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador., b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las

remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio (...) (Artículo 2º del D. Legislativo N° 892)

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquier modalidad contempladas por el Título III del T.U.O. del D. Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. (Artículo 5º del D. Legislativo N° 892)

La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta (...) (Artículo 6º del D. Legislativo N° 892)

2.2.5.6. Indemnización por despido arbitrario

Campos Torres, Sara. 2010. en su libro titulado "Nuevo Régimen Laboral Empresarial". Primera Edición. Editorial El Búho E.I.R.L. Lima - Perú. Pág. 298-299 define que: El despido injustificado ó arbitrario es aquel que se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador, sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Asimismo, también se configura el despido injustificado cuando el empleador no sigue el procedimiento de despido

establecido por ley. En ambos casos, el empleador deberá asumir el pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido.

El plazo para que un trabajador accione judicialmente cuando es despedido en forma arbitraria es de treinta (30) días naturales de producido el hecho. La acción indemnizatoria, excluye la acción de nulidad de despido. Este plazo no se encuentra sujeto a interrupción o pacto que lo enerve, una vez transcurrido impide el ejercicio del Derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial.

Pese a que en la LPCL se contempla como única reparación de un despido arbitrario el pago de una indemnización económica, a nivel constitucional, específicamente el Tribunal constitucional, ha creado dos tipos de despido cuya consecuencia es la reposición del trabajador. Así se tiene:

Despido incausado.- Es el despido sin imputación de causa, en la se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

Despido fraudulento.- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, en este caso procede la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos. En efecto, en la vía constitucional la actuación de las pruebas es mínima a diferencia de la vía laboral ordinaria.

Se denomina arbitrario el despido de un trabajador cuando se produce en contravención del artículo 22° de la LPCL, (vale decir, cuando no existe una causa justificada o no se puede demostrar en el juicio) y se sanciona únicamente con la indemnización por despido arbitrario, por tanto el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación por el daño sufrido.

Causas Justificadas de extinción laboral

Artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente,
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y formas permitidos por la Ley
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitido por Ley.

*En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá por aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador

Artículo 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

- a) La comisión de falta grave
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador

2.2.5.7. Seguro Social en Salud

Según lo dispone la Ley N° 26790 Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud, la contratación del seguro de salud es de carácter obligatorio para todos los trabajadores activos dependientes, socios de cooperativas, trabajadores del hogar y pensionistas.

En el artículo 6° de la Ley mencionada, se establecen las tasas por concepto de Aportes, en el inciso a) el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo la condición de dependencia como los socios de cooperativas, equivalente al 9% de la remuneración o ingreso - Para estos efectos se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N° 728 u 650 y sus normas modificatorias.

En el artículo 10° Derecho de Cobertura.- Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendarios al mes en que se inició la causal. En el caso de accidentes basta que exista afiliación (...)

Derecho de subsidio

En el artículo 12° los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

a) Subsidio por incapacidad temporal

- Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10°.
- El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los cuatro meses calendarios inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a cuatro, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
- El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros veinte días de incapacidad el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de las remuneraciones o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerada durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

b) Subsidio por maternidad y lactancia

- Tienen derecho a subsidios por maternidad y lactancia, las afiliadas regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 10.
- El subsidio por maternidad se otorga por 90 días, pudiendo éstos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija

la madre, a condición que durante esos periodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

- El subsidio por lactancia se otorgará conforme a las normas que para el efecto establezca el reglamento. En caso de parto múltiple, se reconoce un subsidio adicional por cada hijo. El derecho a subsidio prescribe a los seis meses contados desde la fecha en que dejó el periodo de incapacidad o el periodo máximo postparto.

2.2.5.8. Retenciones Previsionales

Cuando el trabajador ingresa a laborar en un centro de trabajo, es obligación del empleador requerirle por escrito, que en un plazo máximo de diez (10) días calendario, le informe en qué sistema previsional se encuentra y en qué AFP; en el caso de no encontrarse afiliado a ningún sistema previsional, deberá indicar al empleador en qué AFP desea afiliarse o si desea incorporarse al SNP.

El empleador deberá proporcionar el "Boletín Informativo a los trabajadores sobre afiliación a los sistemas pensionarios" aprobado mediante R.M. 226-2007-TR mediante el cual se da a conocer al nuevo trabajador las bondades del SPP y del SNP. El incumplimiento de dicha norma genera sanción por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. ⁽²³⁾

(23) Manual del Empleador: www.sbs.gob.pe/_0/1/jer/_manualempleador/Manempleador.docx

la madre, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

- El subsidio por lactancia se otorgará conforme a las normas que para el efecto establezca el reglamento. En caso de parto múltiple, se reconoce un subsidio adicional por cada hijo. El derecho a subsidio prescribe a los seis meses contados desde la fecha en que dejó el período de incapacidad o el período máximo postparto.

2.2.5.8. Retenciones Previsionales

Cuando el trabajador ingresa a laborar en un centro de trabajo, es obligación del empleador requerirle por escrito, que en un plazo máximo de diez (10) días calendario, le informe en qué sistema previsional se encuentra y en qué AFP; en el caso de no encontrarse afiliado a ningún sistema previsional, deberá indicar al empleador en qué AFP desea afiliarse o si desea incorporarse al SNP.

El empleador deberá proporcionar el “Boletín Informativo a los trabajadores sobre afiliación a los sistemas pensionarios” aprobado mediante R.M. 226-2007-TR mediante el cual se da a conocer al nuevo trabajador las bondades del SPP y del SNP. El incumplimiento de dicha norma genera sanción por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.⁽²³⁾

(23) **Manual del Empleador** www.dts.gob.pe/v1/etl_manualempleador/Manualempleador.docx

➤ Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El Sistema Nacional de Pensiones fue creado mediante la emisión del Decreto Ley N° 19990 en sustitución de los sistemas pensionarios de las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social y del Seguro social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares. Actualmente el SNP es administrado por la Oficina de Normalización Previsional. El Sistema Nacional de Pensiones comprende a los trabajadores dependientes del régimen laboral de la actividad privada, cualquiera sea la duración del contrato de trabajo y/o tiempo de servicios (día, semana o por mes), siempre que no se encuentren afiliados al Sistema Privado de Pensiones. Para que el empleador realice el aporte a la ONP es suficiente la inscripción del asegurado (trabajador) en la Planilla Electrónica. No obstante, se recomienda que el asegurado se registre directamente ante la ONP mediante el llenado de una cartilla informativa, en la que consigne sus datos personales, la misma que es entregada por dicha entidad.

Base imponible y aporte

La base imponible sobre la cual el empleador debe efectuar la retención de la ONP es la remuneración habitual que percibe el trabajador (asegurado regular). La base mínima mensual sobre la cual se aplique la retención por ONP, la cual equivale al 13%, no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV), aun cuando el trabajador perciba una suma inferior.⁽²⁴⁾

(24) Infantes Cárdenas, Gisela Margot, Mucha Gracia, Raúl Eduardo y Egúsquiza Palacios Beatty (2012). Manual de Obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Primera Edición. Pacifico Editores S.A.C. Lima - Perú, P. 353-355

Remuneraciones asegurables

Se consideran remuneraciones asegurables las remuneraciones fijas y permanentes que se otorguen al trabajador, así como las gratificaciones que se otorguen en periodos regulares y estables en el tiempo, las cuales son incluidas en la planilla de pago de remuneraciones. Asimismo, también el empleador debe realizar el aporte a la ONP sobre los subsidios a cargo de EsSalud.

➤ Sistema Privado de Pensiones (SPP)

El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) está conformado por las Administradoras Privadas de fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización y otorgan obligatoriamente a su afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.⁽²⁵⁾

Base imponible y aporte

En el artículo 30° del Decreto Supremo N° 054-97-EF Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones:

Los aportes de los trabajadores independientes pueden ser obligatorios o voluntarios.

(25) Infantes Cárdenas, Gisela Margot, Mucha Gracia, Raúl Eduardo y Egúsquiza Páez de Bestty (2012) Manual de Obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Primera Edición. Pacifico Editoris S.A.C. Lima - Perú. T. 338

Los aportes obligatorios están constituidos por:

- a) El 10% de la remuneración asegurable.
- b) Un porcentaje de la remuneración asegurable destinada a financiar las prestaciones de invalidez y sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio.
- c) Los montos y/o porcentajes que cobren las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) como retribución por los servicios que presta.

Remuneración asegurable

Se considera remuneración computable, las que son computables para efectos del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), inclusive los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, también se encuentran afectos a los aportes al SPP. Se consideran remuneraciones asegurables las gratificaciones que se otorguen en periodos regulares y estables en el tiempo y deben incluirse junto con las remuneraciones mensuales, en la planilla de pago de aportes previsionales de dichos periodos.⁽²⁶⁾

(26) Infantes Cárdenas, Gisela Margot, Mucha Gracia, Raúl Eduardo y Egúsquiza Palacín Beatty (2012) Manual de Obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Primera Edición. Pacifico Editores S.A.C. Lima - Perú. P. 361.

Obligación del empleador de retener los aportes

En el artículo 34° del Decreto Supremo N° 054-97-EF T.U.O. de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones se establece que los aportes de los trabajadores dependientes, deben ser declarados, retenidos y pagados por el empleador a la AFP en la que se encuentre afiliado el trabajador. El pago puede ser hecho a través de la Institución financiera o de otra naturaleza que designe la AFP.

La declaración, retención y pago deben efectuarse dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas (...). El monto de los aportes al SPP no pagados dentro de los plazos previstos en las normas pertinentes, generará una obligación del empleador por un importe equivalente a una tasa que no podrá exceder del límite previsto en el artículo 33 del Código Tributario aprobado por Decreto Legislativo N° 816. Dentro del indicado límite, la Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones fijará la tasa de interés moratorio respecto de la deuda previsional.

Declaración sin Pago

En la Primera Disposición Final de la Ley 27130, publicada el 02-06-99, se modifica el artículo 35° del Decreto Supremo N° 054-97-EF T.U.O. de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, de la siguiente manera:

Cuando el empleador no cumpla con el pago oportuno de los aportes al sistema Privado de Pensiones, deberá formular una “Declaración sin pago” de los

mismos, dentro del mismo plazo que tiene para efectuar el pago de los aportes del trabajador, utilizando el formato que designe la superintendencia de AFP. El incumplimiento de la obligación de formular dicha declaración por parte del empleador, o la formación incompleta de la misma, será sancionado por la Superintendencia de AFP con multa equivalente al 10% (diez por ciento) de la UIT vigente a la fecha de pago, por cada trabajador cuyos aportes no fueran declarados.

Sin perjuicio de las sanciones, multas o intereses moratorios que pudiera recaer sobre el empleador por la demora o el incumplimiento de su obligación de retención y pago, el trabajador, la AFP y/o la Superintendencia pueden accionar penalmente por delito de apropiación ilícita contra los representantes legales del empleador, en el caso de que en forma maliciosa incumplan o cumplan defectuosamente con su obligación de pagar los aportes previsionales retenidos. Si el empleador no retuviera oportunamente los aportes de sus trabajadores, responderá personalmente por el pago de los intereses moratorios y multas a que hubiera lugar, sin derecho a descontárselos posteriormente a sus trabajadores. El empleador sólo podrá descontar a sus trabajadores aquel monto nominal que debió retener y no retuvo, correspondiente específicamente a los aportes que les hubiera correspondido pagar en la fecha que debió efectuarles la retención.

Proceso de cobranza judicial

En el artículo 158° de la Resolución N° 080-98-EF/SAFP se establece que los La AFP deberá interponer la correspondiente demanda judicial de cobranza en las siguientes situaciones:

- a) Cuando el empleador pese a haber presentado la DSP, no haya efectuado el pago de los aportes dentro de los treinta (30) días siguientes de vencido el plazo de veinte (20) días a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153° de la presente resolución.⁽²⁷⁾
- b) Cuando haya transcurrido el plazo a que se refiere el artículo 154° sin que el empleador haya efectuado la regularización correspondiente y la AFP cuente con la historia previsional del trabajador.⁽²⁸⁾
- c) Cuando, en base a las boletas remitidas por el trabajador u otro documento probatorio de la deuda previsional, la AFP determine los aportes adeudados por el correspondiente empleador.
- d) Cuando la Superintendencia lo determine.

(27) El empleador que cumpla con la cancelación voluntariamente el monto total adeudado y declarado dentro de los diez días siguientes al vencimiento del plazo para el pago de aportes sin mora, estará afecto al 50% de los intereses moratorios, sin perjuicio del pago principal. (segundo párrafo del Artículo 153° de la Resolución N° 080-98-EE/SAFP)

(28) El proceso tendrá una duración máxima de seis meses contados a partir del primer día calendario del mes siguiente al del vencimiento de la obligación del empleador para el pago dentro del plazo (Artículo 154° de la Resolución N° 080-98-EE/SAFP)

Declaración a través de AFPnet

Mediante Resolución SBS N° 2876-2009 ha sido aprobado el Portal de Recaudación "AFPnet" que utilizan las AFP para efectos de la declaración y pago de los aportes previsionales por parte de los empleadores que cuenten con trabajadores afiliados a una AFP. Dicho portal comprende la declaración y pago de los aportes obligatorios y los aportes voluntarios.

Para efectos del tránsito hacia una progresiva obligatoriedad del Portal de Recaudación "AFPnet", los empleadores que a la fecha de la elaboración de la planilla de aportes de diciembre de 2009, cuenten con 50 o más trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones, deberán utilizar el referido portal para la declaración y pago de tales aportes, partir del 1 de enero de 2010, independientemente del mes de devengue de los aportes.

La Superintendencia podrá disponer una progresiva extensión de la cobertura obligatoria del Portal de Recaudación "AFPnet" respecto de los empleadores con menos de 50 trabajadores afiliados al SPP a su cargo. Y, mediante Resolución SBS N° 8611-2011 su uso es obligatorio a partir del 01 de enero del 2012 para aquellos empleadores que cuenten con diez o más trabajadores y a partir de julio del 2012 aquellos empleadores que cuenten con cinco o más trabajadores.⁽²⁹⁾

(29) AFPNET: Nuevo medio de declaración y pago en el Sistema Privado de Pensiones.

www.caballerobustamante.com.pe/planilla/lab/bo141209.pdf

2.2.5.9. Planilla Electrónica

Mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR (28/08/2007) vigente partir del 01 de enero del 2008, se estableció disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla electrónica" a fin de reducir los costos en que incurrían los empleadores en el llevado de sus planillas en las formas previstas por el Decreto Supremo N° 001-98-TR, para administrar con mayor eficiencia la información contenida en dichos documentos, y optimizar la fiscalización laboral, se estimó conveniente establecer el llevado de un documento denominado "Planilla Electrónica" a través de medios electrónicos; que entre otras finalidades, reemplace a las planillas llevadas a través de los medios convencionales;

El concepto de Planilla electrónica según fuentes de la página principal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria: es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. (A partir del 01-08-2011, la Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del T-Registro y la PLAME)⁽³⁰⁾

(30) SUNAT - Orientación Tributaria:

http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1164&Itemid=262

Del pago de la remuneración y entrega de la Boleta de pago

En el artículo 1° del Decreto Supremo N° 017-2001-TR del 07-06-2001, que modifica al artículo 18° del D. S. N° 001-98-TR, establece que el pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermediario de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno.

El pago se acreditará con la boleta firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro de los plazos establecidos.

La boleta de pago, contendrá los mismos datos que figuran en planillas y deberá ser sellada y firmada por el empleados o su representante legal.

Mediante la dación del D. S. N° 009-2011-TR publicado en el diario El Peruano (23/07/2011), se modifica el anterior artículo, el cual queda redactado de la siguiente manera:

El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación.

“En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador.

La boleta de pago contiene los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas. En los casos que el empleador cuente con menos de cien trabajadores, la boleta de pago deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal. En los casos en que se cuente con más de cien trabajadores, la firma ológrafa y el sellado manual de las boletas de pago podrán ser reemplazados por la firma digitalizada, previo acuerdo con los trabajadores, e inscripción en el registro de firmas a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.”

Se considera infracción leve en materia de relaciones laborales

“No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición”⁽³¹⁾ y/o “El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave”⁽³²⁾

De la obligación de conservar las planillas y las boletas de pago

Los empleadores están obligados a conservar sus planillas, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta cinco años después de efectuado el pago. Luego de transcurrido dicho plazo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los citados documentos, será de cargo de quien alegue el derecho. (Artículo 21° del D. S. N° 001-98-TR)

(31) Literal 23.2 del Artículo 23° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo D.S. 019-2006-TR (29/10/2006).

(32) Literal 23.3 del Artículo 23° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo D.S. 019-2006-TR (29/10/2006).

Los empleadores están obligados a exhibir ante las Autoridades competentes que lo requieran, las planillas, el duplicado de las boletas y las constancias de pago. (Artículo 22° del D. S. N° 001-98-TR)

Declaración y pago de EsSalud y Sistema Nacional de Pensiones

En el numeral 1 del artículo 176° del Código Tributario se encuentra tipificado que constituye infracción relacionadas con la obligación de presentar declaraciones y comunicaciones “No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos”.

Asimismo en el numeral 4 del artículo 178° señala “No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos” como una infracción relacionada con el cumplimiento de las Obligaciones tributarias. Asimismo será aplicable el régimen de gradualidad y las rebajas dispuestas por el artículo 179 del código tributario. Los mismos que tienen beneficios de gradualidad o incentivos en el pago voluntario.

CUADRO N° 01

INFRACCIONES Y SANCIONES TRIBUTARIAS

- No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria, dentro de los plazos establecidos.	Numeral 1 del artículo 176°	1 UIT
- No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos.	Numeral 4 del artículo 178°	50% del tributo no pagado.

Fuente: Tabla de infracciones y sanciones tributarias del Código Tributario. Decreto supremo N° 135-99-EF (1999)

2.2.5.10. Beneficios a los empleados según la NIC 19

Dentro del alcance de la NIC 19, se establece que ésta se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación de la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Los beneficios a los empleados comprende los siguientes:

- a) Los beneficios a corto plazo a los empleados, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del período), y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales;

- b) Beneficios a los empleados, retirados, tales como beneficios por pensiones y otros beneficios por retiro, seguro de vida y atención médica para los retirados.
- c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos períodos de servicio o sabáticas, los beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si no se deben pagar dentro de los doce meses del cierre del período, la participación en ganancias, incentivos y la compensación diferida; y
- d) Beneficios por terminación.⁽³³⁾

2.2.5.11. Información de beneficios a los empleados según la NIC 01

La NIC 1 *Presentación de Estados Financieros* obliga a revelar información sobre los gastos de beneficios a los empleados.

Dentro de “La información a presentar en el estado de situación financiera o en las notas”, una entidad revelará, ya sea en el estado de situación financiera o en las notas, sub clasificaciones adicionales de las partidas presentadas, clasificadas de una manera que sea apropiada para las operaciones de la entidad:

Las provisiones se desglosarán, de forma que se muestren por separado las que corresponden a provisiones por *beneficios a empleados*.⁽³⁴⁾

(33) Párrafo 4 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados. Modificado en 2011.

(34) Párrafo 10 - d de la Norma Internacional de Contabilidad 1 Presentación de Estados Financieros. Revisada en 2003 y modificada en 2005.

Dentro de “La información a presentar en el estado del resultado integral o en las notas”, una entidad presentará un desglose de los gastos reconocidos en el resultado, utilizando una clasificación basada en la naturaleza o en la función de ellos dentro de la entidad, lo que proporcione una información que sea fiable y más relevante.⁽³⁵⁾

La primera forma de desglose es el método de la “naturaleza de los gastos”. Una entidad agrupará gastos dentro del resultado de acuerdo con su naturaleza (por ejemplo depreciación, compras de materiales, costos de transporte, *beneficios a los empleados* y costos de publicidad) y no los redistribuirá atendiendo a las diferentes funciones que se desarrollan en la entidad.⁽³⁶⁾

2.2.5.12. Gastos de personal en la Ley del Impuesto a la Renta

De acuerdo al artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, a fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta Ley, en consecuencia son deducibles:

(35) Párrafo 4 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados. Modificada en 2011.

(36) Párrafo 99 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados. Modificada en 2011.

Inciso I) Los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que se acuerden al personal, incluyendo todos los pagos que por cualquier concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente y con motivo del cese. Estas retribuciones podrán deducirse en el ejercicio comercial a que corresponda cuando hayan sido pagadas dentro del plazo establecido por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

Inciso II) Los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud (...) Sustituido según el artículo 2° de la Ley N° 29498/ Pub. 19.01.2010

2.2.6. SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El tercer párrafo del artículo 1° de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo. (19/07/2006): Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, la prevención de riesgos laborales, colocaciones, empleos, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sea atribuidas.

➤ Principios ordenadores

El artículo 2º de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo. (19/07/2006) señala que el funcionamiento y la actuación del sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
2. Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
3. Imparcialidad y objetividad, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.
4. Equidad, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
5. Autonomía técnica y funcional, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.
6. Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la autoridad Central del sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

7. Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.
8. Unidad de función y de actuación, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.
9. Confidencialidad, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.
10. Lealtad, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas socio laborales del Estado.
11. Probidad, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.
12. Sigilo profesional, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.
13. Honestidad, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.
14. Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

Los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados. Los servidores públicos que no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva

2.2.7. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO LABORAL

➤ Criterios de graduación de las sanciones

En el artículo 38° de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo (19/07/2006): Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de las normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- Gravedad de la falta cometida
- Número de trabajadores afectados

➤ Cuantía y aplicación de las sanciones

En el artículo 39° de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo (19/07/2006): Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

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

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

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

En el artículo 48° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (29/10/2006): Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

CUADRO 01
SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO LABORAL

Gravedad de infracción	Base de Cálculo	NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS						
		01-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a +
LEVES	1 a 5 UIT	5-10 %	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 10 UIT	5-10 %	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 a 20 UIT	5-10 %	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

Fuente: Artículo 48° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

➤ Reducción de la multa y reiterancia

En el artículo 40° de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo (19/07/2006): Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

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

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

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

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Apelación.**-Es un recurso procesal a través del cual se busca que un tribunal superior enmiende conforme al Derecho.
- **Base Imponible.**- Es el monto a partir del cual se calcula un impuesto determinado.
- **Contingencia.**- Es una eventualidad (un evento que ocurre en un momento cualquiera) y que puede haber sido provocada o no, puede ser la consecuencia de acciones o ser totalmente imprevista. Posibilidad o riesgo de que suceda una cosa.
- **Contribución.**- Es el tributo que tiene como hecho generador los beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales.
- **Deducción.**- En materia contable, es definido como costo o gasto cargado contra los ingresos, definición que implícitamente considera por lo menos dos tipos de erogaciones: los costos y los gastos, que son cargados a los ingresos brutos.
- **Derechohabiente.**-Son los familiares del trabajador, pensionista u otro asegurado regular al EsSalud a quienes el empleador podrá inscribir a través de SOL, a fin de que pueda acceder a las prestaciones que el EsSalud brinda.
- **Indemnización.**- Compensación que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o deudas de parte de otra persona o entidad.
- **Implicancia.**- Relación entre el efecto y la causa, consecuencia.

- **Infracción.-** Transgresión, quebrantamiento de una norma o de un pacto.

- **Fiscalización.-** Acción de fiscalizar, consiste en examinar una actividad para comprobar si cumple con las normativas vigentes. En el sector privado, la fiscalización puede ser decretada por el Estado(para comprobar si una empresa cumple con la ley).

- **Mutuo disenso.-** Es el acuerdo de los mismos contratantes para dejar sin efecto el contrato que los liga.

- **Tipificar.-** Ajustar varias cosas semejantes a un tipo o norma común.

- **Subordinación.-** Es el principal elemento que determina la existencia de un vínculo laboral. En virtud de este elemento, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, dejando que este conduzca, reglamente y fiscalice el trabajo que realiza.

- **Subsidio.-** Es una prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada.

- **Unidad Impositiva Tributaria (UIT).-** Es un valor de referencia, que puede ser utilizado en las normas tributarias para determinar las bases imponibles, deducciones, límites de afectación y demás aspectos de los tributos que considere el legislador.

- **Vinculación económica.-** Existe vinculación económica de dos o más sociedades cuando existen intereses económicos, financieros o administrativos entre ellas, comunes y recíprocos, control o dependencia.

2.4 HIPÓTESIS

H1: Las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto cumplieron satisfactoriamente con los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el Decreto Legislativo N° 1086, período 2010-2011.

2.5 VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE	Ventas netas anuales
DECRETO LEGISLATIVO N° 1086	Número de Trabajadores
VARIABLE DEPENDIENTE	Contrato de Trabajo
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES	Remuneración
	Jornada Laboral
	Descansos remunerados
	Beneficios sociales
	Seguridad Social
	Documentación

Fuente: Elaborado por el investigador

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

El universo poblacional para el presente proyecto de investigación, está representado por las empresas dedicadas a la comercialización de vehículos menores del distrito de Tarapoto acogidas a la Ley Mype del Decreto Legislativo N° 1086. El número total según la base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la base de datos de SUNAT es diez (10) empresas. ^(VER ANEXO I)

Muestra

La muestra está determinada por las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto que se encuentran dentro del marco legal de la Ley Mype del Decreto Legislativo N° 1086, que según la base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son diez (10) empresas. ^(VER ANEXO II)

3.2 TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al fin que se persigue : Aplicada, porque tiene como objetivo dar una respuesta de solución a un problema.

De acuerdo a la técnica de contrastación : Descriptiva, porque los datos son obtenidos de la realidad, sin que éstos sean alterados o modificados.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Método de Investigación

En el presente trabajo de investigación se aplicó el **Método deductivo**, que es un procedimiento lógico que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares; es decir, se extraen conclusiones o se examinan casos particulares sobre la base de afirmaciones o proposiciones generales.

En este caso, se tomó como afirmaciones generales los antecedentes de incumplimiento laboral en el entorno nacional, de tal manera, que sirvió como referencia para estudiar un determinado grupo empresarial.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

▪ Encuesta

- Para medir el nivel de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas sujetas de estudio se realizó una encuesta a los Representantes Legales de las mismas.^(VER ANEXO III)
- Para contrastar la información obtenida de los Representantes Legales de las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto, se realizó de igual forma una encuesta a los trabajadores actuales.^(VER ANEXO IV)

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

▪ El Cuestionario

- El cuestionario elaborado para Representantes legales y trabajadores contiene una serie de preguntas, con respuestas asociadas, básicamente de tipo dicotómico y otras de alternativas múltiples.

3.4 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

- De la información recogida de las encuestas, se procedió a realizar el conteo y/o tabulación en hoja de cálculo para conocer los resultados, que fueron revisados detenidamente para representarlos en cuadros estadísticos y gráficos.

ANÁLISIS DE DATOS

- En este Trabajo de Investigación se aplicó la Estadística descriptiva, específicamente la distribución de frecuencias, que se expresará en el siguiente capítulo.
- Mediante los cuadros estadísticos se separaron los tipos de empresas que define el Decreto Legislativo N° 1086, en Micro y en Pequeñas empresas con la finalidad de comparar el nivel de cumplimiento de la norma en cada una.

CAPITULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

4.1 PRESENTACIÓN DE DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

4.1.1. EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE VEHICULOS MENORES DEL DISTRITO DE TARAPOTO

CUADRO N°01

Ítem	Denominación	F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Micro Empresa	8	80	8
B	Pequeña Empresa	2	20	10
TOTAL		10	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 01



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.2. CELEBRACIÓN DE CONTRATOS LABORALES 2010-2011

CUADRO N° 02

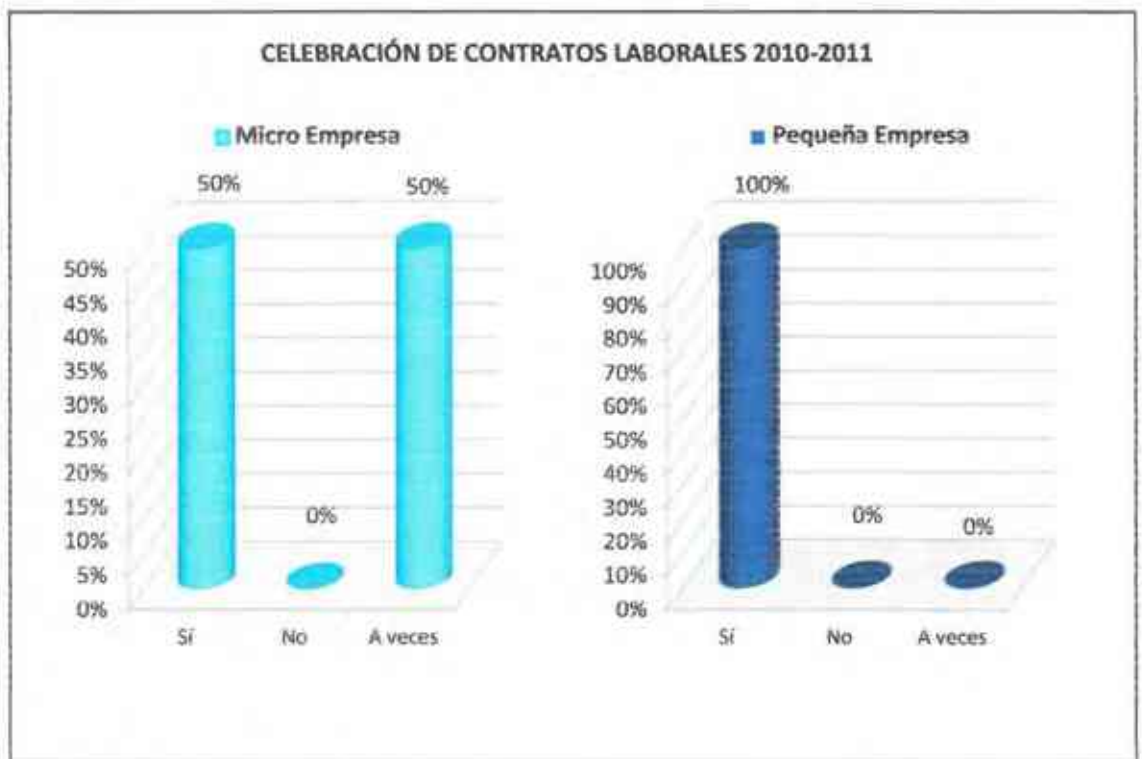
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	4	50	4
B	No	0	0	4
C	A veces	4	50	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	100	2
B	No	0	0	2
C	A veces	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 02



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.3. REMUNERACIÓN MENSUAL DE LOS TRABAJADORES 2010-2011

CUADRO N° 03

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menor a la RMV	0	0	0
B	RMV	4	50	4
C	Mayor a la RMV	4	50	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menor a la RMV	0	0	0
B	RMV	0	0	0
C	Mayor a la RMV	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 03



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.4. HORAS LABORADAS SEMANALMENTE 2010-2011

CUADRO N° 04

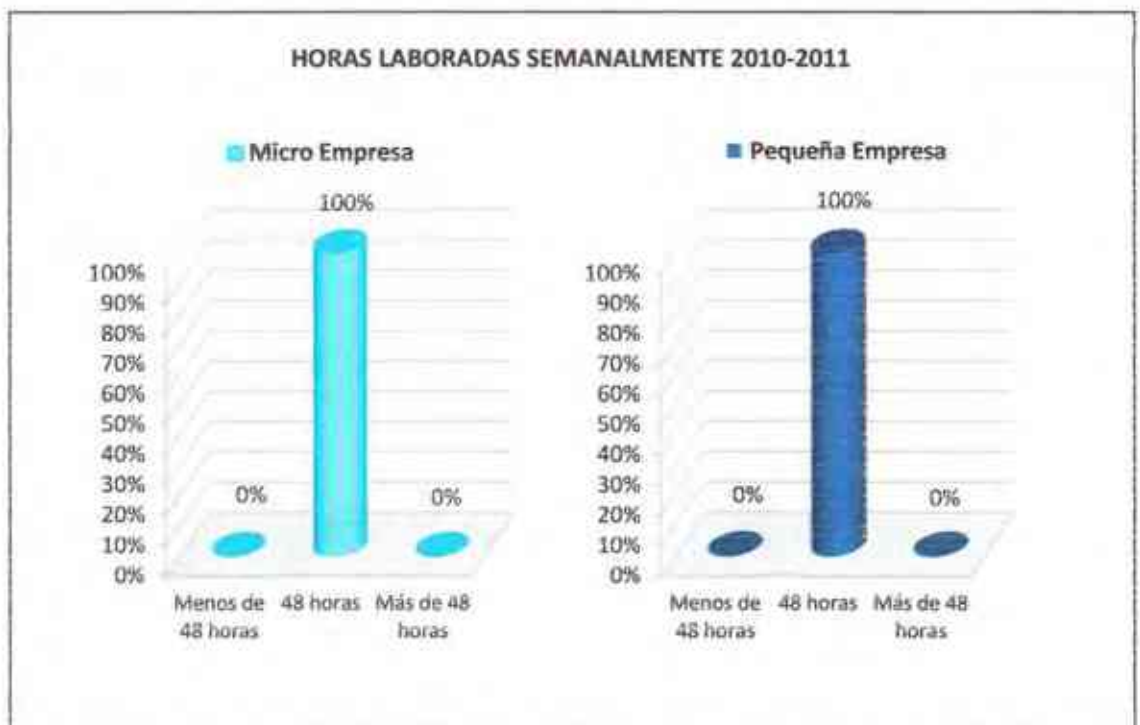
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menos de 48 horas	0	0	0
B	48 horas	8	100	8
C	Más de 48 horas	0	0	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menos de 48 horas	0	0	0
B	48 horas	2	100	2
C	Más de 48 horas	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 04



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.5. DOCUMENTO QUE SUSTENTÓ EL PAGO DE REMUNERACIÓN 2010-2011

CUADRO N° 05

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	6	75	6
B	Recibo por honorarios	2	25	8
C	Sin documento	0	0	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	2	100	2
B	Recibo por honorarios	0	0	2
C	Sin documento	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 05



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.6. DOCUMENTO QUE SUSTENTÓ EL PAGO DE COMISIONES 2010-2011

CUADRO N° 06

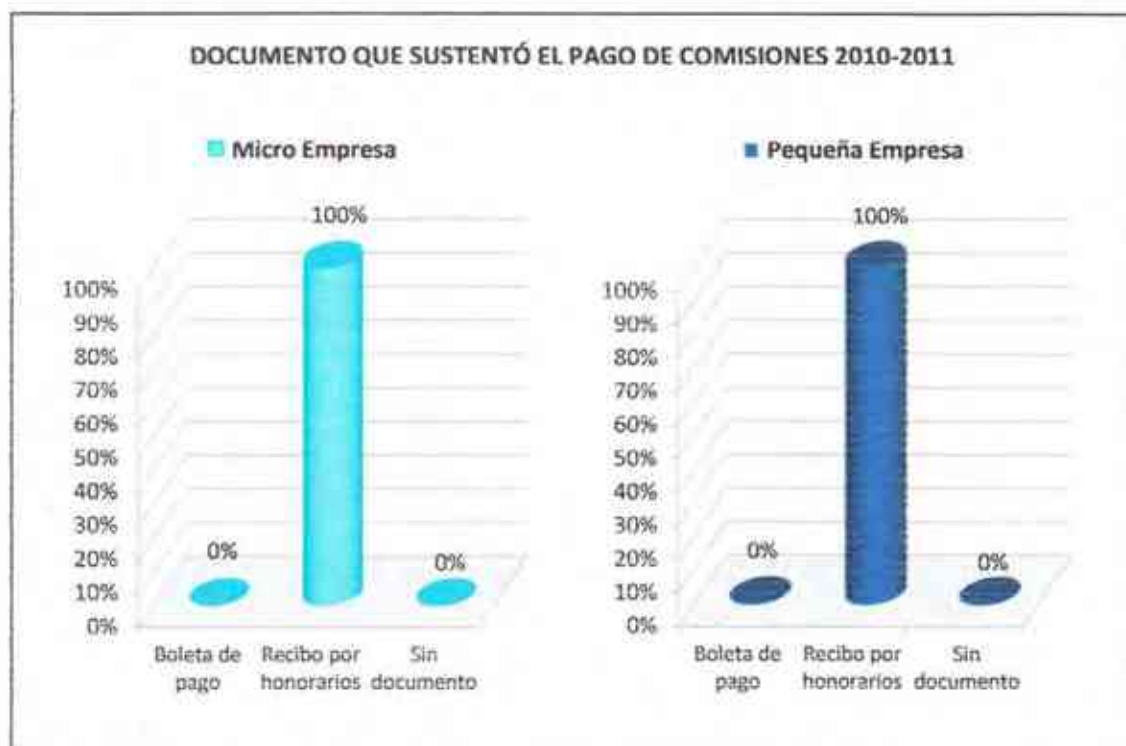
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	0	0	0
B	Recibo por honorarios	8	100	8
C	Sin documento	0	0	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	0	0	0
B	Recibo por honorarios	2	100	2
C	Sin documento	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 06



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.7. BANCARIZACIÓN DE SUELDOS 2010-2011

CUADRO N° 07

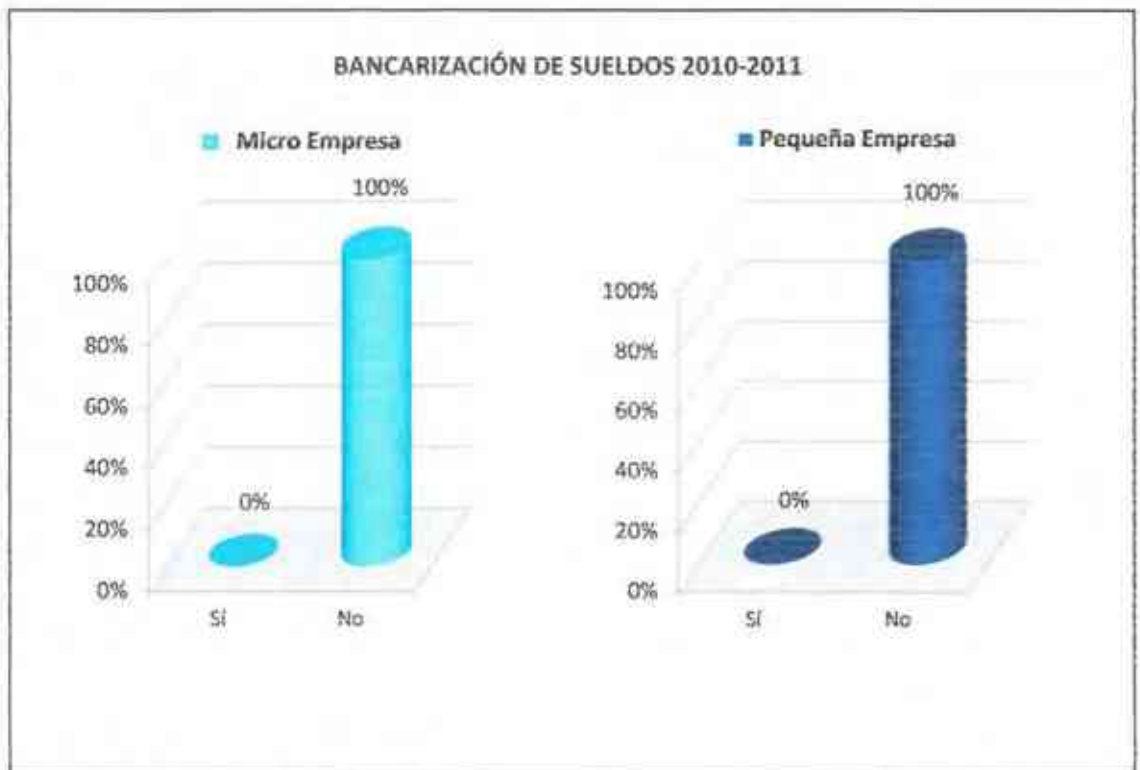
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	8	100	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 07



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.8. RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR HORAS EXTRAS 2010-2011

CUADRO N° 08

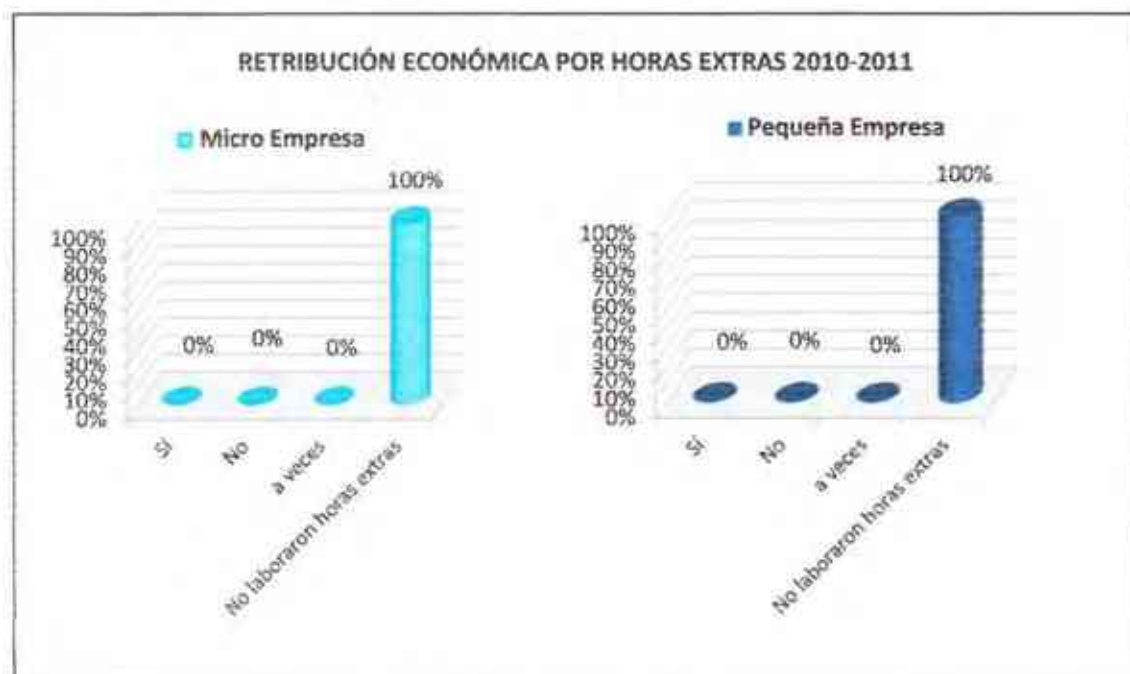
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	0	0	0
C	A veces	0	0	0
D	No laboraron horas extras	8	100	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	0	0	0
C	A veces	0	0	0
D	No laboraron horas extras	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRAFICO N° 08



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.9. RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR DÍAS DE DESCANSO SEMANAL TRABAJADOS 2010-2011

CUADRO N° 09

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	25	2
B	No	0	0	2
C	Trabajaron, pero lo gozaron otro día	0	0	2
D	No laboraron en días de descanso semanal	6	75	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	100	2
B	No	0	0	2
C	Trabajaron, pero lo gozaron otro día	0	0	2
D	No laboraron en días de descanso semanal	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 09



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.10. RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR DÍAS FERIADOS TRABAJADOS 2010-2011

CUADRO N° 10

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	25	2
B	No	0	0	2
C	Trabajaron, pero lo gozaron otro día	0	0	2
D	No laboraron en días feriados	6	75	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	0	0	0
C	Trabajaron, pero lo gozaron otro día	0	0	0
D	No laboraron en días feriados	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.11. DESCANSO VACACIONAL 2010-2011

CUADRO N° 11

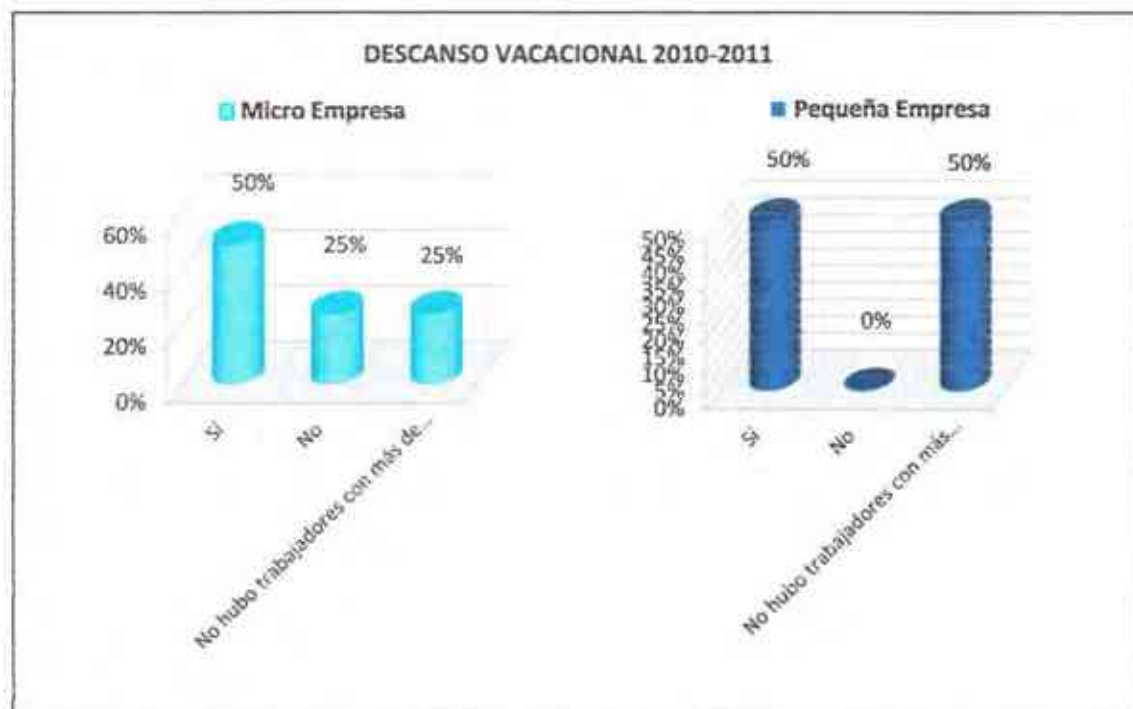
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	4	50	4
B	No	2	25	6
C	No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio	2	25	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	1	50	1
B	No	0	0	1
C	No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 11



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.12. DURACIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL 2010-2011

CUADRO N° 12

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	15 días	4	50	4
B	01 Mes	0	0	4
C	No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio	4	50	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	15 días	1	50	1
B	01 Mes	0	0	1
C	No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRAFICO N° 12



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.13. REMUNERACIÓN POR DESCANSO VACACIONAL 2010-2011

CUADRO N° 13

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Si	4	50	4
B	No	0	0	4
C	No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio	4	50	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	1	50	1
B	No	0	0	1
C	No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 13



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.14. REMUNERACIÓN POR VACACIONES TRUNCAS 2010-2011

CUADRO N° 14

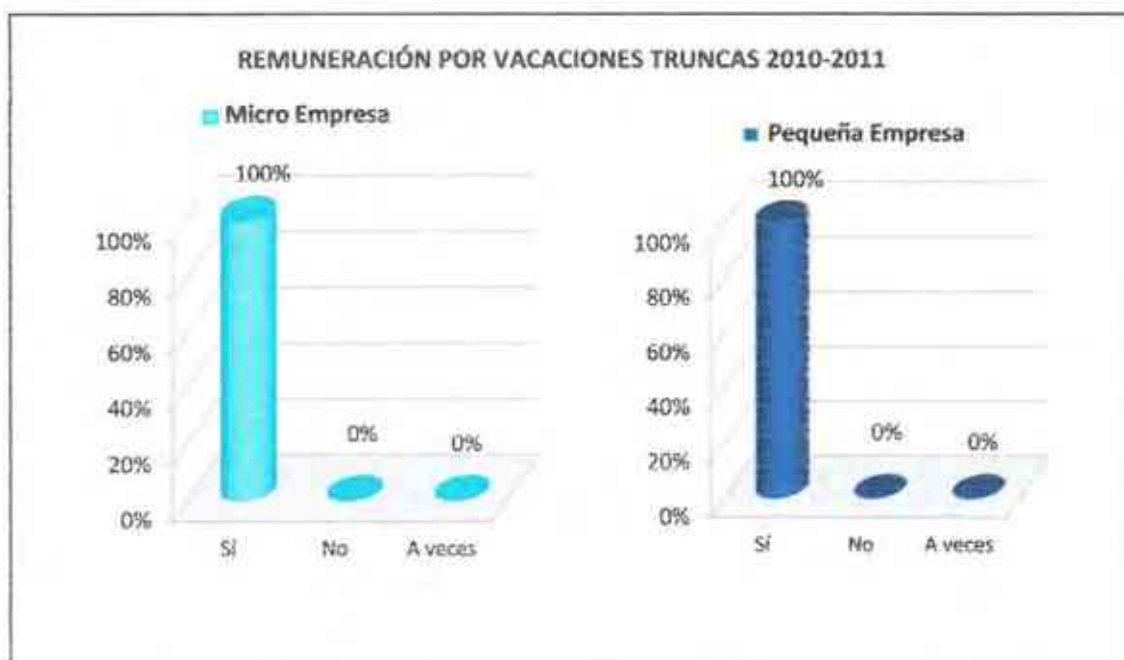
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	8	100	8
B	No	0	0	8
C	A veces	0	0	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	100	2
B	No	0	0	2
C	A veces	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.15. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO 2010-2011

CUADRO N° 15

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	37	3
B	No	0	0	3
C	A veces	0	0	3
D	No hubo despido injustificado	5	63	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	0	0	0
C	A veces	0	0	0
D	No hubo despido injustificado	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRAFICO N° 15



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.16. TRABAJADORAS GESTANTES DURANTE EL 2010-2011

CUADRO N° 16

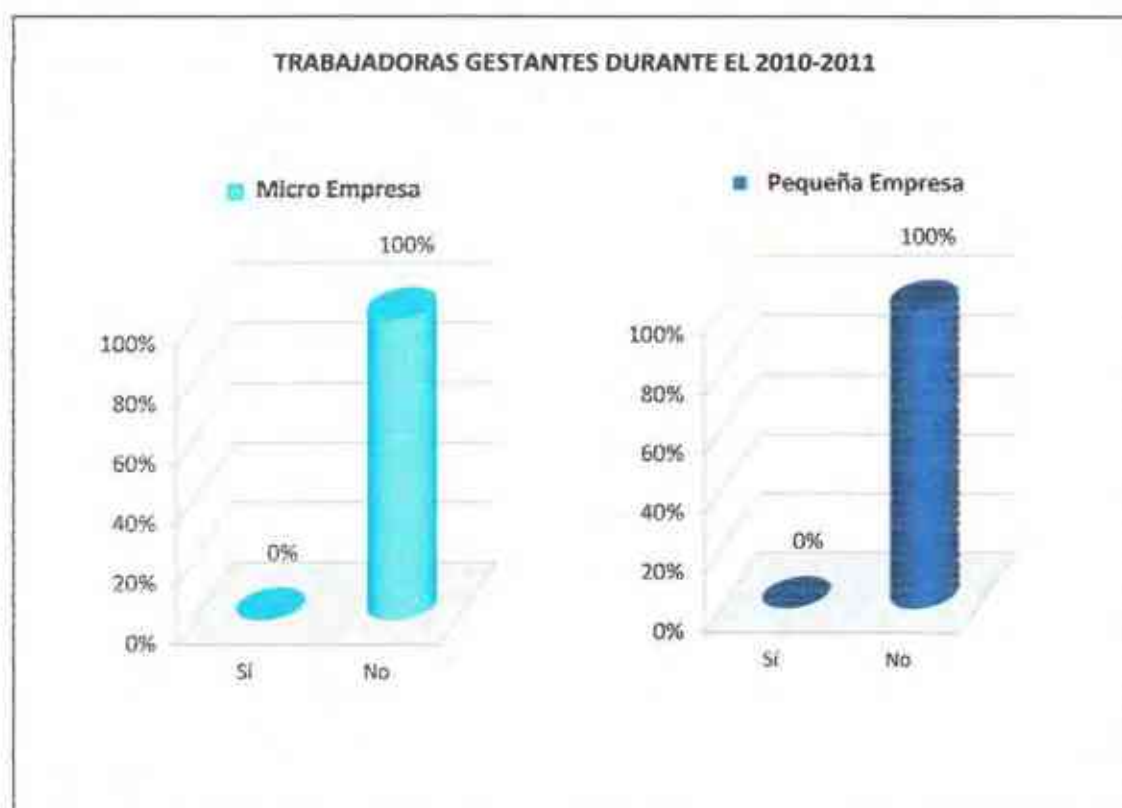
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	8	100	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRAFICO N° 16



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.17. INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES 2010-2011

CUADRO N° 17

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	8	100	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRAFICO N° 17



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.18. ABONO MENSUAL Y/O SEMESTRAL DE CTS 2010

CUADRO N° 18

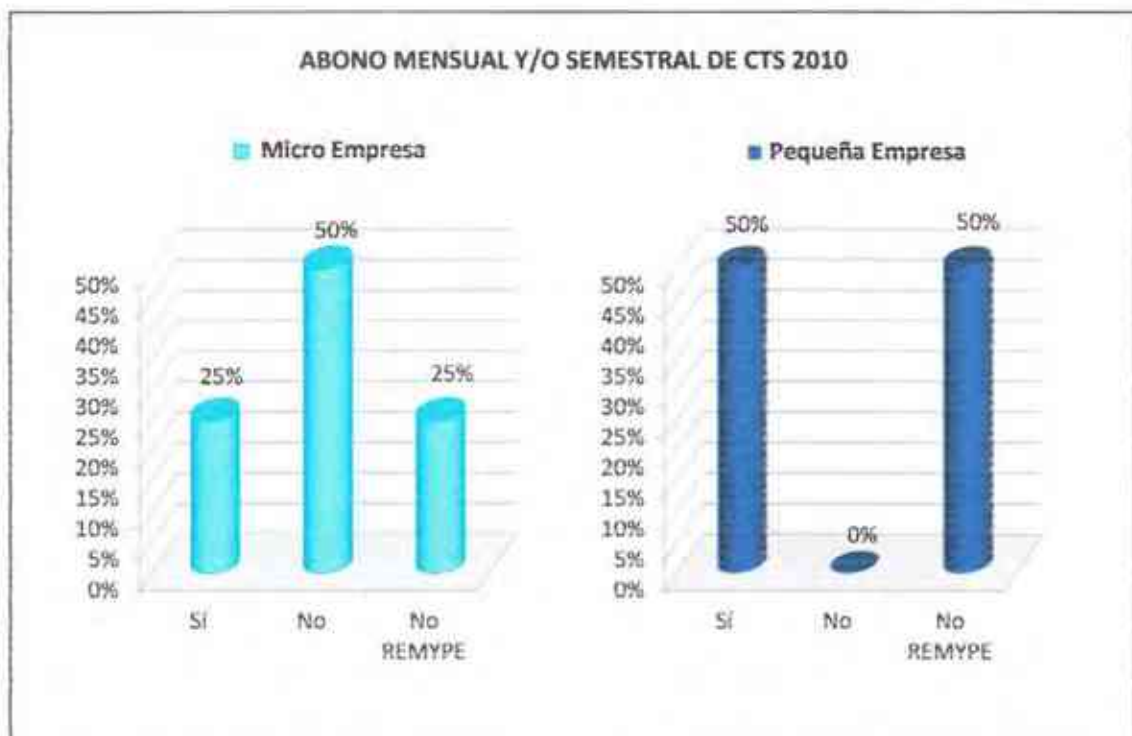
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	25	2
B	No	4	50	6
C	No REMYPE	2	25	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	1	50	1
B	No	0	0	1
C	No REMYPE	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el investigador

GRÁFICO N° 18



FUENTE: Elaborado por el investigador

4.1.19. ABONO MENSUAL Y/O SEMESTRAL DE CTS 2011

CUADRO N° 19

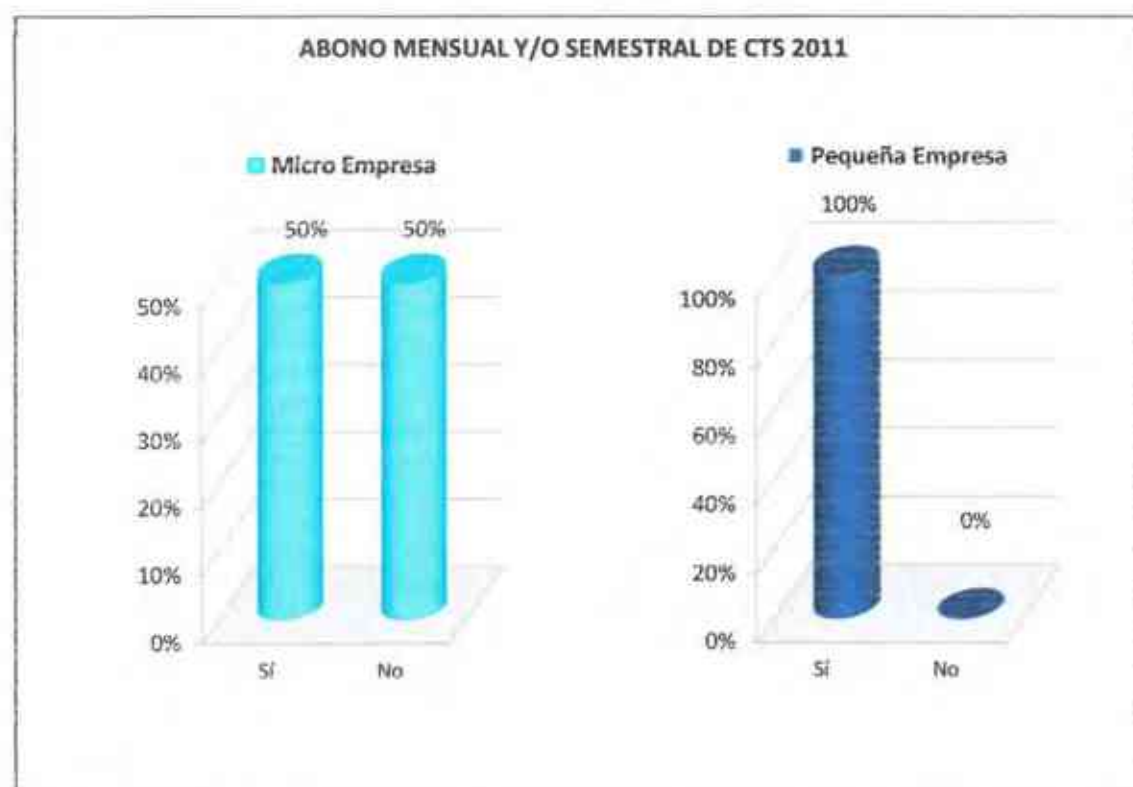
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	4	50	4
B	No	4	50	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	100	2
B	No	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 19



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.20. PAGO DE GRATIFICACIONES LEGALES 2010

CUADRO N° 20

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	38	3
B	No	3	38	6
C	Sólo en Julio	0	0	6
D	Sólo en Diciembre	0	0	6
E	No REMYPE	2	24	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	1	50	1
B	No	0	0	1
C	Sólo en Julio	0	0	1
D	Sólo en Diciembre	0	0	1
E	No REMYPE	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 20



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.21. PAGO DE GRATIFICACIONES LEGALES 2011

CUADRO N° 21

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	25	2
B	No	6	75	8
C	Sólo en Julio	0	0	8
D	Sólo en Diciembre	0	0	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	1	50	1
B	No	0	0	1
C	Sólo en Julio	0	0	1
D	Sólo en Diciembre	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 21



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.22. PAGO DE PARTICIPACIONES 2010-2011

CUADRO N° 22

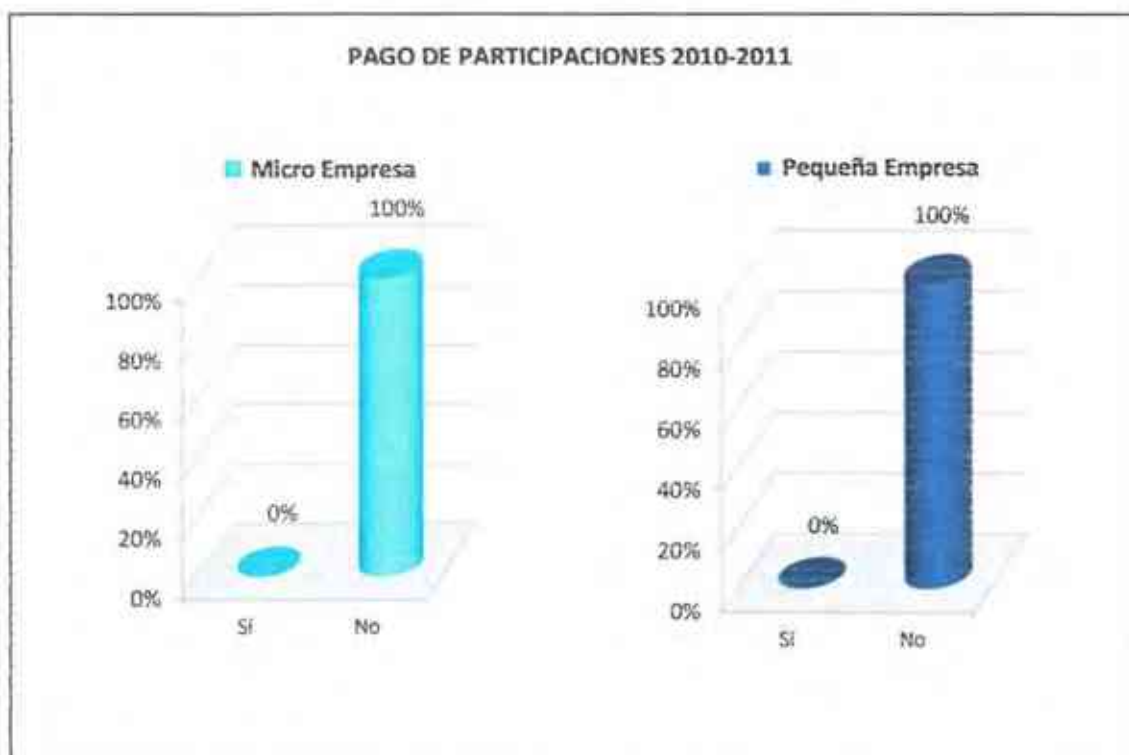
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	8	100	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	2	100	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRAFICO N° 22



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.23. PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL DE SALUD EN PLAZOS ESTABLECIDOS
2010-2011

CUADRO N° 23

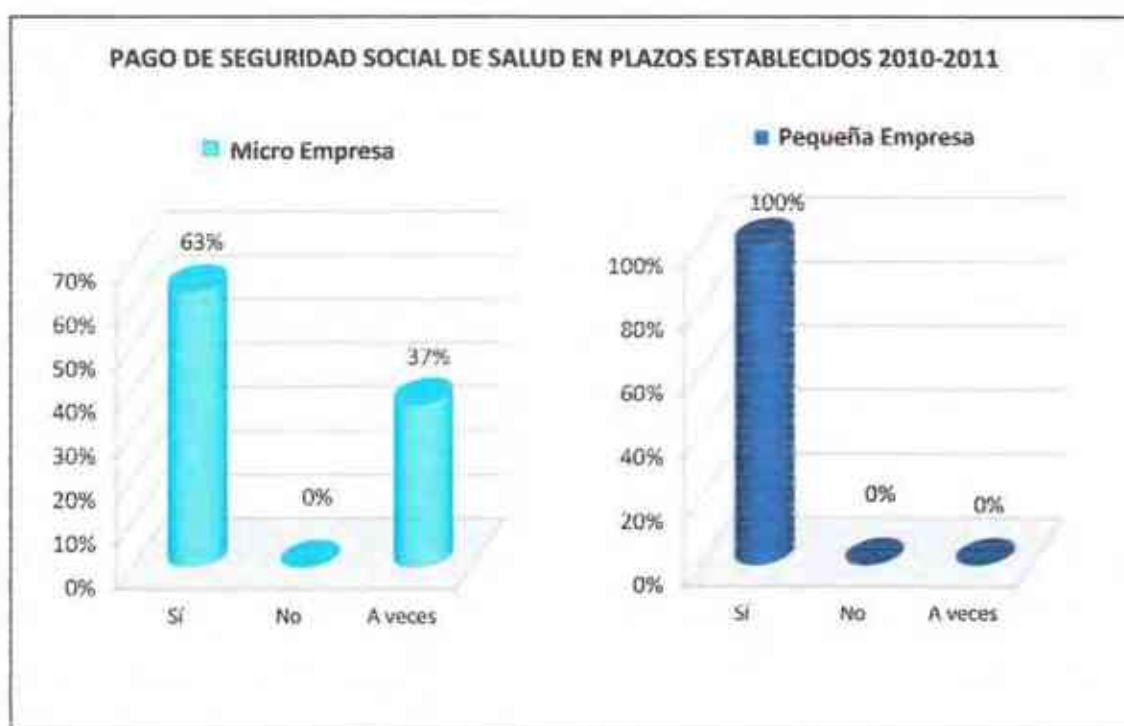
		Micro Empresa		
Ítem	Denominación	F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	5	63	5
B	No	0	0	5
C	A veces	3	37	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

		Pequeña Empresa		
Ítem	Denominación	F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	100	2
B	No	0	0	2
C	A veces	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 23



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.24. PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL PREVISIONAL EN PLAZOS ESTABLECIDOS 2010-2011

CUADRO N° 24

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	7	88	7
B	No	0	0	7
C	A veces	1	12	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	100	2
B	No	0	0	2
C	A veces	0	0	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 24



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.1.25. MULTAS RELACIONADAS AL INCUMPLIMIENTO LABORAL 2010-2011

CUADRO N° 25

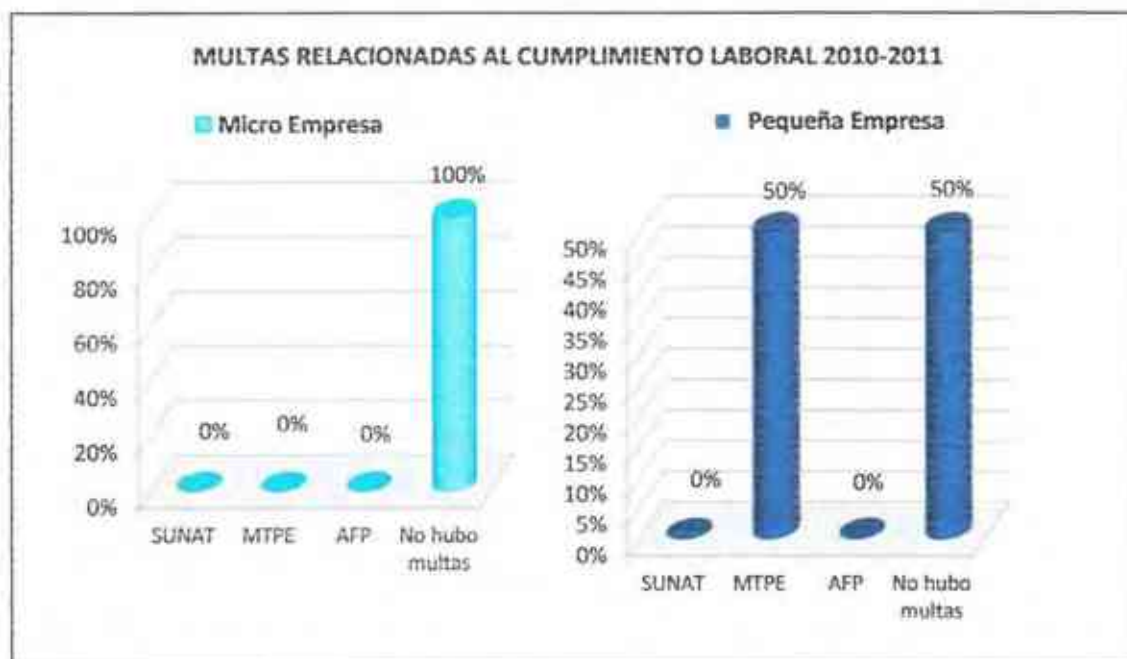
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	SUNAT	0	0	0
B	MTPE	0	0	0
C	AFP	0	0	0
D	No hubo multas	8	100	8
TOTAL		8	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	SUNAT	0	0	0
B	MTPE	1	50	1
C	AFP	0	0	1
D	No hubo multas	1	50	2
TOTAL		2	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 25



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2 PRESENTACIÓN DE DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

4.2.1. TRABAJADORES ENCUESTADOS

CUADRO N°01

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
1	ARENA MOTORS S.A.C.	2	7	2
2	AREVALO VIENA ROBERT	3	12	5
3	DELGADO VASQUEZ YESSICA	2	8	7
4	IMPORTACIONES MICHELINN E.I.R.L.	9	35	16
5	KARLITA MOTORS E.I.R.L.	2	7	18
6	LUNA BARDALES JUAN MANUEL	2	7	20
7	PORTOCARRERO ALVARADO NEYSER	3	12	23
8	TOTAL INV. & MOTORCYCLES S.A.C.	3	12	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
1	FABRICACIONES MONTOYA S.R.L.	7	58	7
2	LUCKI MOTORS DEL PERU S.R.L.	5	42	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 01



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.2. TIPO DE CONTRATACIÓN LABORAL 2010-2011

CUADRO N°02

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Contrato a plazo indeterminado	3	12	3
B	Contrato a plazo fijo	11	42	14
C	Contrato a tiempo parcial	0	0	14
D	Sin contrato	12	46	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Contrato a Plazo indeterminado	1	9	1
B	Contrato a plazo fijo	7	58	8
C	Contrato a tiempo parcial	0	0	8
D	Sin contrato	4	33	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 02



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.3. CONTRATACIÓN AL INICIAR VINCULO LABORAL 2010-2011

CUADRO N°03

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Si	9	35	9
B	No	17	65	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Si	6	50	6
B	No	6	50	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 03



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.4. TIPO DE REMUNERACIÓN MENSUAL 2010-2011

CUADRO N°04

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sueldo Fijo	10	38	10
B	Sueldo + Comisiones	7	27	17
C	Sólo comisiones	9	35	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sueldo Fijo	5	42	5
B	Sueldo + Comisiones	5	42	10
C	Sólo comisiones	2	16	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 04



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.5. REMUNERACIÓN MENSUAL 2010-2011

CUADRO N°05

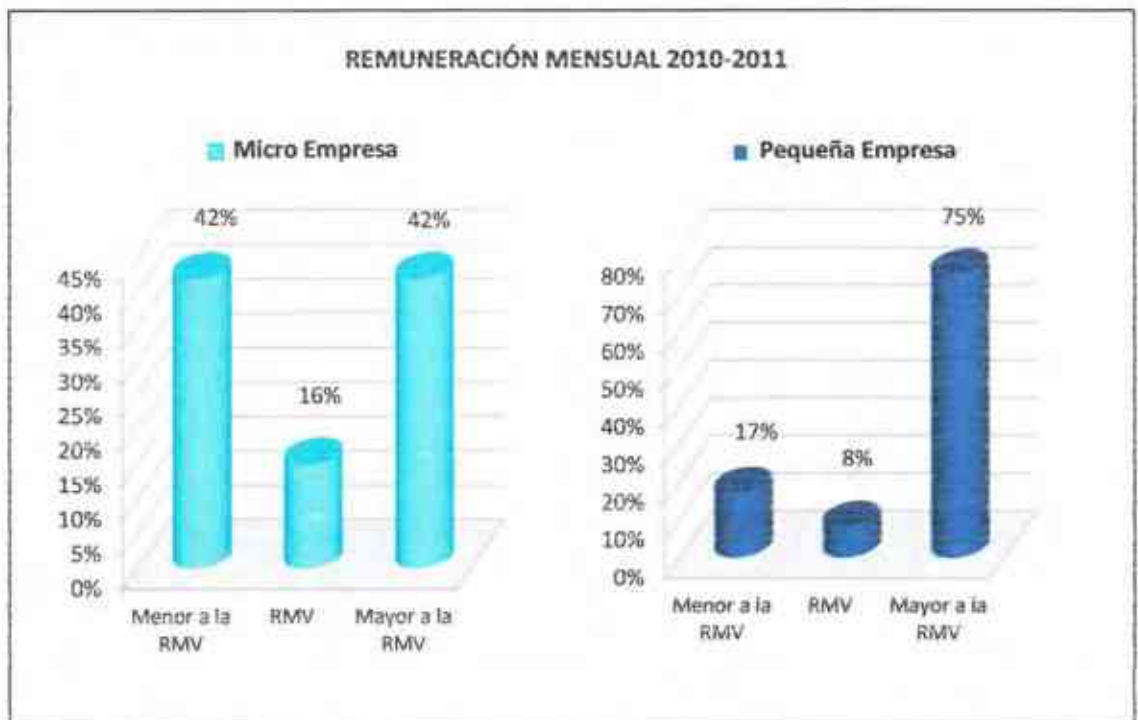
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menor a la RMV	11	42	11
B	RMV	4	16	15
C	Mayor a la RMV	11	42	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menor a la RMV	2	17	2
B	RMV	1	8	3
C	Mayor a la RMV	9	75	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 05



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.6. DOCUMENTO QUE SUSTENTÓ EL COBRO DE REMUNERACIONES 2010-2011

CUADRO N°06

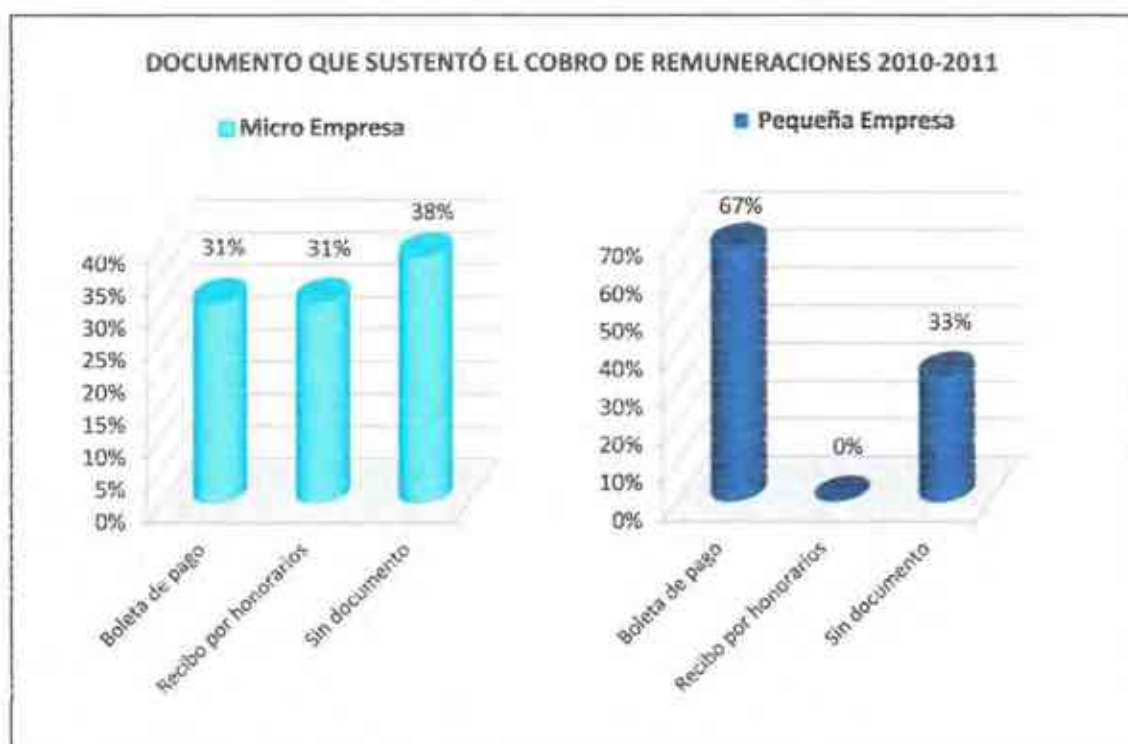
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	8	31	8
B	Recibo por honorarios	8	31	16
C	Sin documento	10	38	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	8	67	8
B	Recibo por honorarios	0	0	8
C	Sin documento	4	33	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 06



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.7. DOCUMENTO QUE SUSTENTÓ EL COBRO DE COMISIONES 2010-2011

CUADRO N°07

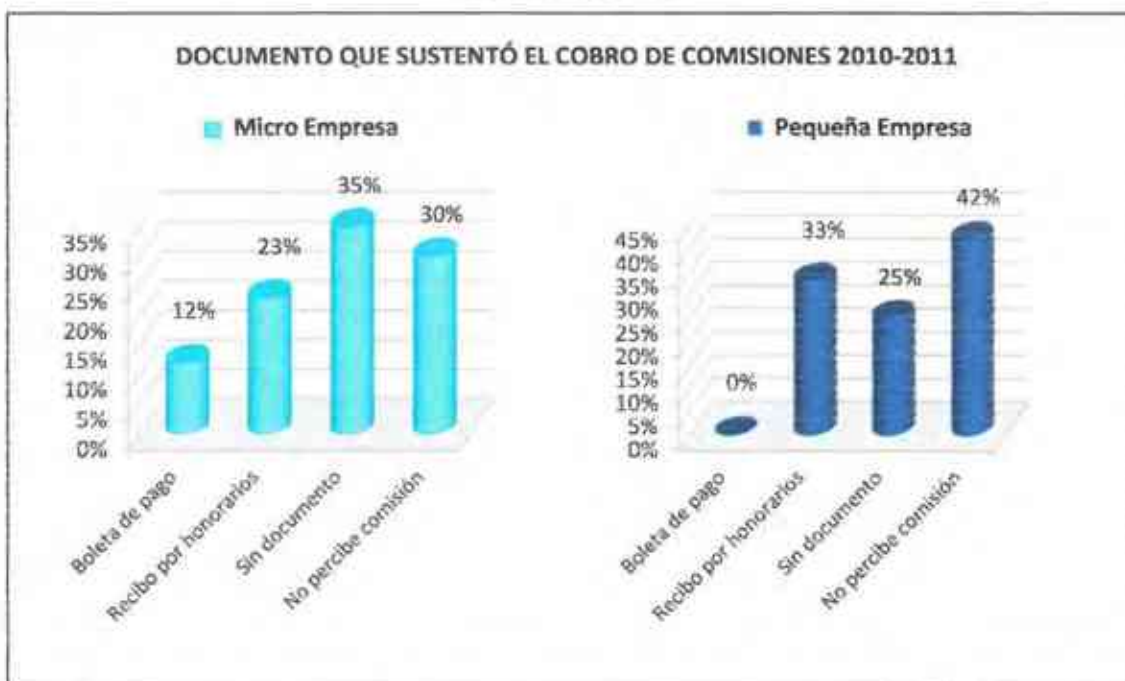
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	3	12	3
B	Recibo por honorarios	6	23	9
C	Sin documento	9	35	18
D	No percibe comisión	8	30	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Boleta de pago	0	0	0
B	Recibo por honorarios	4	33	4
C	Sin documento	3	25	7
D	No percibe comisión	5	42	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 07



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.8. BANCARIZACIÓN DE SUELDOS 2010-2011

CUADRO N°08

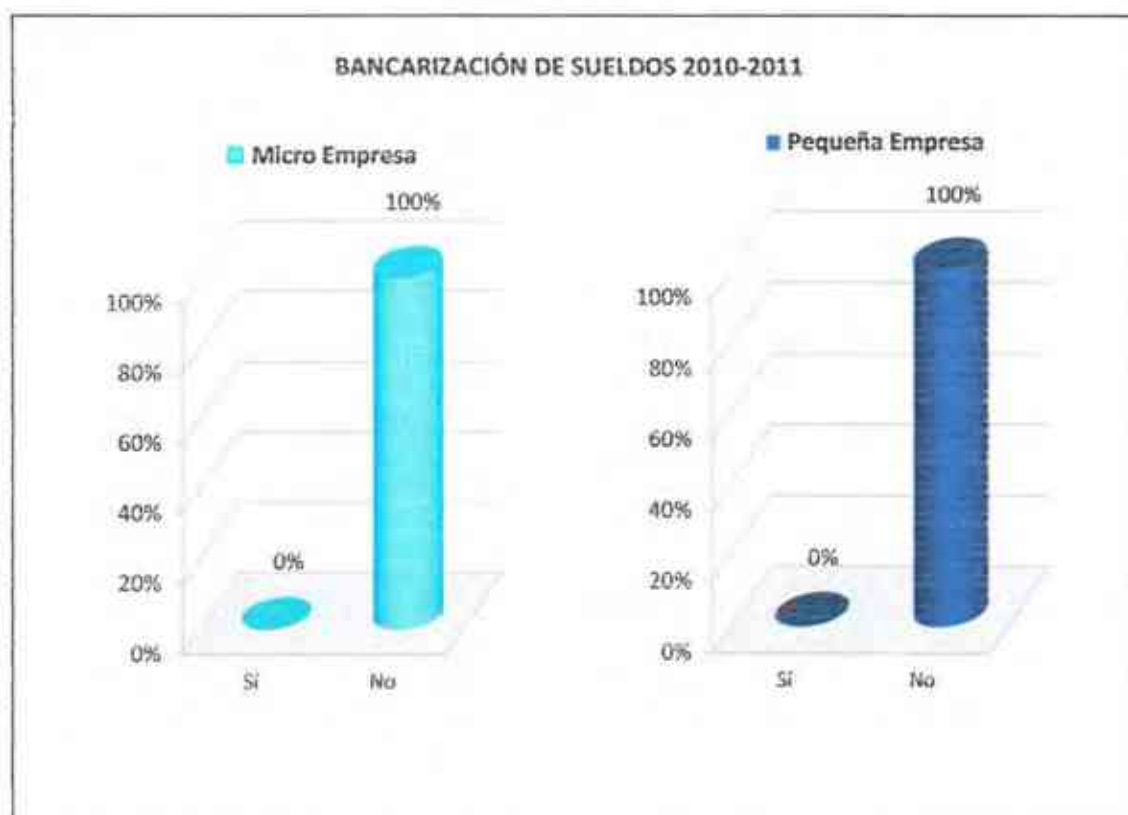
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	26	100	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	12	100	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 08



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.9. HORAS LABORADAS SEMANALMENTE 2010-2011

CUADRO N°09

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menos de 48 horas	4	15	4
B	48 horas	12	46	16
C	Más de 48 horas	10	39	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Menos de 48 horas	0	0	0
B	48 horas	5	42	5
C	Más de 48 horas	7	58	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 09



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.10. RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR HORAS EXTRAS 2010-2011

CUADRO N° 10

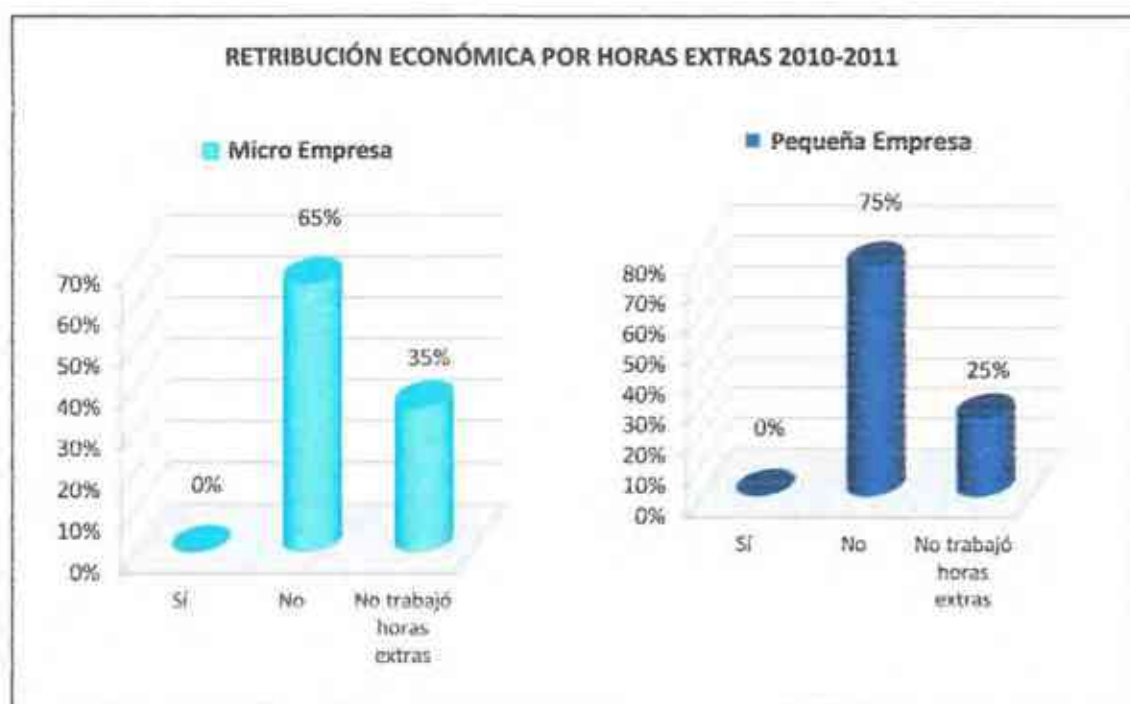
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	17	65	17
C	No trabajó horas extras	9	35	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	9	75	9
C	No trabajó horas extras	3	25	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.11. RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR DÍAS DE DESCANSO SEMANAL TRABAJADOS 2010-2011

CUADRO N° 11

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	4	15	4
C	Trabajé, pero lo gocé otro día	0	0	4
D	No trabajé en días de descanso semanal	22	85	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	0	0	0
C	Trabajé, pero lo gocé otro día	0	0	0
D	No trabajé en días de descanso semanal	12	100	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 11



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.13. DESCANSO VACACIONAL 2010-2011

CUADRO N° 13

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	12	3
B	No	9	35	12
C	No corresponde	14	53	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	25	3
B	No	3	25	6
C	No corresponde	6	50	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 13



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.14. DURACIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL 2010-2011

CUADRO N° 14

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	15 días	3	11	3
B	01 Mes	0	0	3
C	No gozaron de descanso vacacional	9	35	12
D	No corresponde	14	54	26
TOTAL		26	99	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	15 días	3	25	3
B	01 Mes	0	0	3
C	No gozaron de descanso vacacional	3	25	6
D	No corresponde	6	50	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.15. REMUNERACIÓN POR DESCANSO VACACIONAL 2010-2011

CUADRO N° 15

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	12	3
B	No	9	35	12
C	No corresponde	14	53	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	25	3
B	No	3	25	6
C	No corresponde	6	50	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 15



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.16. TRABAJADORAS GESTANTES DURANTE EL 2010-2011

CUADRO N° 16

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	26	100	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	12	100	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 16



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.17. INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES 2010-2011

CUADRO N° 17

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	26	100	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	12	100	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 17



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.18. COBRO DE CTS 2010

CUADRO N° 18

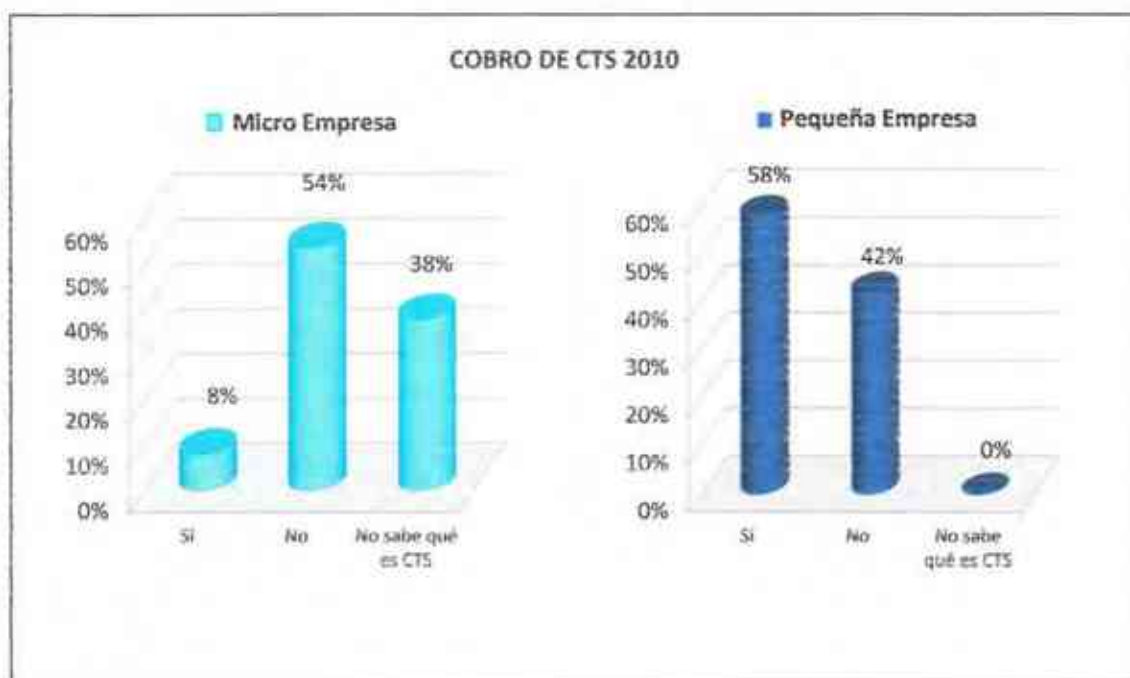
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	2	8	2
B	No	14	54	16
C	No sabe qué es CTS	10	38	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	7	58	7
B	No	5	42	12
C	No sabe qué es CTS	0	0	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 18



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.19. COBRO DE CTS 2011

CUADRO N° 19

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	4	16	4
B	No	12	46	16
C	No sabe qué es CTS	10	38	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	7	58	7
B	No	5	42	12
C	No sabe qué es CTS	0	0	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 19



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.20. COBRO DE GRATIFICACIONES LEGALES 2010

CUADRO N° 20

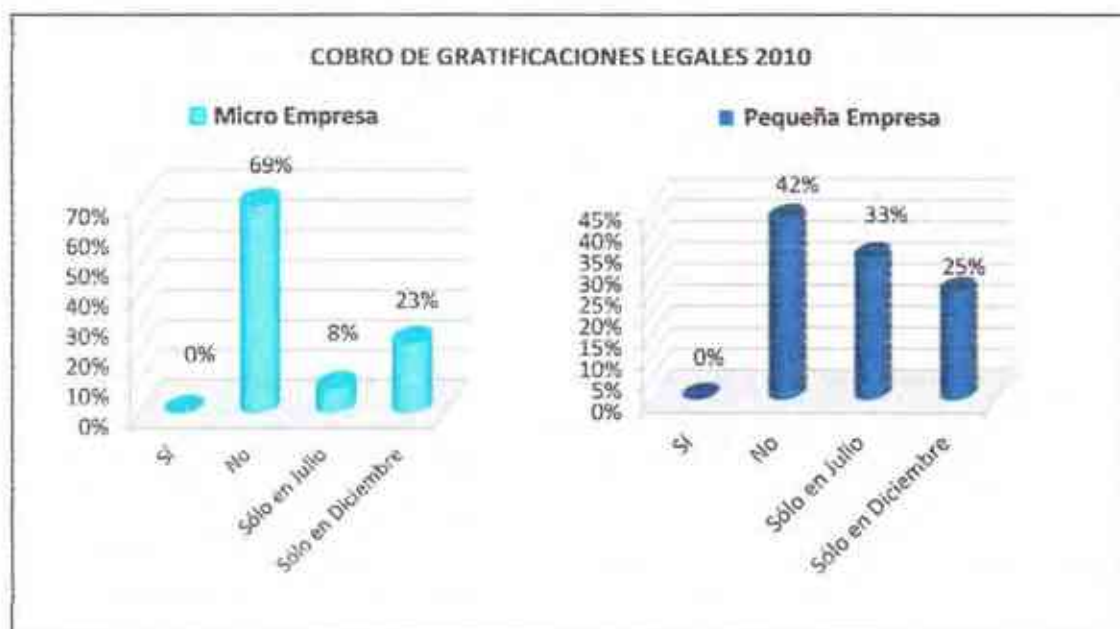
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	18	69	18
C	Sólo en Julio	2	8	20
D	Sólo en Diciembre	6	23	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	5	42	5
C	Sólo en Julio	4	33	9
D	Sólo en Diciembre	3	25	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 20



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.21. COBRO DE GRATIFICACIONES LEGALES 2011

CUADRO N° 21

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	16	62	16
C	Sólo en Julio	0	0	16
D	Sólo en Diciembre	10	38	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	3	25	3
B	No	2	17	5
C	Sólo en Julio	2	17	7
D	Sólo en Diciembre	5	41	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 21



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.22. COBRO DE PARTICIPACIONES 2010-2011

CUADRO N° 22

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	26	100	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Sí	0	0	0
B	No	12	100	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 22



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.23. SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD 2010-2011

CUADRO N° 23

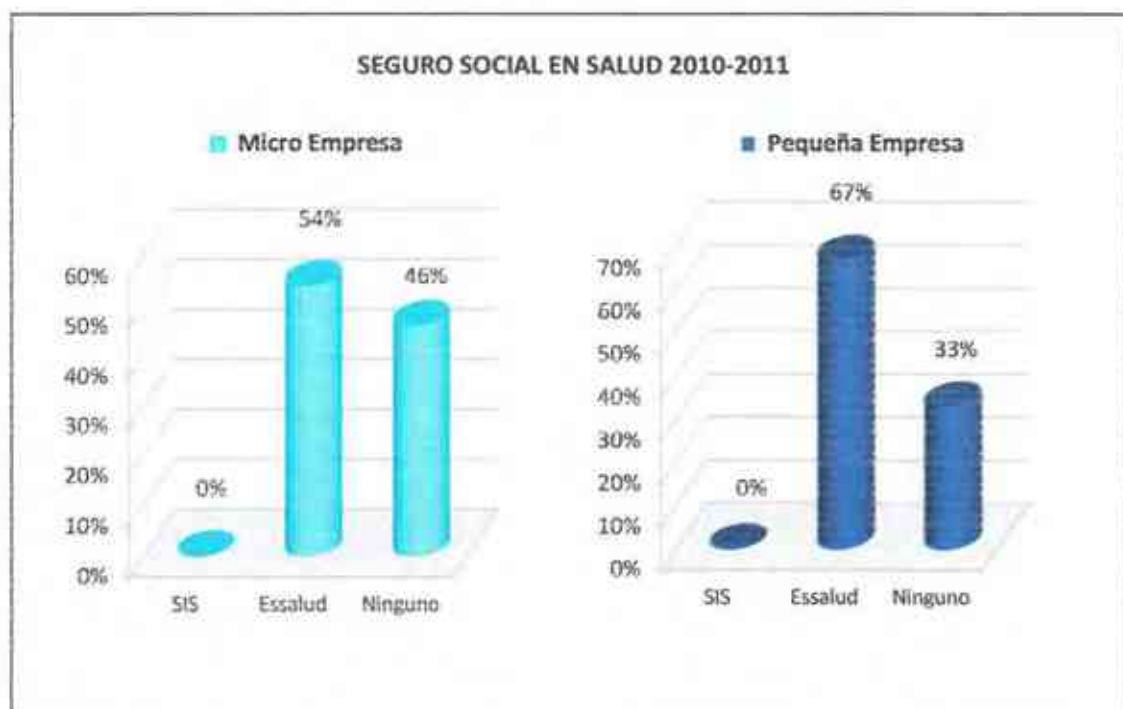
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	SIS	0	0	0
B	Essalud	14	54	14
C	Ninguno	12	46	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	SIS	0	0	0
B	Essalud	8	67	8
C	Ninguno	4	33	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 23



FUENTE: Elaborado por el investigador

4.2.24. SISTEMA PENSIONARIO 2010-2011

CUADRO N° 24

Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	SNP	6	23	6
B	SPP	8	31	14
C	Ninguno	12	46	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	SNP	3	25	3
B	SPP	5	42	8
C	Ninguno	4	33	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 24



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.2.25. CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA EMPRESA

CUADRO N° 25

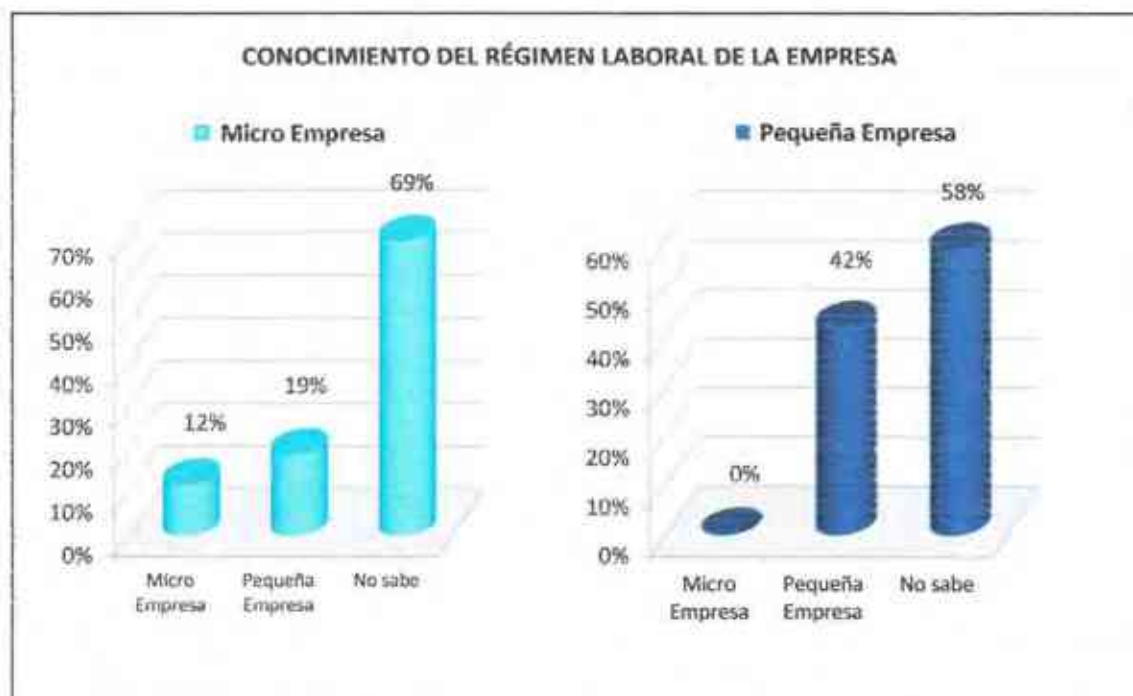
Ítem	Denominación	Micro Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Micro Empresa	3	12	3
B	Pequeña Empresa	5	19	8
C	No sabe	18	69	26
TOTAL		26	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

Ítem	Denominación	Pequeña Empresa		
		F. Absoluta	F. Relativa (%)	F. Acumulada
A	Micro Empresa	0	0	0
B	Pequeña Empresa	5	42	5
C	No sabe	7	58	12
TOTAL		12	100	

FUENTE: Elaborado por el Investigador

GRÁFICO N° 25



FUENTE: Elaborado por el Investigador

4.3 INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3.1. INTERPRETACIÓN

Analizando el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales durante el periodo 2010-2011:

Del total de empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto acogidas al Decreto Legislativo N° 1086 - Base de datos del REMYPE, ocho (08) califican como Micro Empresas que representan el 80% y dos (02) Pequeñas Empresas que representan el 20%.

El número de trabajadores encuestados suman treinta y ocho (38) personas, veintiséis (26) de Micro empresas y doce (12) de Pequeñas empresas. En las Micro empresas se realizó la encuesta de la siguiente manera: en Arenas Motors S.A.C. a dos (02) trabajadores que representan el 7%, en Arévalo Viena Robert a tres (03) trabajadores que son el 12%, en Delgado Vásquez Yessica a dos (02) trabajadores que significa el 8%, en Importaciones Michelinn E.I.R.L. a nueve (09) trabajadores que representan el 35%, en Karlitas Motors E.I.R.L. a dos (02) trabajadores que son el 7%, en Luna Bardales Juan Manuel a dos (02) trabajadores que representan el 7%, en Portocarrero Alvarado Neyser a tres (03) trabajadores que representan el 8%, en Total Inversiones & Motorcycles S.A.C. a tres (03) trabajadores, que significan el 12%. En el caso de las Pequeñas Empresas, se encuestó en Fabricaciones Montoya S.R.L. a siete (07) trabajadores que representan el 58% y en Lucki Motors del Perú S.R.L. a cinco (05) trabajadores que representan el 42%.

De las empresas encuestadas, cuatro (04) de los empleadores de las microempresas indicaron que durante el período 2010-2011 han celebrado contratos laborales que representa el 50%, y los cuatro (04) restantes admitieron que sólo a veces celebraron contratos con los trabajadores que representa el 50%, asimismo, dos (02) empleadores de las pequeñas empresas señalaron que celebraron contratos de trabajo durante el 2010-2011, que representan el 100%.

Por su parte, el total de trabajadores encuestados de las Microempresas, tres (03) respondieron que entre el período 2010-2011 se encuentran contratados a plazo indeterminado que representa el 12%, once (11) indicaron tener contratos a plazo fijo que significan el 42%, y doce (12) manifestaron no tener algún tipo de contrato laboral, que representan el 46%. En las Pequeñas Empresas, 01 trabajador indicó tener contrato a plazo indeterminado que representa el 9%, siete (07) respondieron estar contratados a plazo fijo que significan el 58% y cuatro (04) admiten no estar contratados, que representan el 33%.

En las Micro empresas, nueve (09) trabajadores indicaron haber sido contratados al iniciar el vínculo laboral durante el período 2010-2011, que constituye el 35%, mientras que diecisiete (17) respondieron que no han sido contratados al iniciar el vínculo laboral, que representan el 65%. En las Pequeñas Empresas, seis (06) trabajadores revelaron haber sido contratados al iniciar el vínculo laboral que significan el 50%, y los seis (06) restantes respondieron no haber celebrado contratación al iniciar vínculo laboral, que también representa el 50%.

Con relación a la Remuneración otorgada a los trabajadores, cuatro (04) de los empleadores de la microempresas indicaron que la remuneración durante el 2010-2011 fue la RMV que representa el 50%, y los otros cuatro (04) señalaron que fue mayor a la RMV que también representa el 50%; en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas, éstos dos (02) respondieron que fue mayor a la RMV que representa el 100%. Contradictoriamente a lo que éstos alegan, once (11) trabajadores señalaron haber percibido remuneración mensual menor a la RMV durante el dicho período, que representan el 42%, cuatro (04) señalaron recibir la RMV, que significan el 16% y once (11) indicaron haber percibido un sueldo mayor a la RMV, que representan el 42% de un total de veintiséis (26) trabajadores y en las Pequeñas empresas, dos (02) trabajadores respondieron haber percibido menor a la RMV, que significa el 17% de un total de doce (12) trabajadores.

Las personas que laboran desde el período 2010-2011 en las Micro empresas respondieron que el tipo de remuneración mensual fue de la siguiente manera: diez (10) señalan que percibieron sueldo fijo, que representa el 38%, siete (07) indicaron que percibieron sueldo más comisiones que representa el 27%, y nueve (09) percibieron sólo comisiones que representan el 35%. En las Pequeñas empresas cinco (05) trabajadores percibieron sueldo fijo, que representa el 42%, cinco (05) han percibido sueldo más comisiones que también representa el 42% y dos (02) percibieron sólo comisiones que significan el 16%.

En las horas laboradas semanalmente durante el período 2010-2011, los ocho (08) empleadores de las microempresas señalan que sólo se trabajó 48 horas, que representan el 100%, y de igual manera los dos (02) empleadores de las pequeñas

empresas indicaron que sólo se trabajó 48 horas, que también representa el 100%. No obstante los trabajadores respondieron de la siguiente manera: cuatro (04) trabajadores de las Micro empresas señalaron que laboraron menos de 48 horas que representa el 15%, doce (12) indicaron 48 horas exactas que representa el 46% y diez (10) personas indicaron que su labor semanal superó a 48 horas que representa el 39%. Los trabajadores de las Pequeñas empresas, cinco (05) señalaron que su labor semanal fue de 48 horas exactas que representa el 42%, y siete (07) señalaron que trabajaron más de 48 horas semanales, que significan el 58%.

Diecisiete (17) trabajadores de las Micro empresas manifestaron que durante el período 2010-2011 no han percibido retribución económica por haber realizado trabajo en horas extras, que significan el 65%, y nueve (09) no trabajaron horas extras que representan el 35%. Del mismo modo, nueve (09) trabajadores de la Pequeña empresa también señalaron no haber percibido retribución económica por horas extras que representa el 75% y tres (03) indicaron no haber trabajado horas extras que representan el 25%. Pero, los ocho (08) empleadores de las microempresas señalaron sí haber otorgado retribución económica por el trabajo en horas extras durante el 2010-2011, que presenta 100%; de igual manera los dos (02) empleadores y/o representantes legales de las pequeñas empresas señalaron que sí otorgaron retribución económica por horas extras de trabajo, que significan el 100%.

Con relación a retribución económica por días de descanso semanal trabajados, dos (02) empleadores de las micro empresas señalaron que sí otorgaron retribución económica que representa el 25% y seis (06) indicaron que sólo a veces, que

representa el 75%; y los dos (02) empleadores de las pequeñas empresas respondieron sí haber otorgado retribución económica, que representa el 100%.

Cuatro (04) trabajadores de las Micro empresas indicaron haber trabajado en días de descanso semanal durante el período 2010-2011 que representa el 15% y veintidós (22) señalaron no laboraron en días de descanso semanal que representa el 85%. En el caso de los trabajadores de las Pequeñas empresas, los doce (12) no trabajaron en días de descanso semanal que representa el 100%. Asimismo, los cuatro (04) trabajadores de las Micro empresas que laboraron en días de descanso semanal, señalaron no haber percibido retribución económica.

Con relación a retribución económica por días feriados trabajados respondieron de la siguiente manera: en los empleadores, dos (02) de las microempresas indicaron que sí otorgaron retribución económica por días feriados trabajados, que representan el 25%, y seis (06) indicaron que no hubo trabajadores que hayan laborado en días feriados; y los dos (02) empleadores de las pequeñas empresas señalaron que no hubo trabajadores que laboraron en días feriados, que significan el 100%. En cambio los trabajadores indicaron lo siguiente: Dieciséis (16) trabajadores de las Micro empresas indicaron haber trabajado en días feriados durante el período 2010-2011 que representa el 62% y diez (10) no trabajaron en días feriados que representa el 38%. En el caso de los trabajadores de las Pequeñas empresas, once (11) indicaron haber laborado en días feriados que significan el 91% y uno (01) no trabajó en días feriados que representa el 9%. De los dieciséis trabajadores de las Micro empresas que laboraron en días feriados, sólo tres (03) indicaron haber percibido retribución económica por dicha labor que significan el 12% y trece (13) señalaron no haber recibido ninguna retribución económica que representa el 50%, y en el caso de los once (11)

trabajadores de las Pequeñas empresas, sólo cuatro (04) recibieron retribución económica que significan el 33% y siete (07) no recibieron retribución económica por dicha labor que significan el 58%.

Con relación al descanso vacacional, Los empleadores respondieron de la siguiente manera: cuatro (04) de la microempresa indicaron que sí hubo descanso vacacional durante el 2010-2011, que significa el 50% los mismos que sí fueron remunerados, dos (02) señalaron que no hubo descanso vacacional que representa el 25% y dos (02) indicaron que no hubo trabajadores con mayor a doce meses de servicio durante el mencionado período que también representa el 25%; un (01) empleador de la pequeña empresa señaló que sí hubo descanso vacacional que representa el 50% el cual fue remunerado y uno (01) señaló que no hubo trabajadores mayores a doce meses de servicio que representa el 50%. Del total de trabajadores de las Micro empresas, tres (03) gozaron de descanso vacacional que representa el 12%, nueve (09) no gozaron de descanso vacacional que representa el 35% y a catorce (14) trabajadores aún no les correspondió el descanso vacacional que representa el 53%. Del total de trabajadores de las Pequeñas empresas, tres (03) gozaron de descanso vacacional que representa el 25%, tres (03) no gozaron de descanso vacacional que representa el 25% y seis (06) aún no les correspondió el descanso vacacional que significa el 50%. De los tres (03) trabajadores de las Micro empresas, tres (03) gozaron de quince días de vacaciones, los mismos que indicaron que el descanso sí fue remunerado. En el caso de los tres (03) trabajadores de las Pequeñas empresas, también gozaron de quince días de vacaciones, los mismos que señalaron que el descanso vacacional sí fue remunerado.

Adicionalmente a esto, los empleadores indicaron que durante el periodo investigado hubo trabajadores cesantes (En Micro y Pequeñas empresas), los mismos que percibieron una remuneración por concepto de vacaciones trucas.

Catorce (14) trabajadores de las Microempresas se encuentran afiliados al Seguro social de salud "EsSalud" que representa el 54% y doce (12) indicaron no estar afiliados a algún seguro social de salud que representa el 46%. Ocho (08) trabajadores de las Pequeñas empresas se encuentran afiliados al "Essalud" que representa el 67% y cuatro (04) no se encuentran afiliados a algún seguro social de salud que significa el 33%. Por parte de los empleadores, cinco (05) de las microempresas señalaron que el pago por concepto de seguro social de salud se han efectuado dentro de los plazos establecidos, que representa el 63% y tres (03) admiten que el pago de seguro social de salud no siempre es puntual, que representa el 37%, y los dos (02) empleadores de las pequeñas empresas señalan que el pago sí es puntual, que representa el 100%.

Seis (06) trabajadores de las microempresas indican estar afiliados al SNP que representa el 23%, ocho (08) en el SPP que representa el 31% y doce (12) señalan no estar afiliados a algún sistema pensionario que significa el 46%; tres (03) trabajadores de las pequeñas empresas indicaron estar afiliados al SNP que representan el 25%, cinco (05) en el SPP que representa el 42% y cuatro (04) no estar afiliados a algún sistema pensionario que representa el 33%. Por parte de los empleadores, siete (07) de las microempresas indicaron que los pagos de las retenciones previsionales durante el 2010-2011 se realizaron dentro de los plazos establecidos que representa el 88% y sólo uno (01) indicó que dicho pago lo efectúa "a veces" dentro de los plazos establecidos que representa el 12%; y en el caso de las pequeñas empresas, los dos (02)

empleadores indicaron que sus pagos se realizaron dentro de los plazos establecidos, que representa el 100%.

Durante el 2010, dos (02) empleadores de las microempresas manifiestan que sí pagaron CTS a sus trabajadores durante dicho período, que representa el 25%, cuatro (04) indicaron no haber efectuado el pago de CTS a sus trabajadores que representa el 50% y dos (02) no se encontraban inscritos en el REMYPE en ese momento que representa el 25%; en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas, uno (01) señaló haber efectuado el pago de CTS que representa el 50% y uno (01) no se encontraba inscrito en el REMYPE en ese momento, que también representa el 50%. No obstante, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: dos (02) de los trabajadores de las microempresas señalaron que sí recibieron CTS durante el período 2010 que representa el 8%, catorce (14) indicaron que no recibieron algún pago por concepto de CTS que representa el 54% y diez (10) no saben que es CTS que representa el 38%; de los doce trabajadores encuestados de las pequeñas empresas, siete (07) señalaron que sí percibieron CTS que representa el 58% y cinco (05) señalaron que no percibieron CTS durante el mencionado período, que presenta el 42%. Durante el 2011, cuatro (04) empleadores de las microempresas manifiestan que sí pagaron CTS a sus trabajadores durante dicho período, que representa el 50%, y cuatro (04) indicaron no haber efectuado el pago de CTS a sus trabajadores que representa el 50%; en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas, los dos (02) que representan el 100% señalaron haber efectuado el pago de CTS. No obstante, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: cuatro (04) de los trabajadores de las microempresas señalaron que sí recibieron CTS durante el período 2011 que representa el 16%, doce (12) indicaron que no recibieron algún pago por concepto de

CTS que representa el 46% y diez (10) no saben qué es CTS que representa el 38%; de los doce trabajadores encuestados de las pequeñas empresas, siete (07) señalaron que sí percibieron CTS que representa el 58% y cinco (05) señalaron que no percibieron CTS durante el mencionado período, que representa el 42%.

Tres (03) empleadores de las microempresas señalan que durante el 2010 pagaron gratificaciones legales a sus trabajadores, que representa el 38%, tres (03) indicaron que no entregaron gratificaciones legales, que representa el 38% y dos (02) no se encontraban inscritos en el REMYPE en ese momento que significa un 24%; en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas, uno (01) señaló que sí pagó gratificaciones legales a sus trabajadores durante el mencionado período que representa el 50%, y uno (01) no se encontraba inscrito en el REMYPE en ese momento que representa el 50%. No obstante, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: dieciocho (18) indican que no percibieron gratificaciones legales durante el período 2010, que representa el 69%, dos (02) señalan que sólo percibieron gratificación en julio por fiestas patrias, que representa el 8%, y seis (06) que sólo percibieron gratificación en diciembre por navidad, que representa el 23%; en el caso de los trabajadores de las pequeñas empresas, tres (03) indicaron no haber percibido gratificaciones que representa el 42%, cuatro (04) sólo percibieron gratificación por concepto de fiestas patrias en el mes de julio, que representa el 33% y tres (03) indican que sólo percibieron gratificación por concepto de navidad en el mes de diciembre, que representa el 25%.

Durante el 2011, dos (02) empleadores de las microempresas señalan que pagaron gratificaciones legales a sus trabajadores, que representa el 25%, seis (06) indicaron que no entregaron gratificaciones legales, que representa el 75%; en el caso de los

empleadores de las pequeñas empresas, uno (01) señaló que sí pagó gratificaciones legales a sus trabajadores durante el mencionado período, que representa el 50% y uno (01) sólo otorgó gratificaciones en el mes de diciembre que representa el 50%. No obstante, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: dieciséis (16) indican que no percibieron gratificaciones legales durante el período 2011, que representa el 62% y diez (10) señalan que sólo percibieron gratificación en el *mes* de diciembre por concepto de fiestas patrias, que representa el 38%; en el caso de los trabajadores de las pequeñas empresas, tres (03) señalan haber percibido las dos gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad durante el 2011, que significa el 25%, dos (02) indican no haber percibido gratificaciones legales, que representa el 17%; dos (02) sólo percibieron gratificación por concepto de fiestas patrias en el mes de julio, que representa el 17% y cinco (05) indican que sólo percibieron gratificación por concepto de navidad en el mes de diciembre, que representa el 41%.

Con respecto al despido durante el período 2010-2011, los empleadores respondieron de la siguiente manera: tres (03) indicaron que sí hubo despido arbitrario y que se pagó la indemnización correspondiente que representa el 37% y cinco (05) señalaron que no lo hubo, que representa el 63%; en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas, los dos (02) señalaron que no hubo despido arbitrario durante dichos períodos.

Formas cómo los empleadores evaden sus obligaciones laborales durante el período 2010-2011:

En las Micro empresas, seis (06) empleadores indicaron que el documento que sustentó el pago de remuneraciones durante el 2010-2011 fue boleta de pago que representa el 75% y dos (02) señalaron que se utilizó recibo por honorarios que significa el 25%; en las Pequeñas empresas los dos (02) empleadores indicaron que dicho pago fue mediante boleta de pago que representa el 100%. No obstante, ocho (08) trabajadores de las Micro empresas indicaron que durante dicho período, el documento que sustentó la cancelación del sueldo mensual fueron boletas de pago, dicho número representa el 31%, ocho (08) indicaron que el documento que sustentó el pago mensual (sin considerar comisiones) fueron Recibos por honorarios, que representa el 31% y diez (10) respondieron que el pago mensual fue sin documento, que representa el 38%. Por su parte, los trabajadores de las Pequeñas empresas respondieron de la siguiente manera: ocho (08) manifestaron que su remuneración fue con boletas de pago que representa el 67% y cuatro (04) señalaron que el pago mensual fue sin documento que significan el 33%. Y en ambos casos los veintiséis (26) trabajadores de las empresas indicaron que los pagos no se efectuaron a través de instituciones financieras, que representa el 100%; y de igual manera los diez (10) empleadores también indicaron que no se efectuaron pagos de remuneraciones a través de instituciones financieras, que significan el 100%.

Coincidentemente, tanto algunos de los empleadores como los trabajadores de las empresas estudiadas respondieron que el documento que sustentó el pago de las comisiones durante el período 2010-2011 fue mediante recibos por honorarios de la

siguiente manera: en las Micro empresas, tres (03) personas percibieron comisiones con boleta de pago que significa el 12%, seis (06) personas percibieron con Recibo por honorarios que significan el 23%, nueve (09) sin documento alguno que representan el 35% y ocho (08) no percibieron comisiones que significan el 30%. En las Pequeñas empresas, cuatro (04) señalaron que percibieron las comisiones con Recibo por honorarios que representan el 33%, tres (03) sin documento que representa el 25% y cinco (05) personas que no percibieron comisiones que representan el 42%. Los empleadores de las microempresas indicaron que el documento que sustenta el pago de comisiones fue el Recibo por honorario, los ocho (08) que representan el 100%, en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas también señalaron lo mismo, los dos (02) que representan el 100%.

La labor inspectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el período 2010-2011:

Finalmente, los empleadores con respecto a multas relacionadas al incumplimiento laboral durante el período 2010-2011, respondieron de la siguiente manera: los ocho (08) empleadores de las microempresas indicaron que no hubo multas, que representa el 100%; y en el caso de los empleadores de las pequeñas empresas, uno (01) indicó haber sido multado por el MTPE que representa el 50%, y uno (01) señaló no haber tenido multa de ninguna entidad pública, que también representa el 50%, y tanto trabajadores como empleadores de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto coinciden que no hubo trabajadoras gestantes, tampoco trabajadores con incapacidad temporal ni se realizó abono por concepto de distribución de utilidades durante el período 2010-2011.

Las implicancias que genera el nivel de cumplimiento laboral del período 2010-2011:

De los datos recogidos, y la interpretación de cada uno de ellos se desprenden las posibles implicancias que el cumplimiento laboral genera en relación a temas tributarios, sociales y financieros, sin desestimar la vía judicial, los mismos que se muestran en la discusión de resultados.

4.3.2. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó los efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento laboral de las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto durante el periodo 2010-2011, siendo aplicable sólo a diez (10) empresas consideradas como Mypes dentro del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, de las cuales un total de treinta y ocho (38) trabajadores proporcionaron información que contribuyeron en la contrastación de los resultados obtenidos de la parte empleadora.

En base a los resultados de la investigación, se hizo un análisis sobre los diversos problemas encontrados, y se puede decir, que a pesar de las limitadas obligaciones que el empleador debió cumplir frente a sus trabajadores según esta Ley, se comprobó que no se produjeron cambios con tendencia positiva o mejoras en este sector, considerando las evidentes contradicciones en la información suministrada por las partes. Los resultados muestran el desconocimiento de los trabajadores acerca de los derechos y/o beneficios que les corresponde según el Régimen laboral al que se encuentra acogida la empresa, y los empleadores muestran desconocimiento sobre las implicancias que podrían generar el incumplimiento de esas obligaciones.

Un primer hallazgo de la investigación fue que la contratación laboral continúa siendo de manera informal y en otros casos se utilizó la contratación a plazo fijo como medio de “formalización” pero de manera indiscriminada, lo cual podría originar implicancias negativas para ambas partes. En el primer caso, la empresa al no tener registrado a sus trabajadores en planilla, conlleva a la omisión en el pago de contribuciones al seguro social de salud, omisión de aportes al sistema pensionario y renta de quinta categoría de ser el

caso; asimismo, para efectos tributarios, la contratación informal no permite sustentar las erogaciones por concepto de carga de personal y deducir como costo o gasto en la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, que a su vez eleva su utilidad, mostrando un resultado no real en sus estados financieros e incrementando el impuesto por pagar. Por otro lado la contratación a plazo fijo conlleva a una posible desnaturalización, sin dejar de lado que estas modalidades tienen que estar debidamente justificadas.

Asimismo, al aplicar técnicas de investigación científica se evidenciaron que en relación a las retribuciones económicas por jornada de trabajo, por horas extras, días de descanso semanal y feriados laborados, los resultados muestran que las empresas estudiadas no han cumplido sus obligaciones conforme a lo señalado en la Ley y las normas sobre la materia, dando de esta manera mayor credibilidad a los resultados obtenidos de la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Del mismo modo, existe informalidad en la documentación para sustentar dichos pagos, tal es el caso de los documentos que sustentaron las remuneraciones otorgadas a los trabajadores, que fueron en su mayoría "Recibos por honorarios". En ese sentido, es importante resaltar que en el numeral 2 del artículo 4° del Reglamento de comprobantes de pago se establece que los "Recibos por honorarios" se emitirán por la prestación de servicios a través del ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio, lo cual indudablemente no corresponde, por tratarse de personas que prestan sus servicios en condición de dependencia.

Esto puede originar posibles contingencias laborales al existir una denuncia en el Ministerio de Trabajo o en una inspección laboral por oficio, donde se evalúa la existencia de

subordinación por parte del prestador de servicio y la empresa. Por ello, si luego de la evaluación efectuada se determinaría relación de subordinación, las contingencias en las Pequeñas empresas serían la omisión de pago de sus beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, mientras que en ambos tipos de empresas se estaría incurriendo en infracción grave al no inscribir a los trabajadores en el régimen de seguridad social en salud y/o pensiones de acuerdo al artículo 44° del D.S. N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo, generando sanciones pecuniarias que no son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría según el artículo 44° de la Ley del Impuesto a la Renta.

De la misma forma, los resultados revelan que en el pago de comisiones también se han empleado los "Recibos por honorarios" para sustentar dicho concepto, el cual debió haber sido consignado dentro de la Boleta de pago. Esta es una modalidad que por lo general las empresas realizan para disminuir o evitar pagar la contribución del seguro social de salud. Por otro lado, respecto al trabajador, al no considerarse las comisiones en la boleta de pago, estaría en el supuesto de que los ingresos percibidos anualmente superen los parámetros establecidos por SUNAT, en consecuencia, podrían estar obligados a presentar la Declaración Jurada anual del Impuesto a la Renta de personas naturales.

En las pequeñas empresas, en referencia a los pagos de beneficios sociales de los trabajadores en planilla, muestran un cumplimiento parcial en los depósitos de CTS y gratificaciones legales aun cuando no pueda afirmarse que los cálculos fueron de acuerdo a Ley, sin embargo en el caso de las microempresas, donde los empleadores no se encuentran obligados a pagar ningún beneficio social por los conceptos mencionados, algunos trabajadores reconocen haber percibido gratificaciones en fiestas patrias y/o navidad durante

el 2010-2011. En este último no existe infracción al no pagar esos beneficios, pero en las pequeñas empresas sí se estaría incurriendo en infracciones tipificadas en la Ley General de Inspección del trabajo, que consecuentemente generaría multas que tendrían que ser reparadas en la Declaración Jurada anual de renta, incrementando un 30% de la multa calculada en el impuesto a pagar. Pero el problema mayor es que no todos los trabajadores hayan hecho uso del descanso físico que le correspondió una vez adquirido el derecho, por lo que se estaría cometiendo una infracción muy grave según el Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo, que a parte de la multa, tendrían que pagar al trabajador una remuneración por descanso vacacional no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Los resultados también muestran que el pago de remuneraciones no han sido bancarizados, siendo ésta la mejor prueba que la empresa puede tener para acreditar el pago efectuado en una contingencia con el trabajador y/o la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Las microempresas no se afiliaron al seguro social de salud semisubsidiado que otorga la Ley Mype. Es probable que hayan optado por la afiliación al EsSalud porque a diferencia del SIS, éste otorga prestaciones económicas, o tal vez sea por falta de información o asesoramiento concerniente al tema. Por otro lado, el no efectuar el pago genera intereses moratorios que no son deducibles para efectos tributarios, de igual manera las retenciones previsionales deben ser pagados dentro de los plazos establecidos para evitar multas e intereses moratorios y/o evitar contingencias con las Administradoras de Fondos de Pensiones, que tienen la facultad de iniciar un proceso judicial por incumplimiento del depósito.

En ese sentido, se rechaza la hipótesis presentada, porque los datos muestran que los efectos del Decreto Legislativo N° 1086 no han sido positivos y por ende las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto no han cumplido satisfactoriamente con los derechos laborales de sus trabajadores durante el período 2010-2011 y de acuerdo a esos resultados se puede decir que no existe una correlación entre las variables de estudio, pero se afirma que los objetivos han sido alcanzados y demostrados.

Esta realidad se suma a la realidad encontrada en la investigación de la Pontificia Universidad Católica del Perú realizada en la ciudad de Lima y publicada en el año 2010 sobre cumplimiento laboral donde se evidenciaron que en el país 9 de cada 10 trabajadores realizan actividades laborales sin que se respeten los derechos que la Constitución y las leyes establecen. No obstante, esta investigación se limita sólo a las empresas dedicadas a este tipo de actividad, cuyos resultados no pueden generalizarse, ni afirmar que la Ley Mype del Decreto Legislativo N° 1086 ha tenido los mismos efectos en todas las empresas comerciales de la ciudad de Tarapoto. Pero sí constituye un aporte importante para futuras investigaciones con las cuales puede mejorarse y complementarse, dejando claro que esta investigación es confiable en la medida que los resultados obtenidos mediante instrumentos de recolección de datos sean veraces.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.2 CONCLUSIONES

En función a la contrastación de hipótesis, se rechaza la hipótesis planteada y se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- El Decreto Legislativo N° 1086 Ley Mype, es un régimen especial que regula los derechos y beneficios de los trabajadores, favoreciendo a la parte empleadora. en ese sentido, como resultado de la investigación se evidenciaron que durante el período 2010-2011 las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto que se acogieron a la misma, muestran un nivel de cumplimiento muy bajo en las obligaciones de carácter formal y de carácter económico frente a sus trabajadores al no cumplir con la inclusión y declaración en la planilla electrónica e incumplimiento en los beneficios normados, por ende la Ley no produjo efectos con tendencia positiva en este sector.

- Los resultados de la investigación evidencian que durante el período 2010-2011 algunas de las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto acogidas a la Ley Mype del Decreto Legislativo N° 1086 reflejaron sus erogaciones por concepto de cargas del personal mediante recibos por honorarios que califican como comprobantes de pago normados por SUNAT, siendo ésta una de las formas más comunes de cómo los empleadores evaden sus obligaciones que genera una contratación formal, dejando de lado el uso de documentación establecida por la Legislación laboral.

- **Por los resultados de la investigación, se deduce que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no ha desarrollado una eficiente labor inspectiva en las Micro y Pequeñas Empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto durante los últimos años.**

- **Las Micro y Pequeñas empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto durante el período 2010-2011 al realizar contratación informal, mostraron resultados irreales en sus declaraciones tributarias a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, tales como planilla electrónica, declaraciones juradas anuales de rentas empresariales, etc.**

5.3 RECOMENDACIONES

- A las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto, asumir sus obligaciones formales y económicas frente a sus trabajadores y se abstengan de incurrir en actos de fraude a la ley, dado que los trabajadores tienen la vía administrativa y judicial para hacer valer sus derechos.
- A los trabajadores, informarse sobre el Régimen laboral en el que se encuentra acogida la empresa donde prestan servicios, para poder exigir los derechos y beneficios que le corresponda según Ley.
- Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, enfocar su labor inspectiva en las Micro y Pequeñas empresas, dado que en esta escala empresarial es donde existe mayor incumplimiento laboral, y de esa manera mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y a su vez hacer cumplir la Ley.
- A las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto, celebrar contratos de acuerdo a Ley para evitar contingencias de carácter laboral y/o tributario, porque es mejor tener a los trabajadores en planilla y asumir el pago del seguro social de salud a no poder sustentar esos gastos que afectan a la base imponible del impuesto a la renta en la Declaración Jurada anual

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS IMPRESOS

- **Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia (2000).** *Derecho del Trabajo*. Vigésimo Octava edición. Editorial Civitas, Madrid - España. Pág. 269.

- **Botton Girón, Dante Abraham (2012).** SOLUCIONES LABORALES. *Exclusiones de la Jornada Máxima de trabajo*. Gaceta Jurídica S.A. Lima - Perú. Pág. 65.

- **Campos Torres, Sara.** 2010. *"Nuevo Régimen Laboral Empresarial"*. Primera Edición. Editorial El Búho E.L.R.L. Lima - Perú. Pág. 298-299.

- **Chávez Núñez, Frida M. (2012).** SOLUCIONES LABORALES. *El contrato de trabajo a tiempo parcial y su regulación en el proyecto de la Ley General del trabajo*. Gaceta Jurídica S.A. Lima -Perú. Pág. 23.

- **Díaz quintanilla, Raquel. (2011).** *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. Primera Edición Gaceta Jurídica S.A. Lima -Perú. Pág. 133-134.

- **Infantes Cárdenas, Gisela Margot. Mucha Gracia, Raúl Eduardo y Egúsquiza Palacín Beatty (2012).** Manual de Obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Primera Edición. Pacífico Editores S.A.C, Lima - Perú. Pág. 353-355, 358, 360.

- **Jiménez Coronado, Ludmin Gustavo. (2009).** *Manual Práctico Laboral Mypes y Tercerización*. Primera Edición. Lima - Perú. Instituto Pacífico S.A.C. Pág. 9-12.
- **Marx, Karl (19739).** *El capital. Crítica de la Economía Política*. Libro primero, Editorial Cartago, buenos Aires. Pág. 233.
- **Toyama Miyagusuku, Jorge. (2011).** *Derecho individual del trabajo*. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A. Lima- Perú. Pág. 9-11, 19-20, 37, 45-46, 51, 344, 346-348
- **Vásquez Rendón, Jorge. (2000).** *"El Derecho del trabajo individual"* 5º edición. Editorial Lima - Perú. P. 347.

LIBROS VIRTUALES

- **DEL AGUILA VELA, ROBERT (2010).** *Guía Básica del Trabajador*. Encuesta de Opinión de Lima Metropolitana. Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Pág. 2.
- **VERA PAREDES, ISAIAS (2010).** *Desarrollo Teórico Práctico del Régimen Especial Laboral Mype*. Informativo Vera Paredes Pág. 3.

TESIS

- **PAREDES GARCÍA, JIM GALO** (2010). “Impacto del Decreto Legislativo N° 1086 en la Liquidez y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas comerciales en el distrito de Tarapoto. Periodo Setiembre 2008 a Setiembre 2009”. Tesis Pre-grado para Contador Público. Tarapoto – Perú. Universidad Cesar Vallejo.

LEYES

- **Constitución Política del Perú**. Aprobada mediante Referéndum. 30/12/1993.
- **Ley 28806**. Ley General de Inspección del Trabajo. Lima - Perú. 19/07/2006.
- **Ley 27735**. Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Lima - Perú. 27/05/2002.
- **Ley 27130**. Ley que establece el Régimen de Reprogramación de aportes al fondo de Pensiones. Lima - Perú. 02/06/1999.
- **Ley 26790**. Ley de Modernización de la seguridad social en salud. Lima - Perú. 17/05/1997.

- **Decreto Legislativo N° 1086.** Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Lima – Perú. 28/06/2008.

- **Decreto Legislativo N° 713.** Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada. Lima - Perú. 07/11/1991.

- **Decreto Supremo N° 009-2011-TR.** Decreto que modifica el Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de entregar boletas de pago. Lima - Perú. 22/07/2011.

- **Decreto Supremo N° 007-2008, TR.** Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Lima - Perú. 30/09/2008.

- **Decreto Supremo N° 008-2008-TR.** Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Lima - Perú. 30/09/2008.

- **Decreto Supremo N° 019-2006-TR.** Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Lima - Perú. 28/10/2006.

- **Decreto Supremo N° 179-2004-EF.** Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta. Lima - Perú. 08/12/2004.

- **Decreto Supremo N° 007-2002-TR.** Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Lima - Perú. 03/07/2002.

- **Decreto Supremo N° 005-2002-TR.** Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del Régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Lima - Perú. 03/07/2002.

- **Decreto Supremo N° 017-2001-TR.** Decreto que modifica el Decreto Supremo N° 001-98-TR. Lima - Perú. 07/06/2001.

- **Decreto Supremo N° 135-99-EF.** Texto Único Ordenado del Código Tributario. Lima - Perú. 18/08/1999.

- **Decreto Supremo N° 001-98-TR.** Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planilla de pago. Lima - Perú. 20/01/1998.

- **Decreto Supremo N° 054-97-EF.** Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Lima - Perú. 14/05/1997.

- **Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima - Perú. 21/03/1997.

- **Decreto Supremo N° 001-97-TR.** Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de servicios. Lima - Perú. 27/02/1997.

- **Decreto Legislativo N° 892.** Decreto que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Lima - Perú. 08/11/1996.
- **Resolución N° 080-98-EF/SAFP.** Lima - Perú. 03/03/1998
- **NIC 01.** Presentación de Estados Financieros. Revisada en 2003 y modificada en 2005.
- **NIC 19.** Beneficios a los empleados. Modificada en 2011.

WEBGRAFÍA

- **AFPNET: Nuevo medio de declaración y pago en el Sistema Privado de Pensiones.**
www.caballero Bustamante.com.pe/plantilla/lab/bol141209.pdf
- **Derecho Laboral.** http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral
- **Instituto de Estudios Económicos y Sociales.** Reporte Sectorial: Industria de Fabricación de Motocicletas. http://www.cmm.org.pe/Estadisticas/2010/Repor_sectorial_motos_feb2010.pdf
- **LASTRA D. EDUARDO.** 18/09/2010. <http://www.mundomype.com/articulos/35-entorno-empresarial/462-urge-reconceptualizar-normas-pro-mype.html>

➤ **Manual del**

Empleador. www.sbs.gob.pe/.../0/1/jer/...manualempleador/Mempleador.docx

➤ **NELLY LUNA, AMANCIO.**

29/06/2008. <http://elcomercio.pe/edicionimpresa/html/2008-06-29/se-facilita-cumplimiento-derechos-laborales-mypes.html>

➤ **RPP Noticias.** 28/04/2010. <http://www.rpp.com.pe/detalle.php?nid=260908>

➤ **SUNAT - Orientación Tributaria.**

http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=983:definiciones&catid=144:pe-012008-072011&Itemid=256

http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1164&Itemid=262

OTRAS FUENTES

➤ **Expediente N°423-2008-SDI-DRTPE** del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo de San Martín.

➤ **Follero** del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

➤ **SUNAT.** Sección Aduanas – Tarapoto.

ANEXO I
EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE VEHÍCULOS MENORES INSCRITAS EN EL REMYPE
DISTRITO: TARAPOTO

N°	RUC	RAZÓN SOCIAL	VIA	NOMBRE	NRO	DISTRITO	PROVINCIA	REGIÓN	CIU	DESCRIPCIÓN	INICIO ACTIVIDADES	REMYPE	FECHA
1	2049333733	ARENAS MOTORS S.A.C	JR	CAJALLANA	125	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	35918	FAB. DE MOTOCICLETAS	01/01/2011	MICROEMPRESA	13/08/2011
2	30011267721	ARÉVALO VIENA ROBERT	IR.	RAYMONDI	388	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50102	VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	01/04/2009	MICROEMPRESA	23/07/2009
3	10011286092	DEIGADO VASQUEZ YESSICA	IR.	MARTINEZ DE COMPAGNON	513	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50102	VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	01/11/2007	MICROEMPRESA	17/01/2009
4	20521544090	FABRICACIONES MONTOYA S.R.L	IR	JIMENEZ PIMENTEL	1323	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50405	VTA. MANT. Y REP. MOTOCICLETAS	01/04/2008	PEQUEÑA EMPRESA	16/01/2009
5	20492853661	IMPORTACIONES MICHELIN E.I.R.L	IR	RAMON CASTILIA	562	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50102	VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	27/04/2010	MICROEMPRESA	06/09/2010
6	20493990064	ARENAS MOTORS E.I.R.L	JR	MARTINEZ DE COMPAGNON	513	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	35918	FAB. DE MOTOCICLETAS	01/05/2011	MICROEMPRESA	07/05/2011
7	20531452055	LUCI MOTORS DEL PERU S.R.L	PZA.	PLAZA MAYOR	514	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50102	VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	01/02/2004	PEQUEÑA EMPRESA	23/09/2011
8	20010546132	LUNA BAKOLES JUAN MANUEL	IR	JIMENEZ PIMENTEL	628	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50405	VTA. MANT. Y REP. MOTOCICLETAS	01/02/1996	MICROEMPRESA	04/05/2009
9	10010228174	PORTOCARRERO ALVARADO NEYSER	JR.	JIMENEZ PIMENTEL	806	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50405	VTA. MANT. Y REP. MOTOCICLETAS	07/01/1994	MICROEMPRESA	24/03/2009
10	20460411150	TOTAL INVERSIONES & MOTORCYCLES S.A.C	IR	CABO ALBERTO LEVEAU	331	TARAPOTO	SAN MARTIN	SAN MARTIN	50102	VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	12/03/2008	MICROEMPRESA	07/10/2010

NTE: BASE DE DATOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - REMYPE

ANEXO II



PERU

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

REMYPE

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C



[Regresar](#)

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
20493937333	ARENAS MOTOR'S S.A.C.	3591 - FABRICACION DE MOTOCICLETAS	13/04/2011	0000555469-2011	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	27/04/2011

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

REMYPE

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C



[Regresar](#)

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
10011267721	AREVALO VERA ROBERT	5040 - VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE MOTOCICLETAS	21/07/2009	0000108361-2009	SU EMPRESA HA SIDO VALIDADA COMO MICRO EMPRESA Y ESTA PENDIENTE DE QUE LA EMPRESA GENERE SU CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN, PARA LO CUAL DEBERA INGRESAR AL MÓDULO DEL REMYPE CON SU USUARIO Y CLAVE SOL AQUI	---

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

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

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C



Regresar

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
10011286092	DELGADO VASQUEZ YESSICA		17/01/2009	0000011066-2008	SU EMPRESA HA SIDO VALIDADA COMO MICRO EMPRESA Y ESTA PENDIENTE DE QUE LA EMPRESA GENERE SU CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN, PARA LO CUAL DEBERÁ INGRESAR AL MÓDULO DEL REMYPE CON SU USUARIO Y CLAVE SOL AQUÍ.	-----

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V.1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

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

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C



Regresar

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
20531544090	FABRICACIONES MONTOYA S.R.L.	2899 - FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, N.C.P.	16/01/2009	0000041395-2009	ACREDITADO COMO PEQUEÑA EMPRESA	15/01/2010

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V.1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

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

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C.



Regresar

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
20493853661	IMPORTACIONES MICHELINA E.I.R.L.	5010 - VENTA DE VEHICULOS AUTOMOTORES	06/09/2010	0000368796-2010	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	09/09/2010

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

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

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C.



Regresar

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
20493990064	KARLITAS MOTORS E.I.R.L.	3591 - FABRICACION DE MOTOCICLETAS	07/05/2011	0000588014-2011	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	12/05/2011

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

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

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C.



Regresar

NP R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
20531452055	LUCKI MOTORS DEL PERU S.R.L.	5010 - VENTA DE VEHICULOS AUTOMOTORES	21/09/2011	0000723696-2011	ACREDITADO COMO PEQUEÑA EMPRESA	29/09/2011

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

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

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C.



Regresar

NP R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
10010646133	LUNA BARDALES JUAN MANUEL	5040 - VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE MOTOCICLETAS	04/05/2009	0000079783-2009	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	18/02/2011

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

REMYPE

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C



Regresar

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
10010228374	PORTOCARRERO ALVARADO NEYSER	5040 - VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE MOTOCICLETAS	24/03/2009	0000022481-2008	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	22/01/2010

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.



PERU

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

REMYPE

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

REMYPE

Busqueda por Número de R.U.C



Regresar

Nº R.U.C.	Razón Social	Actividad Económica	Fecha Solicitud	# registro solicitud	Estado	Fecha de acreditación
20450411150	TOTAL INVERSIONES & MOTORCYCLES S.A.C.	5010 - VENTA DE VEHICULOS AUTOMOTORES	16/02/2009	0000053893-2009	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	07/10/2010

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina de Informática / V 1.1 - Módulo de consultas REMYPE.
Consultas al 630-6000 / 630-6030 / 630-6060 anexo 3058.

ANEXO III

Cuestionario - Empleador

N° de encuesta	
----------------	--

INFORMACIÓN GENERAL

Encuestador	Edison Cubas Hernández	Fecha de la Encuesta	/ /
Hora en que comenzó la encuesta		Hora finalizada de la encuesta	

Mi nombre es **Edison Cubas Hernández**, Bachiller en ciencias contables, egresado de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, y estoy desarrollando un Proyecto de Investigación acerca del ámbito laboral en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto.

Quisiera pedir su ayuda para que conteste a unas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Le pido que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas, **las cuales tienen fines netamente académicos**, y al mismo tiempo le ayudará a consolidar sus conocimientos acerca del tema.

El siguiente cuestionario contiene preguntas las cuales requieren una respuesta concreta, no hay respuestas buenas ni malas, Se deberá marcar con una "x" en la opción elegida.

Agradezco mucho su participación.

Sección 1: INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

1.01. ¿Ha escuchado hablar sobre la Ley de la Micro y Pequeña Empresa?	A. Sí.....() B. No.....()
1.02. ¿Cómo es considerada esta empresa dentro del Registro Nacional de la Mype?	A. Micro Empresa.....() B. Pequeña Empresa.....()

Sección 2: OBLIGACIONES ANTE EL TRABAJADOR

<p>2.01. ¿Cuántas personas laboran actualmente en esta empresa?</p>	<p>A. Menos de 10 trabajadores..... ()</p> <p>B. Entre 10 a 20 trabajadores..... ()</p> <p>C. Más de 20 trabajadores..... ()</p>
<p>2.02. ¿Se han celebrado contratos laborales con los trabajadores durante el período 2010-2011?</p>	<p>A. Si..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. A veces..... ()</p>
<p>2.03. ¿A cuánto ascendió el sueldo mensual de los trabajadores durante el 2010-2011?</p> <p><i>(RMV - Remuneración Mínima Vital)</i></p>	<p>A. Menor a la RMV..... ()</p> <p>B. RMV..... ()</p> <p>C. Mayor a la RMV..... ()</p>
<p>2.04. ¿Cuántas horas a la semana laboran los trabajadores?</p>	<p>A. Menos de 48 horas..... ()</p> <p>B. 48 horas..... ()</p> <p>C. Más de 48 horas..... ()</p>
<p>2.05. ¿Mediante qué documento se pagaron las remuneraciones a los trabajadores durante el 2010-2011? <i>(Sin considerar comisiones)</i></p>	<p>A. Boleta de pago..... ()</p> <p>B. Recibo por honorarios..... ()</p> <p>C. Sin documento..... ()</p> <p>D. Otros <i>(Especificar)</i>..... ()</p>
<p>2.06. ¿Mediante qué documento se pagaron las comisiones a los trabajadores durante el 2010-2011?</p>	<p>A. Boleta de pago..... ()</p> <p>B. Recibo por honorarios..... ()</p> <p>C. Sin documento..... ()</p> <p>D. Otros <i>(Especificar)</i>..... ()</p>

<p>2.07. ¿El pago de la remuneración durante el 2010-2011 se efectuó a través de una institución financiera?</p> <p><i>(Remuneración fija y/o comisiones)</i></p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>
<p>2.08. En el caso de los trabajadores que hayan laborado horas extras durante el 2010-2011 ¿Se ha otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. A veces..... ()</p> <p>D. No laboraron horas extras..... ()</p>
<p>2.09. En el caso de los trabajadores que hayan laborado en días de descanso semanal durante el 2010-2011 ¿Se ha otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. Trabajaron, pero lo gozaron otro día..... ()</p> <p>D. No laboraron en días de descanso semanal..... ()</p>
<p>2.10. En el caso de los trabajadores que hayan laborado en días feriados durante el 2010-2011 ¿Se ha otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. Trabajaron, pero lo gozaron otro día..... ()</p> <p>D. No laboraron en días feriados..... ()</p>
<p>2.11. Los trabajadores cuya prestación de servicios fue mayor a doce meses durante el período 2010-2011 ¿Gozaron de descanso vacacional?</p> <p><i>(De ser la respuesta diferente a la alternativa "A" ó "C" pasar al ítem 2.14)</i></p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. No hubo trabajadores con más de doce meses de servicio..... ()</p>
<p>2.12. ¿Cuánto tiempo duró el descanso vacacional?</p>	<p>A. 15 días..... ()</p> <p>B. 01 mes..... ()</p>

<p>2.13. ¿El descanso vacacional durante el período 2010-2011 fue remunerado?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>
<p>2.14. En el caso de cese laboral durante el período 2010-2011. ¿Se otorgó retribución económica por vacaciones trunca?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. A veces..... ()</p>
<p>2.15. En el caso de existir algún despido injustificado durante el período 2010-2011. ¿Se pagó indemnización?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. A veces..... ()</p> <p>D. No hubo despido injustificado..... ()</p>
<p>2.16. En el caso de haber trabajadoras gestantes durante el 2010-2011. ¿Hubo descanso pre y post natal?<i>(De ser la respuesta la alternativa "B" ó "C", pasar al ítem 2.19)</i></p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. No hubo trabajadoras gestantes..... ()</p>
<p>2.17. ¿Cuánto tiempo duró el descanso pre y post natal?</p>	<p>A. Menos de 03 meses..... ()</p> <p>B. 03 meses..... ()</p> <p>C. Más de 03 meses..... ()</p>
<p>2.18. ¿El descanso pre y post natal durante fue remunerado?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>
<p>2.19. En el caso de que algún trabajador haya sufrido accidente en el 2010-2011. ¿Su descanso por incapacidad temporal fue remunerado?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. No hubo trabajadores con incapacidad temporal..... ()</p>

	2010	2011
2.20. ¿La empresa abonó mensual o semestralmente CTS en una cuenta bancaria del trabajador? <i>(CTS: Compensación por Tiempo de Servicios)</i>	A. Sí..... () B. No..... ()	A. Sí..... () B. No..... ()
2.21. ¿Se ha otorgado gratificaciones por Fiestas Patrias y/o Navidad?	A. Sí..... () B. No..... () C. Sólo en Julio..... () D. Sólo en Diciembre..... ()	A. Sí..... () B. No..... () C. Sólo en Julio..... () D. Sólo en Diciembre..... ()
2.22. ¿La empresa ha pagado participación de utilidades a los trabajadores?	A. Sí..... () B. No..... ()	A. Sí..... () B. No..... ()

2.23. ¿Los pagos del seguro social en salud se efectuaron dentro de los plazos establecidos por SUNAT durante el período 2010-2011?	A. Sí..... () B. No..... () C. A veces..... ()
2.24. ¿Los pagos de las retenciones previsionales (AFPs u ONP) se efectuaron dentro de los plazos establecidos durante el período 2010-2011?	A. Sí..... () B. No..... () C. A veces..... ()
2.25. ¿Las siguientes entidades estatales le han impuesto multas relacionadas al cumplimiento laboral durante el 2010-2011?	A. SUNAT..... () B. MTPE..... () C. AFP..... () D. No hubo multas..... ()

ANEXO IV

Cuestionario - Trabajador

N° de encuesta	
----------------	--

INFORMACIÓN GENERAL

Encuestador	Edison Cubas Hernández	Fecha de la Encuesta	/ /
Hora en que comenzó la encuesta		Hora finalizada de la encuesta	

Mi nombre es **Edison Cubas Hernández**, Bachiller en ciencias contables, egresado de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, y estoy desarrollando un Proyecto de Investigación acerca del ámbito laboral en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto.

Quisiera pedir su ayuda para que conteste a unas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Le pido que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas, las cuales tienen fines netamente académicos.

En el siguiente cuestionario hay preguntas las cuales requieren una respuesta concreta, no hay respuestas buenas ni malas, Se deberá marcar con una "x" en la opción elegida.

Agradezco mucho su participación.

Sección 1: INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO/A

1.01. Edad		1.02. Sexo	M () F ()
1.03. Lugar de nacimiento <i>(distrito/provincia/Departamento)</i>			
1.04. ¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Separado/a () Viudo/a ()		
1.05. ¿Tienes hijos?	Si..... () No..... ()	1.06. ¿Cuántos hijos?	

Sección 2: SITUACIÓN LABORAL

<p>2.01. ¿Cuánto tiempo lleva Ud. Laborando en esta empresa?</p>	<p>- Años..... ()</p> <p>- Meses..... ()</p>
<p>2.02. ¿Cuál es su cargo u ocupación dentro de la empresa?</p>	<p>A. Vendedor..... ()</p> <p>B. En área de Administración..... ()</p> <p>C. En servicio Técnico..... ()</p> <p>D. Otro (<i>Especificar</i>)..... ()</p>
<p>2.03. ¿Bajo qué tipo de contrato está trabajando? (<i>Elegir una sola respuesta</i>)</p>	<p>A. A plazo Indeterminado..... ()</p> <p>B. A plazo fijo (Temporal)..... ()</p> <p>C. A tiempo parcial..... ()</p> <p>D. Sin contrato..... ()</p> <p>E. Otro (<i>Especificar</i>)..... ()</p>
<p>2.04. Cuando Ud. inició a laborar en esta empresa. ¿Le hicieron firmar un contrato de trabajo?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>
<p>2.05. ¿Cómo es el pago que percibe mensualmente?</p>	<p>A. Sueldo fijo..... ()</p> <p>B. Sueldo + comisiones..... ()</p> <p>C. Sólo Comisiones..... ()</p> <p>D. Otro (<i>Especificar</i>)..... ()</p>
<p>2.06. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual? <i>(RMV Remuneración Mínima Vital)</i></p>	<p>A. Menor a la RMV..... ()</p> <p>B. RMV..... ()</p> <p>C. Mayor a la RMV..... ()</p>

<p>2.07. ¿Mediante qué documento le pagaron su sueldo mensual durante el 2010-2011? <i>(Sin considerar las comisiones)</i></p>	<p>A. Boleta de Pago..... () B. Recibo por honorarios..... () C. Sin documento..... () D. Otro <i>(Especificar)</i>..... ()</p>
<p>2.08. ¿Mediante qué documento le pagaron sus comisiones durante el 2010-2011? <i>(SÓLO PARA TRABAJADORES QUE PERCIBEN COMISIONES)</i></p>	<p>A. Boleta de Pago..... () B. Recibo por honorarios..... () C. Sin documento () D. Otro <i>(Especificar)</i>..... ()</p>
<p>2.09. ¿El pago de su remuneración durante el 2010-2011 se efectuó a través de una institución financiera? <i>(Remuneración fija y/o comisiones)</i></p>	<p>A. Sí..... () B. No..... ()</p>
<p>2.10. ¿Cuántas horas a la semana trabaja?</p>	<p>A. Menos de 48 horas..... () B. 48 horas..... () C. Más de 48 horas..... ()</p>
<p>2.11. ¿Percibió retribución económica por trabajar horas extras durante el período 2010-2011?</p>	<p>A. Sí..... () B. No..... () C. No trabajé horas extras..... ()</p>
<p>2.12. En el caso de haber trabajado en días de descanso semanal desde su ingreso a esta empresa ¿Le han otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Sí..... () B. No..... () C. Trabajé, pero lo gocé otro día..... () D. No trabajé en días de descanso semanal..... ()</p>

<p>2.13. En el caso de haber trabajado en días feriados desde su ingreso a esta empresa ¿Le han otorgado alguna retribución económica? <i>(Ejemplo: Año nuevo, jueves santo y viernes santo, día del trabajador, fiestas patrias, Santa Rosa de Lima, etc.)</i></p>	<p>A. Sí..... () B. No..... () C. Trabajé, pero lo gocé otro día..... () D. No trabajé en días feriados..... ()</p>
<p>2.14. ¿Ud. ha gozado de descanso vacacional? <i>(SÓLO PARA TRABAJADORES CUYA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ES MAYOR A DOCE MESES)</i> <i>(NOTA: De ser su respuesta la alternativa "B", pasar al ítem 2.17)</i></p>	<p>A. Sí..... () B. No..... ()</p>
<p>2.15. ¿Cuánto tiempo duró el descanso vacacional?</p>	<p>A. 15 días..... () B. 01 mes..... ()</p>
<p>2.16. ¿El descanso vacacional fue remunerado?</p>	<p>A. Sí..... () B. No..... ()</p>
<p>2.17. Durante el tiempo que Ud. lleva laborando en esta empresa, ¿Estuvo en estado de gestación? <i>(SÓLO PARA PERSONAS DEL SEXO FEMENINO)</i> <i>(NOTA: De ser la respuesta la alternativa "B", pasar al ítem 2.20)</i></p>	<p>A. Sí..... () B. No..... ()</p>
<p>2.18. Durante o después del periodo de gestación. ¿Cuántos meses descansó?</p>	<p>A. Menos de 03 meses..... () B. 03 meses..... () C. Más de 03 meses..... ()</p>
<p>2.19. ¿El descanso pre o post natal fue remunerado?</p>	<p>A. Sí..... () B. No..... ()</p>

<p>2.20. Durante el tiempo que Ud. lleva laborando, ¿tuvo algún accidente que le impidió asistir a su centro de trabajo por incapacidad temporal?</p> <p><i>(MII) Incapacidad Temporal comprobada mediante Certificado (CIT)</i></p> <p><i>De ser la respuesta la alternativa "B", pasar al ítem 2.23</i></p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>
<p>2.21. ¿Ud. descansó durante el tiempo de Incapacidad Temporal?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>
<p>2.22. ¿El tiempo de descanso por Incapacidad temporal fue remunerado?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>

	2010	2011
<p>2.23. ¿La empresa le ha abonado mensual ó semestralmente CTS en una cuenta bancaria?</p> <p><i>(CTS: Compensación por Tiempo de Servicios)</i></p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. No sé que es CTS..... ()</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. No sé que es CTS..... ()</p>
<p>2.24. ¿Le han otorgado gratificaciones por Fiestas Patrias y/o Navidad?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. Sólo en Julio..... ()</p> <p>D. Sólo en Diciembre..... ()</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p> <p>C. Sólo en Julio..... ()</p> <p>D. Sólo en Diciembre..... ()</p>
<p>2.25. ¿La empresa le ha pagado participación por las utilidades?</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>	<p>A. Sí..... ()</p> <p>B. No..... ()</p>

<p>2.26. ¿En qué Seguro de Salud se encuentra afiliado?</p>	<p>A. En el SIS (Seguro Integral de Salud)..... ()</p> <p>B. En Essalud..... ()</p> <p>C. En ninguno.....()</p>
<p>2.27. ¿En qué sistema pensionario se encuentra afiliado?</p>	<p>A. En el Sistema Nacional de Pensiones..... ()</p> <p>B. En el Sistema Privado de Pensiones (AFPs)..... ()</p> <p>C. En ninguno..... ()</p>
<p>2.28. ¿Sabe Ud. en qué Régimen Laboral está acogida la empresa?</p>	<p>A. Micro Empresa..... ()</p> <p>B. Pequeña Empresa..... ()</p> <p>C. No lo sé..... ()</p>

ANEXO V

MATRIZ DE CONSISTENCIA

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
Conocer los efectos del Decreto Legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010 – 2011.	Analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales. Período 2010-2011.	- Decreto Legislativo N° 1086 - Nivel de cumplimiento de los derechos laborales	- Ventas netas anuales - Número de trabajadores - Contrato de trabajo - Rentuneración - Jornada laboral - Descansos remunerados - Beneficios sociales - Seguridad social	Encuesta	Cuestionario	Empleador/ Trabajador
	Identificar las formas cómo los empleadores evaden sus obligaciones laborales. Período 2010 –2011.	- Nivel de cumplimiento de los derechos laborales	- Contrato de Trabajo - Documentación	Encuesta	Cuestionario	Empleador/ Trabajador
	Conocer la labor inspectiva del Ministerio de Trabajo durante el periodo 2010-2011.	- Nivel de cumplimiento de los derechos laborales	- Documentación	Encuesta	Cuestionario	Empleador/ Trabajador
	Identificar implicancias que genera el nivel de cumplimiento laboral. Período 2010-2011.	- Decreto Legislativo N° 1086 - Nivel de cumplimiento de los derechos laborales	- Ventas netas anuales - Número de trabajadores - Contrato de trabajo - Rentuneración - Jornada laboral - Descansos remunerados - Beneficios sociales - Seguridad social - Documentación	Encuesta	Cuestionario	Empleador/ Trabajador

FUENTE: Elaborado por el investigador