

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LAS MYPES Y SU INCIDENCIA EN LA
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C. DEL
SECTOR SERVICIOS EN LIMA, PERÍODO 2019**

PRESENTADO POR LA BACHILLER
LIZETH ELIA CRISTINA MEJÍA HUAPAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADORA PÚBLICA

LIMA, PERÚ

2021

A mis tíos queridos Rosario y Miguel que con su apoyo constante y confianza hicieron posible que hoy pueda culminar esta etapa de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A los señores docentes de la Universidad Ricardo Palma por sus enseñanzas y haberme inculcado los valores éticos para desempeñarme en mi carrera profesional.

INTRODUCCIÓN

En el Perú la micro y pequeña empresa, en adelante MYPE, juegan un papel importante en el desarrollo social y económico al ser la mayor fuente generadora de empleo e importante agente dinamizador del mercado.

En este contexto el Estado en su papel promotor para la promoción y desarrollo progresivo del acceso al empleo a través de uno de los instrumentos como la legislación laboral ha establecido un Régimen laboral especial para la MYPE con la finalidad de que los sobrecostos laborales y la carga tributaria no sean la causa para frenar la formalización de sus trabajadores y a su vez permita el crecimiento de la MYPE lo que conlleva a que esta aproveche al máximo todas las ventajas mientras tenga esta condición.

En una empresa es importante tener pleno conocimiento de la situación laboral, que contempla la formalización de sus trabajadores, así como el costo que representan para esta, así como las consecuencias tributarias y legales que puede haber si no se aplican las normas que correspondan según sus características. Cabe preciar que, en nuestro país, Sunafil es la entidad fiscalizadora encargada de hacer cumplir las normas laborales, así como también tiene la obligación de orientar y la facultad para sancionar.

La Rentabilidad en una empresa es un indicador esencial que nos va permitir conocer la situación financiera en que se encuentre y una de las recomendaciones para que esta aumente es tener un buen control de los gastos, sin duda uno de los más importantes son los costos laborales y teniendo información oportuna nos permitirá llevarla a mayores niveles de productividad y rentabilidad.

En el contexto descrito observamos que el ámbito laboral juega un papel importante en la rentabilidad de la MYPE, por lo que el presente trabajo de investigación nos va permitir desarrollar todas las dimensiones que lo involucren, es por ello que nuestra hipótesis plantea “Régimen Laboral Especial de las Mypes y su incidencia en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector servicios en Lima, período 2019.

Como resultado de la hipótesis planteada se identificaron las siguientes variables:

Variable Independiente: Régimen Laboral Especial de las Mypes.

Variable Dependiente: Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector servicios.

Como objetivo principal tenemos que es Determinar la incidencia del Régimen Laboral Especial de las Mypes en la Rentabilidad y como objetivos específicos; determinar la incidencia que tiene los costos laborales de las Mypes en el Estado de Resultados y determinar las consecuencias tributarias, legales de no aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector de servicios en Lima, período 2019.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
ÍNDICE	vi
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS.....	xi
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPITULO I.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1. Formulación del Problema.....	1
1.1.1. Problema General	3
1.1.2. Problemas específicos	3
1.2. Objetivos General y específicos	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos específicos	4
1.3. Justificación o importancia del estudio.....	4
1.4. Alcance y Limitaciones	5
1.4.1. Alcance	5

1.4.2. Delimitación Temporal.....	5
1.4.3. Delimitación Espacial	5
1.4.4. Delimitación Social.....	5
1.4.5. Delimitación Conceptual	6
1.4.6. Limitaciones.....	6
CAPITULO II	7
2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1. Antecedentes Nacionales	7
2.1.2. Antecedentes Internacionales	12
2.2. Bases teórico-científicas.....	14
2.3. Definición de términos básicos.....	66
CAPÍTULO III.....	68
3. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	68
3.1. Hipótesis y/o Supuestos básicos	68
3.1.1 Hipótesis General	68
3.1.2 Hipótesis Específicas	68
3.2. Variables o Unidades de análisis	68
3.3. Matriz de Consistencia Lógica.....	69
CAPÍTULO IV	70
4. MÉTODO	70

4.1. Tipo y Método de investigación	70
4.2. Diseño específico de investigación	70
4.3. Población, Muestra o participante	70
4.4. Instrumentos de recogida de datos.....	71
4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	71
4.6. Procedimiento para la ejecución del estudio	71
CAPÍTULO V.....	72
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	72
5.1. Datos Cuantitativos.....	72
5.2. Análisis de Resultados	73
5.3. Discusión de Resultados	144
CAPÍTULO VI.....	146
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	146
6.1. CONCLUSIONES.....	146
6.2. RECOMENDACIONES.....	147
REFERENCIAS.....	148
APÉNDICES	156

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Requisitos y Características según Ley MYPE - Ley Anterior -----	17
Tabla 2 Requisitos y Características según Ley MIPYME - Ley Vigente -----	17
Tabla 3 Criterios para determinar Ventas Anuales-----	18
Tabla 4 Cuadro comparativo de beneficios sociales de MYPE y Régimen General-----	30
Tabla 5 Empresas de Servicios, según segmento empresarial, 2017-18 -----	33
Tabla 6 Tabla de Multas Laborales -----	46
Tabla 7 Resultados obtenidos de la pregunta N°1 de la encuesta-----	73
Tabla 8 Resultados obtenidos de la pregunta N°2 de la encuesta-----	74
Tabla 9 Resultados obtenidos de la pregunta N°3 de la encuesta-----	75
Tabla 10 Resultados obtenidos de la pregunta N°4 de la encuesta -----	76
Tabla 11 Resultados obtenidos de la pregunta N°5 de la encuesta -----	77
Tabla 12 Resultados obtenidos de la pregunta N°6 de la encuesta -----	78
Tabla 13 Resultados obtenidos de la pregunta N°7 de la encuesta -----	79
Tabla 14 Resultados obtenidos de la pregunta N°8 de la encuesta -----	80
Tabla 15 Resultados obtenidos de la pregunta N°9 de la encuesta -----	81
Tabla 16 Resultados obtenidos de la pregunta N°10 de la encuesta-----	82
Tabla 17 Resultados obtenidos de la pregunta N°11 de la encuesta-----	83
Tabla 18 Resultados obtenidos de la pregunta N°12 de la encuesta-----	84
Tabla 19 Resultados obtenidos de la pregunta N°13 de la encuesta-----	85
Tabla 20 Resultados obtenidos de la pregunta N°14 de la encuesta-----	86
Tabla 21 Resultados obtenidos de la pregunta N°15 de la encuesta-----	87
Tabla 22 Resultados obtenidos de la pregunta N°16 de la encuesta-----	88
Tabla 23 Resultados obtenidos de la pregunta N°17 de la encuesta-----	89

Tabla 24 Resultados obtenidos de la pregunta N°18 de la encuesta-----	90
Tabla 25 Resultados obtenidos de la pregunta N°19 de la encuesta-----	91
Tabla 26 Resultados obtenidos de la pregunta N°20 de la encuesta-----	92
Tabla 27 Resultados obtenidos de la pregunta N°21 de la encuesta-----	93
Tabla 28 Resultados obtenidos de la pregunta N°22 de la encuesta-----	94
Tabla 29 Resultados obtenidos de la pregunta N°23 de la encuesta-----	95
Tabla 30 Resultados obtenidos de la pregunta N°24 de la encuesta-----	96
Tabla 31 Resultados obtenidos de la pregunta N°25 de la encuesta-----	97
Tabla 32 Resultados obtenidos de la pregunta N°26 de la encuesta-----	98
Tabla 33 Resultados obtenidos de la pregunta N°27 de la encuesta-----	99
Tabla 34 Resultados obtenidos de la pregunta N°28 de la encuesta-----	100
Tabla 35 Resultados obtenidos de la pregunta N°29 de la encuesta-----	101
Tabla 36 Resultados obtenidos de la pregunta N°30 de la encuesta-----	102
Tabla 37 Resultados obtenidos de la pregunta N°31 de la encuesta-----	103
Tabla 38 Resultados de la tabla cruzada variable X con la variable Y-----	104
Tabla 39 Resultados de la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general-----	105
Tabla 40 Resultados de la tabla cruzada Indicador 2 con la Dimensión 3-----	106
Tabla 41 Resultados de la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1 -----	107
Tabla 42 Resultados de la tabla cruzada Dimensión 1 con la Dimensión 5 -----	108
Tabla 43 Resultados de la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2 -----	109
Tabla 44 Costos Laborales del período 2019 (bajo la modalidad de recibos de honorarios)	
-----	117
Tabla 45 Beneficios y Costos Laborales con aplicación del Régimen Laboral Especial	
Mype -----	122
Tabla 46 Cálculo de Infracciones por No Registrar a los Trabajadores en Planilla-----	124

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Objetivos de la Inscripción en el Remype	20
Figura 2 Beneficios Laborales de la Microempresa y la Pequeña empresa.....	23
Figura 3 Ventajas del Régimen Mype Tributario	39
Figura 4 Declaraciones, tasas de Impuestos del Régimen Mype Tributario.....	40
Figura 5 Índice Rendimiento de las Ventas	52
Figura 6 Índice Rendimiento sobre la inversión	53
Figura 7 Índice Rendimiento del Patrimonio	53
Figura 8 Índice Liquidez Corriente	54
Figura 9 Índice Prueba Ácida	54
Figura 10 Índice Solvencia Financiera	55
Figura 11 Índice Financiamiento de las Inversiones.....	56
Figura 12 Índice Solvencia Patrimonial.....	56
Figura 13 Índice de Rotación de cuentas por cobrar.....	56
Figura 14 Índice de Rotación de activo fijo.....	57
Figura 15 Consideraciones para deducir el gasto de personal	58
Figura 16 Porcentajes para deducción gasto adicional trabajadores discapacitados.....	64
Figura 17 Procedimiento para determinar porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio.....	65
Figura 18 Matriz de Consistencia Lógica	69
Figura 19 Resultado de la Consulta Ruc	111
Figura 20 Resultado de la consulta en REMYPE	111
Figura 21 Flujograma de actividades, empresa Hana Servicios Generales S.A.C.	113

Figura 22 Estados de Situación Financiera de los períodos 2019 y 2018.....	128
Figura 23 Estados de Situación Financiera de los períodos 2019 y 2018 reformulados .	129
Figura 24 Análisis Horizontal del Estado de Situación Financiera períodos 2019 y 2018	131
Figura 25 Análisis vertical del Estado de Situación Financiera 2019	132
Figura 26 Análisis vertical del Estado de Situación Financiera 2018	133
Figura 27 Estados de Resultados de los períodos 2019 y 2018	136
Figura 28 Estados de Resultados de los períodos 2019 y 2018 reformulados.....	137
Figura 29 Análisis Horizontal del Estado de Resultados períodos 2019 y 2018.....	138
Figura 30 Análisis vertical del Estado de Resultados 2019.....	139
Figura 31 Análisis vertical del Estado de Resultados 2018.....	140

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolución de Mipymes formales, 2013-2017.....	34
Gráfico 2 Resultados en porcentajes de la pregunta N°1 de la encuesta	73
Gráfico 3 Resultados en porcentajes de la pregunta N°2 de la encuesta	74
Gráfico 4 Resultados en porcentajes de la pregunta N°3 de la encuesta	75
Gráfico 5 Resultados en porcentajes de la pregunta N°4 de la encuesta	76
Gráfico 6 Resultados en porcentajes de la pregunta N°5 de la encuesta	77
Gráfico 7 Resultados en porcentajes de la pregunta N°6 de la encuesta	78
Gráfico 8 Resultados en porcentajes de la pregunta N°7 de la encuesta	79
Gráfico 9 Resultados en porcentajes de la pregunta N°8 de la encuesta	80
Gráfico 10 Resultados en porcentajes de la pregunta N°9 de la encuesta	81
Gráfico 11 Resultados en porcentajes de la pregunta N°10 de la encuesta	82
Gráfico 12 Resultados en porcentajes de la pregunta N°11 de la encuesta	83
Gráfico 13 Resultados en porcentajes de la pregunta N°12 de la encuesta	84
Gráfico 14 Resultados en porcentajes de la pregunta N°13 de la encuesta	85
Gráfico 15 Resultados en porcentajes de la pregunta N°14 de la encuesta	86
Gráfico 16 Resultados en porcentajes de la pregunta N°15 de la encuesta	87
Gráfico 17 Resultados en porcentajes de la pregunta N°16 de la encuesta	88
Gráfico 18 Resultados en porcentajes de la pregunta N°17 de la encuesta	89
Gráfico 19 Resultados en porcentajes de la pregunta N°18 de la encuesta	90
Gráfico 20 Resultados en porcentajes de la pregunta N°19 de la encuesta	91
Gráfico 21 Resultados en porcentajes de la pregunta N°20 de la encuesta	92
Gráfico 22 Resultados en porcentajes de la pregunta N°21 de la encuesta	93
Gráfico 23 Resultados en porcentajes de la pregunta N°22 de la encuesta	94

Gráfico 24 Resultados en porcentajes de la pregunta N°23 de la encuesta	95
Gráfico 25 Resultados en porcentajes de la pregunta N°24 de la encuesta	96
Gráfico 26 Resultados en porcentajes de la pregunta N°25 de la encuesta	97
Gráfico 27 Resultados en porcentajes de la pregunta N°26 de la encuesta	98
Gráfico 28 Resultados en porcentajes de la pregunta N°27 de la encuesta	99
Gráfico 29 Resultados en porcentajes de la pregunta N°28 de la encuesta	100
Gráfico 30 Resultados en porcentajes de la pregunta N°29 de la encuesta	101
Gráfico 31 Resultados en porcentajes de la pregunta N°30 de la encuesta	102
Gráfico 32 Resultados en porcentajes de la pregunta N°31 de la encuesta	103

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “El Régimen Laboral Especial de las Mypes y su incidencia en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C., del sector Servicios en Lima, período 2019” tiene como objetivo dar a conocer los beneficios que tiene el Régimen Laboral Especial de las Mypes y cómo aprovecharlos para mejorar la rentabilidad y productividad.

Además, proporcionar la información para evitar que la empresa incurra en sanciones laborales.

Para el estudio de las variables se desarrollaron las siguientes dimensiones; para la variable Régimen Laboral Especial de las Mypes se consideraron: El Régimen Laboral Especial de las Mypes y la Entidad Fiscalizadora.

Para la variable Rentabilidad se consideraron las dimensiones: Estado de Situación Financiera y de Resultados, Ratios Financieros y Ley del Impuesto a la Renta.

La metodología usada para la elaboración del presente trabajo de investigación está basada en un enfoque cuantitativo, no experimental. El diseño de la investigación es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población está compuesta por las Mypes que conforman el sector servicios en el distrito de Lurín, provincia de Lima. Para conseguir los resultados de la muestra se utilizó los instrumentos de recogida de datos como lo fue la encuesta, toda esta información fue tabulada empleando el software SPSS.

Finalmente se planteó el caso práctico para evaluar los beneficios y costos laborales de 23 trabajadores y una propuesta para la correcta aplicación y contratación de trabajadores extranjeros.

Palabras Claves: Mypes, Régimen Especial Laboral, rentabilidad, costos laborales.

ABSTRACT

The present research work "The Special Labor Regime of MSEs and its impact on the Profitability of the company Hana Servicios Generales SAC, of the Services sector in Lima, period 2019" aims to publicize the benefits of the Special Labor Regime of MSM and how to take advantage of them to improve profitability and productivity.

Also provide the information to prevent the company from incurring labor penalties.

For the study of the variables, the following dimensions were developed; For the variable Special Labor Regime of MSEs, the following were considered: The Special Labor Scheme of MSEs and the Supervisory Entity.

For the Profitability variable, the following dimensions were considered: Statement of Financial Position and Income, Financial Ratios and Income Tax Law.

The methodology used for the preparation of this research work is based on a quantitative approach, not an experimental one. The research design is non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. The population is made up of the Mypes that make up the service sector in the district of Lurín, province of Lima. To obtain the results of the sample, data collection instruments such as the survey were used, all this information was tabulated using the SPSS software.

Finally, the practical case was raised to evaluate the benefits and labor costs of 23 workers and a proposal for the correct application and hiring of foreign workers.

Keywords: Mypes, Special Labor Regime, profitability, labor costs.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Formulación del Problema

Actualmente en el mundo la micro y pequeña empresa (en adelante MYPE) son calificadas para muchos como la espina dorsal de la economía de los países, por lo que es necesario entender bien la realidad a la que se enfrentan estos pequeños grupos económicos para poder abordar los retos fundamentales que plantea la creación de empleo y la mejora de la calidad de los puestos de trabajo. Por lo que el apoyo y fomento a la formalización a estas pequeñas unidades económicas deber ser parte fundamental de las estrategias para el desarrollo económico y social a nivel mundial, a su vez las MYPES se caracterizan por concentrar la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) estas representan entre el 60% y 70% de empleo y son responsables del 50% del Producto Bruto Interno (PBI), lo que nos dice que son las mayores empleadoras del mundo. (ONU 2018)

En el ámbito Nacional las MYPES cumplen un rol importante para la economía, estas constituyen el 99% de las unidades empresariales, crean alrededor de 85% del total de puestos de trabajo y generan el 40% del PBI. (El Peruano 2020)

Sin embargo, cuando se compara el aporte de las MYPES en el PBI este es pequeño debido a su bajo nivel de productividad asociado a las dificultades en su funcionamiento diario y crecimiento, entre ellas el difícil acceso al sector financiero, mano de obra no muy calificada, menor disponibilidad de capital de trabajo, cargas tributarias, cargas laborales, entre otros. Estas dificultades son aún mayores para las empresas informales.

El Estado como principal promotor para la formalización y usando como instrumento a la legislación laboral ha contemplado un marco normativo, en el ámbito laboral está el Régimen Laboral Especial. Sin embargo a pesar de existir una normativa laboral para las MYPES, en el Perú uno de los mayores problemas es la informalidad en este ámbito ya que a pesar de que las empresas estén formalmente constituidas ya sea como persona natural con negocio o persona jurídica desconocen la Ley del Régimen Laboral Especial lo que hace que mantengan a sus trabajadores en la informalidad o sólo se limiten a pedir un recibo por honorarios que justifique el gasto remunerativo, sin embargo no contemplan que se encuentran en la obligación de poner a sus trabajadores en planilla; y no optar por el Régimen Laboral Especial ante una eventual fiscalización a la MYPE y esta no se encuentre inscrita en Registro de la Micro y Pequeña Empresa (en adelante REMYPE), la entidad encargada las sanciona de acuerdo al Régimen Laboral Común lo que traerá consecuencias tributarias, legales y los sobrecostos laborales que finalmente incidirán en la Rentabilidad de la empresa. Cabe mencionar que las sanciones después de una fiscalización laboral pueden ser tan altas que lleven al cierre de las MYPES.

En el Perú a propósito de las fiscalizaciones y sanciones, la entidad Fiscalizadora del ámbito Laboral es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL), organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuya responsabilidad es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas de dichas materias. (LEY N° 28806)

En la actualidad es importante mencionar que las MYPES atraviesan una gran crisis económica a causa de la pandemia coronavirus Covid-19, el estado de emergencia y el

aislamiento obligatorio han hecho que su capacidad productiva caiga notoriamente, las medidas de restricción han impedido que contraten mano de obra para trabajar con normalidad, causando gran problema considerando que muchas de estas MYPES son manufactureras y de servicios. El estado peruano consciente de esta situación ha creado medidas económicas que ayuden a las MYPES a través de programas como Reactiva Perú (tiene como propósito no romper la cadena de pagos) y el Fondo de Apoyo Empresarial Mype. (Ministerio de Economía y Finanzas 2020).

1.1.1. Problema General

¿De qué manera el Régimen Laboral Especial de las Mypes incide en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector servicios en Lima, período 2019?

1.1.2. Problemas específicos

¿Qué incidencia tiene los costos laborales de las Mypes en el Estado de Resultados de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector servicios en Lima, período 2019?

¿Cuáles son las consecuencias tributarias, legales de no aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector servicios en Lima, período 2019?

1.2. Objetivos General y específicos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la Incidencia del Régimen Laboral Especial de las Mypes en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar la incidencia que tiene los costos laborales de las Mypes en el Estado de Resultados de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.

Determinar las consecuencias tributarias, legales de no aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019

1.3. Justificación o importancia del estudio

Uno de los componentes más importantes en una empresa es su capital humano, aquel que aporta su talento y llevará el desempeño de las tareas del día a día. Previo análisis se ha evidenciado que las MYPES contratan a su personal de manera informal y sin ningún beneficio como vacaciones, gratificación participación en utilidades y esto los lleva a contingencias tributarias y legales y por consecuencia afecta su situación financiera y sus resultados.

Para nuestro estudio se ha tomado el caso de una empresa del sector servicios considerada MYPE, tiene personal contratado con recibos por honorarios y en algunos casos son trabajadores de nacionalidad extranjera sin documentos lo que traerá consigo consecuencias tributarias, legales e incluso financieras.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad brindar las herramientas para una correcta aplicación del Régimen Laboral Especial en la MYPE, desde la inscripción en el REMYPE y el proceso de contratación del personal hasta su ingreso a planilla, y conocer cómo los costos laborales va incidir en su rentabilidad.

Además, se pretende ayudar a otras empresas del sector servicios que tengan esta problemática y a los conductores de las mismas como lo es la Gerencia Administrativa y Financiera, de la manera en que puedan mejorar la contratación de su personal y vean las consecuencias de no formalizarlos.

Finalmente, una vez obtenida la información con los cambios podremos tener un panorama claro de la situación financiera y rentable de la empresa que en consecuencia ayudará a la toma de decisiones y evitar todas las contingencias tributarias y legales posibles.

1.4. Alcance y Limitaciones

1.4.1. Alcance

La Aplicación del Régimen Laboral Especial de las MYPES y su incidencia en los estados financieros de las empresas del sector Servicios.

1.4.2. Delimitación Temporal

La investigación inició en mayo y culminó en Setiembre 2020.

1.4.3. Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se hizo en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. que pertenece al sector de Servicios en Lima.

1.4.4. Delimitación Social

Los instrumentos de investigación fueron aplicados de la siguiente manera; la encuesta se hizo tanto al Gerente General como a otros profesionales como abogados, contadores,

economistas y administradores, y el registro de casos estuvo enfocado a los 23 trabajadores de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C.

1.4.5. Delimitación Conceptual

Línea de Investigación: Contabilidad, Administración, Economía.

Disciplina: Contabilidad y Finanzas.

Área: Tributación, Laboral y Financiera

1.4.6. Limitaciones

Entre las limitaciones que se presentaron fue la reserva de la información confidencial de la empresa y no poder obtener las estadísticas más cercanas al período de la investigación en cuanto a la población, sin embargo, esto no impidió el desarrollo de la investigación.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El estudio del tema de investigación Régimen Laboral Especial de las Mypes y su incidencia en la rentabilidad resulta importante y necesario para las empresas debido a que la presión por parte de la entidad supervisora ha venido aumentando en diversos sectores especialmente en el de servicios por lo que es importante su análisis y posterior aplicación para finalmente comprender que será necesario optar por la formalización de sus trabajadores.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Investigaciones pasadas sobre el estudio del El Régimen Laboral Especial nos demuestran la importancia de este en muchos ámbitos como desarrollo económico, gestión administrativa financiera y éstas han ayudado a entender y evitar las contingencias laborales. A continuación, se describen las investigaciones:

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Vílchez y Gordillo (2016) en su tesis para obtener el título de contador público, titulada *“Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016”* Universidad privada del Norte.

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de los costos laborales en la empresa Fortaleza S.A.C. al afiliarse al Régimen Laboral de la Pequeña y

microempresa. La empresa en mención contaba con trabajadores en planilla bajo el régimen laboral común sin embargo el trabajo planteó analizar y comparar los costos laborales de este y el régimen especial laboral de la pequeña y microempresa por lo que tomó como muestra las planillas mensuales de remuneraciones de los períodos de julio, agosto y septiembre del año 2016 y adicional a ello la empresa estaba implementado la apertura de un nuevo local por lo que consideró también al personal que se contrataría (cuatro personas), posterior a los meses indicados propuso inscribir a la empresa en el Remype y analizó el comportamiento de los costos laborales en los posteriores meses, además pretendió conocer el impacto de los costos laborales en la rentabilidad, la metodología que usaron fue descriptiva de tipo propositiva y como instrumentos usaron la guía de entrevista. El trabajo concluyó que luego de la inscripción en Remype que en los meses de octubre, noviembre y diciembre tuvo impacto favorable al presentar una reducción del 8% en los costos laborales de la compañía. Entre sus principales recomendaciones fue diseñar un plan de trabajo para motivar a los trabajadores y los responsables del personal para que cumplan con sus obligaciones laborales para evitar toda posible contingencia por no recibir los beneficios del Régimen laboral común.

Sánchez, C. (2016) en su tesis para obtener el título de contador público, titulada *“Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la mype Seguridad Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016”* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

El objetivo del trabajo fue conocer los aspectos que inciden en los costos laborales y la rentabilidad de la empresa MYPE Seguridad, Servicios e Inteligencia, la situación problemática se resume en que la gerencia la cual estuvo a cargo de un familiar tuvo una

mala gestión financiera y como resultado pérdida tributaria y contable acompañado de otros factores como el incumplimiento del pago de parte de algunos clientes por los servicios prestados lo que ocasionó poca liquidez, en cuanto a los costos laborales estos demandan el mayor porcentaje de gastos en el análisis del estado de estado de resultados y se compararon los dos semestres del año donde el que el período negativo fue el primero de estos, uno de los componentes de los costos laborales en que incurrió sin estar obligada la empresa MYPE fueron las bonificaciones extraordinarias y elevó el costo laboral; la metodología usada fue descriptiva, el diseño usado fue no experimental y utilizó las técnicas de recolección de datos; entrevista y análisis documental. Entre sus principales conclusiones está que hubo una inadecuada gestión empresarial y ésta impactó en la rentabilidad económica y financiera de la MYPE en estudio, no pudieron solventar los costos operativos y administrativos y se obtuvo una pérdida de 24% del patrimonio en el ejercicio 2016. Entre sus recomendaciones están que se deben controlar los costos laborales e implementar un sistema de planillas para el personal activo que presta servicios durante las 24 horas del día.

Paredes A. y Rodríguez A. (2016) en su tesis para obtener el título de contador público titulada *“Acogimiento al Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo en el año 2016”* Universidad Privada del Norte.

El trabajo de investigación tuvo como finalidad establecer el efecto tras acogerse al Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa en estudio en el año 2016 y evaluar y comparar las contingencias laborales administrativas y judiciales entre el Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa con el Régimen Laboral común, para ello se hizo el análisis de la problemática de la empresa

durante el período 2016. La empresa tuvo 11 trabajadores de los cuales el 90% se encontraba en la informalidad a pesar de tener una relación de dependencia por lo que se dejaban de pagar los beneficios de acuerdo a ley; por lo que el trabajo de investigación pretendió demostrar que el acogimiento al Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa era pertinente y le permitiría prevenir todas las posibles contingencias. De la recolección de datos se conoció que la empresa tuvo una demanda por parte de uno de sus trabajadores, pero esta se resolvió con la conciliación y tuvo que pagar todos los beneficios de ley, pero a pesar de este antecedente se sigue manteniendo en la informalidad a los trabajadores. Las contingencias laborales son latentes ya que sus trabajadores no se encontraban satisfechos y estaban en desacuerdo con sus remuneraciones. La metodología usada fue no experimental, transversal y descriptiva y como técnica de recolección de datos usó la observación directa, entrevistas y encuestas. Entre sus principales conclusiones estuvo que la empresa tiene un porcentaje de 66.6% de infracciones de tipo grave y muy grave y que al acogerse al Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa puede reducirse el costo de estas en un 95%. Su principal recomendación fue que la empresa debe acogerse al Régimen en mención para que ante una eventual supervisión por parte de la entidad fiscalizadora pueda evitar los altos costos que le demandaría como multas, y pago de beneficios laborales según Régimen Laboral común.

Rosales, F. (2016) en su tesis para obtener el título de contador público *“Régimen Laboral Especial de las Mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter EIRL, Huánuco 2016”* Universidad de Huánuco.

El objetivo del trabajo fue conocer cómo la afiliación al Régimen Laboral Especial de las Mypes, los costos por sanciones laborales, los beneficios y la permanencia en el citado

Régimen Laboral inciden en la liquidez de la empresa en estudio. Al sintetizar la problemática esta fue que anterior al período de estudio, año 2015, la empresa tuvo a sus trabajadores bajo la modalidad de contratación por locación de servicios y exigía por los pagos realizados recibo de honorarios lo que tuvo en su momento el llamado ahorro de costos laborales pero en el tiempo hubieron consecuencias a razón de una denuncia, pagó multas y beneficios laborales altos lo que resultó perjudicial para la liquidez quedando sin efectivo disponible, inclusive pagó intereses moratorios por incumplimiento. En el año 2016 se inscribió a la empresa en estudio en el REMYPE, por lo que resulta importante analizar su incidencia en la liquidez. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo y con un diseño de investigación no experimental. Sus principales conclusiones fueron, después de la afiliación al REMYPE la empresa formalizó la contratación de sus trabajadores y tuvo ratios de liquidez óptimos que le permitieron afrontar obligaciones corrientes a corto plazo y cuenta con suficiente capital para continuar con sus actividades. Su principal recomendación fue que las empresas calificadas y que cumplan las condiciones se formalicen con la inscripción al REMYPE y gocen de los beneficios de este y que de contar con la liquidez óptima se proyecten y avizoren sus flujos de caja y poder invertir y expandirse en el mercado.

Olortegui D. y Rodríguez R. (2019) en su tesis para obtener el título de contador público titulada “*Taller del Régimen Laboral MYPE y su contribución a la gestión financiera de las microempresas de la Asociación La Gran Feria Electrónica, distrito de Trujillo, año 2019*” Universidad Privada Antenor Orrego.

El trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar en qué medida un Taller del Régimen Laboral MYPE, desarrollado el día sábado 27 de abril del 2019, aportaba a la

gestión financiera de las microempresas de la Asociación de La Gran Feria Electrónica, la cual está conformada por 13 microempresas para lo cual hicieron una comparación del antes y después del taller de los estados de situación financiera y de resultados consolidados de los meses de enero a marzo del 2019, además precisaron que el 46% de las empresas se encuentran afiliadas al Remype y el 54% no lo están. La metodología usada fue cualitativa-cuantitativa con un diseño de contrastación pre-experimental y como instrumentos utilizaron el cuestionario y la entrevista. Determinaron que la contribución del Taller del Régimen Laboral MYPE en la gestión financiera de las microempresas de la Asociación La Gran Feria Electrónica fue positiva, debido a que las empresas se acogieron al Remype y ello se reflejó en el incremento de la utilidad que pasó de estar en 12.16% a 13.71%, obtuvieron una reducción en el impuesto a la renta que pasó de estar en 3.06% a 2.73%, y hubo un ahorro laboral que pasó de estar en 12.23% a 9.99%.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ojedis J. y Pérez E. (2018) en su tesis para obtener el título de contador público autorizado "*Beneficios Sociales de Ley y Tratamiento Contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.*" Universidad de Guayaquil.

El objetivo del trabajo fue determinar la incidencia del tratamiento contable en la presentación de Estados Financieros, determinar y desarrollar en forma explícita el correcto tratamiento contable que se debe emplear en los beneficios a los empleados y la aplicación de NIIF para Pymes. La síntesis de la problemática fue que la empresa Cargoline del Ecuador S.A. considerada dentro de la categoría PYMES y obligada a la aplicación de las normas internacionales, no las aplican, por lo que no hay veracidad de los Estados Financieros y a su vez se incumplen con provisiones en relación a los beneficios de los

empleados y esto conlleva a que estos se perjudiquen como por ejemplo con el seguro social. Por lo que la investigación pretende dar a conocer el correcto tratamiento y aplicación de las normas contables. La metodología usada fue cualitativa y como instrumentos utilizaron la entrevista y la comunicación interpersonal. Entre sus principales conclusiones fueron; el empleo de NIIF para Pymes ayuda a tomar decisiones de manera efectiva, la empresa no hace las provisiones por beneficios a empleados y en consecuencia no hay una inspección en el pago que se le debe dar al trabajador dado el momento de la fecha de vencimiento del beneficio, tampoco se efectúan las provisiones por términos de contrato o liquidación de beneficios. La investigación incluyó una propuesta para el correcto tratamiento y aplicación de las normas contables, para ello propuso previamente hacer un cálculo de los beneficios de empleados y conocer los futuros pagos y prepararse para hacerle frente y por supuesto acompañado de la contabilización de estas obligaciones resultado de los cálculos.

Limones S. y Varela N. (2017) en su tesis para obtener el título de contador público autorizado *“Desarrollo Contable Beneficios a Empleados de Orbecargo del Ecuador S.A. NIIF para Pymes”* Universidad de Guayaquil.

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal diseñar una serie de estrategias contables para el reconocimiento de los beneficios de empleados de la empresa, descripción del correcto tratamiento contable y analizar las diferencias encontradas en los Estados Financieros. La empresa Orbecargo del Ecuador S.A. presenta inadecuados procedimientos contables debido a que hay un interés por parte de la gerencia relacionado en reconocer los costos de los beneficios a los empleados solo cuando se paga y no cuando se devengan incumpliendo los principios contables. Para lo cual se propuso un tratamiento contable con enfoque en los beneficios a corto y largo plazo que se deberán seguir según la sección

28 de las NIIF para Pymes, el mismo que estuvo respaldado de una serie de controles y manuales. La investigación fue de tipo explicativa, las técnicas e instrumentos usados fueron el cuestionario y la entrevista. Entre sus principales conclusiones fueron que, no todo el personal se encuentra inscrito al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por ende la compañía presenta dificultades en la justificación de gastos por sueldos, no efectúa las provisiones por los beneficios y por lo tanto no lleva un control de los pagos, y entre sus principales recomendaciones están; afiliar a todos los empleados al instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para evitar inconvenientes de registro control y de carácter legal, y dentro de su propuesta nos detalla que cuando el empleado tiene derecho a algún beneficio originado por los servicios prestados, la empresa debe reconocer el costo de estos dentro del período en el que se informa.

2.2. Bases teórico-científicas

Es preciso tomar en cuenta los aspectos teóricos que nos permitan entender las variables, dimensiones e indicadores que se estudian en esta investigación, así como tomar en cuenta las opiniones y críticas de los autores respecto a estas. Estos aspectos teóricos son el soporte que fundamentan las etapas de la investigación.

2.2.1. Base Legal

2.2.1.1. Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa

2.2.1.1.1. Normas laborales de la MYPE

El estado peruano tiene como instrumento la legislación laboral y uno de ellos es la promoción del empleo de la MYPE y dentro del marco normativo establece un Régimen Laboral Especial para este sector económico, que juega un papel importante en el desarrollo

del país porque tiene la mayor fuente generadora de empleo, con el fin de que los sobrecostos laborales, los costos de transacción y la carga tributaria no frenen su formalización y crecimiento.

Revisamos los antecedentes de las normas legales:

El Régimen Laboral Especial de la Mype fue instaurado con el 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, vigente a partir del 01-10-2008.

Al respecto Castillo (2016) nos dice que:

El Régimen Laboral Especial de la MYPE entra en vigencia al día siguiente de la publicación del Decreto Supremo N°007-2008 TR que aprueba el 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 y del Decreto Supremo N° 008-2008 TR (en adelante Reglamento de la Ley). El Reglamento de la Ley MYPE a su vez ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 024-2009 PRODUCE (10-07-2009). (párr.5)

El 02-07-2013 con la Ley N° 30056 modifica en parte el tratamiento laboral de las MYPES, en primera instancia el artículo 10:

Modifícase la denominación del “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE aprobado por Decreto Supremo N°007-2008 TR, por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial”. (LEY 30056, 2013)

Con referencia a otros cambios que hizo la Ley 30056 (Castillo, 2016), nos dice:

Además, el artículo 11 de la citada Ley cambió los artículos 1°,5°,14° y 42° del Decreto Supremo N° 007-2008 TR, referidos al objetivo de la Ley, las características de las Mypes, la promoción de la iniciativa privada y la naturaleza y permanencia en el RLE de la MYPE respectivamente. (Castillo, 2016, párr.6)

Cinco meses más tarde, el 28-12-2013 con Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial (Ley MIPYME) y que a su vez en su artículo 2 deroga el Decreto Supremo N° 007-2008 TR (Ley MYPE). (D.S. 013-2013-PRODUCE)

Por ello tomaremos como referencia al marco normativo del Decreto Supremo N° 013-2013 PRODUCE, Ley N° 30056 y Decreto Supremo N° 008-2008 TR.

2.2.1.1.2. Definición de micro y pequeña empresa

De conformidad con el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la Micro y Pequeña empresa (MYPE) es definida como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

2.2.1.1.3. Requisitos y características para calificar como micro, pequeña y mediana empresa.

De acuerdo al Decreto Supremo N° 007-2008 TR (Ley MYPE) para calificar a efecto de acogerse al Régimen Laboral Especial para la Micro y Pequeña Empresa establecía los siguientes requisitos y características:

Tabla 1 Requisitos y Características según Ley MYPE - Ley Anterior

Niveles de Ventas Anuales y N° de Trabajadores		
Categoría Empresarial	N° de Trabajadores	Ventas Anuales
Microempresa	De 1 hasta 10	Hasta 150 UIT
Pequeña empresa	De 1 hasta 100	Hasta 1700 UIT

Fuente: Decreto Legislativo N°1086 Art. 2°

Con la nueva Ley N° 30056 queda sin efecto el número máximo de trabajadores como una característica para calificar a una MYPE y el nivel de ventas queda como único factor de categorización empresarial y queda como único requisito, además se incluye la nueva categoría empresarial que es la mediana empresa, cabe aclarar que esta última no goza de los beneficios laborales:

Tabla 2 Requisitos y Características según Ley MIPYME - Ley Vigente

Niveles de Ventas Anuales	
Categoría Empresarial	Ventas Anuales
Microempresa	Monto máximo de 150 UIT
Pequeña empresa	De 150 UIT hasta el monto máximo de 1700 UIT
Mediana Empresa	Superior a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT

Fuente: Ley N°30056 Art. 11°

De acuerdo al reglamento hay criterios a tomar en cuenta para determinar las ventas anuales, por lo que se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

Se considerarán las ventas de los doce (12) meses anteriores al momento en que la MYPE se registra y la UIT correspondiente al año respectivo.

Tabla 3 Criterios para determinar Ventas Anuales

Régimen General del Impuesto a la Renta	Régimen Especial del Impuesto a la Renta	Nuevo Régimen único Simplificado
Los ingresos netos anuales gravados con el Impuesto a la Renta que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales de los pagos a cuenta del impuesto.	Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales.	Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales.

Fuente: D.S. 008-2008-TR Art.

Si hubiera alguna modificación posterior a los ingresos declarados, se tomará como base estas últimas.

2.2.1.1.4. Empresas No Comprendidas y Exclusiones

Con relación a las empresas No comprendidas y exclusiones:

Conforme a lo previsto por el artículo 6° de la Ley MIPYME, de texto idéntico al del artículo 40° de la Ley MYPE, en concordancia con el artículo 31° del Reglamento, no están comprendidas en el RLE de la MYPE las empresas que, no obstante cumplan con las características definidas en el artículo 5° de la Ley: (i) Constituyan un grupo económico o vinculación económica que en conjunto no reúnan tales características, (ii) Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, (iii) Falseen información, (iv) Dividan sus unidades empresariales, o (v) Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines. De este modo, las exclusiones buscan: desalentar las actividades consideradas no convenientes, evitar la atomización empresarial, combatir el fraude y, asimismo,

hacer que los derechos de los trabajadores de la empresa que conforman un grupo económico sean los del régimen laboral que les resulte aplicable en consideración al grupo económico en su conjunto y no solo a la vista de una empresa del grupo aisladamente. (Castillo, 2016, p.7)

2.2.1.1.5. Permanencia en el Régimen y Pérdida de la calificación MYPE

De acuerdo al Decreto Legislativo 1086 establecía que la micro y pequeña empresa que por un período de dos (2) años calendario consecutivos excede el monto máximo de ventas anuales o el número máximo de trabajadores contratados, podría conservar el régimen especial laboral por un (1) año calendario adicional consecutivo. Los años consecutivos se computan desde la fecha de inscripción de la micro y pequeña empresa en el REMYPE.

Ahora con lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 30056, nos señala:

El presente régimen laboral especial es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa. La microempresa que durante dos (2) años calendarios consecutivos supere el nivel de ventas establecido en el artículo 5° de la Ley, podrá conservar por un (1) calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda. (LEY 30056, 2013)

Respecto a lo establecido en el artículo mencionado (Castillo,2016) afirma:

Así pues, el plazo para conservar el régimen laboral especial es una suerte de período de gracia que sirve para la adaptación al nuevo régimen, al que se pasará, de manera definitiva, es decir, sin marcha atrás, al término del plazo fijado. (párr.36)

Es preciso acotar para qué MYPE aplica las modificaciones de la Ley N° 30056, conforme a la tercera disposición complementaria transitoria, las modificaciones establecidas por la ley en mención no serían de aplicación para las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la Ley, dado que aquellas se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro y pequeñas empresas regulados en el Decreto Legislativo N° 1086.

2.2.1.1.6 Registro de la MYPE y proceso de afiliación al SIS Microempresas

Para acceder a los beneficios de la Ley Mype (tributarios, financieros, etc.), se deberá tener el certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el Remype (Registro de la Micro y Pequeña Empresa), que se realiza desde el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): www.mintra.gob.pe

Esta acreditación tiene como finalidad:

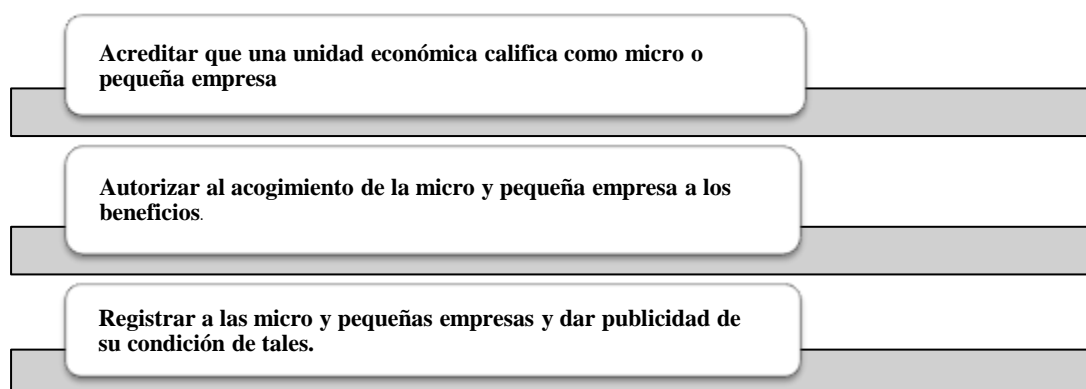


Figura 1 Objetivos de la Inscripción en el Remype
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Requisitos para el Registro: Para poder efectuar el registro será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- i.Registro único del contribuyente (RUC) y clave SOL (clave para Sunat Operaciones en Línea).
- ii.Contar con al menos un (1) trabajador en planilla

A propósito de los requisitos para el registro:

Se debe tener en cuenta que la MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de quince (15) días calendario, contados a partir del día siguiente de la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial establecido en la Ley o el régimen laboral general o el que corresponda, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá el registro definitivo. “Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo”, (2019), *Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa*. (p.8)

2.2.2 Costos y Beneficios Sociales Laborales de la Micro y Pequeña Empresa

Los sobrecostos laborales pueden, en muchos casos, desincentivar la formalización y el crecimiento de las empresas nacientes, por tal motivo el Régimen Laboral Especial de las MYPES busca favorecer el incremento de la formalidad, aligerando los costos laborales con una serie de beneficios, queda claro que, para acceder a estos, las empresas deberán estar inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

Algunas aclaraciones sobre a quiénes aplican los beneficios:

- a) 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.
- b) Los trabajadores contratados al amparo de la legislación anterior continuarán rigiéndose por las normas vigentes al momento de su celebración.
- c) No están incluidos en el ámbito de aplicación laboral los trabajadores sujetos al régimen laboral común, que cesen después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y sean inmediatamente contratados por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.








PEQUEÑA EMPRESA

Sus ventas anuales no superan las 1700 UIT.

MICROEMPRESA

Sus ventas anuales no superan las 150 UIT.

Beneficios sociales para las trabajadoras y los trabajadores:

-  Remuneración no menor a la remuneración mínima vital.
-  Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas.
-  Vacaciones remuneradas de 15 días calendarios.
-  Feriados establecidos en el régimen laboral común.
-  Ser asegurados a un sistema de salud (SIS o EsSalud).
-  Ser afiliado al sistema pensionario de su elección (ONP o AFP).
-  En caso de despido arbitrario, tiene derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, con un tope de 90 remuneraciones diarias.

Base Legal:
D.S.N° 013 - 2013 - PRODUCE
D.S.N° 008 - 2008 - TR

Beneficios sociales para las trabajadoras y los trabajadores:













-  Remuneración no menor a la remuneración mínima vital.
-  Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas.
-  Vacaciones remuneradas de 15 días calendario.
-  Feriados establecidos en el régimen laboral común.
-  Ser asegurados al régimen contributivo de EsSalud.
-  Percibir gratificaciones en julio y diciembre equivalente a media remuneración.
-  Percibir CTS equivalente a 15 remuneraciones diarias por año de trabajo, con un tope máximo 90 remuneraciones diarias.
-  Ser asegurado al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en caso de realizar actividades de alto riesgo.
-  Seguro Vida Ley.
-  Ser afiliado al sistema pensionario de su elección (ONP o AFP).
-  Licencias (por ejemplo: por salud, pre y postnatal, paternidad).
-  En caso de despido arbitrario, tiene derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, con un tope de 120 remuneraciones diarias.

Figura 2 Beneficios Laborales de la Microempresa y la Pequeña empresa

Fuente: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

Del cuadro anterior, podemos observar que hay beneficios laborales comunes de los trabajadores de las MYPES, así como otros conceptos que la pequeña empresa tiene y la microempresa no.

Al respecto de los beneficios laborales comunes, pasamos a describirlos:

❖ **Remuneración:** Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos una remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes. “Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo”, (2019), *Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa*. (p.3)

❖ **Jornada de Trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo:** La jornada de trabajo de los trabajadores de las MYPE es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, al igual que el régimen laboral común. “Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo”, (2019), *Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa*. (p.8)

❖ **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. “Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo”, (2019), *Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa*. (p.8)

❖ **Descanso Vacacional:** El trabajador de las MYPE que cumpla el tiempo 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. (D.S. 013-2013-PRODUCE, Art.

55°) “Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo”, (2019), *Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa*. (p.8)

Indemnización por despido injustificado

❖ **Microempresa:** El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

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

(D.S. 013-2013-PRODUCE, Art.56)

Seguridad Social en Salud

❖ **Microempresa:** Los conductores y trabajadores de las microempresas deben ser afiliados, como mínimo, al Componente Semicontributivo del Sistema Integral del Salud (SIS), el cual cubre determinadas prestaciones médicas y algunos gastos.

❖ **Pequeña empresa:** Los trabajadores de las pequeñas empresas son afiliados regulares obligatorios de EsSalud.

(D.L. N°1086, Art. 50°, D.S. 008-2008 TR, Art. 39°)

Ludmin, J.C., Magdalena, Q.C., Carolina, F.H., Katerine, P.C. en Manual Práctico Laboral del Régimen de la actividad Privada (2015) nos dicen que: La afiliación de los trabajadores y conductores de la microempresa al componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud (SIS) comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (REMYPE), y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes. El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado cuyo costo es de S/15.00 (quince y 00/100 Soles), equivalente a la mitad del aporte mensual total del componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al listado priorizado de intervenciones sanitarias establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2007-SA.

Sistema de Pensiones

De acuerdo al D.L. N° 1086 en su artículo 7° que sustituyó al artículo 51° de la Ley N°28015 entre otros, nos dice que 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.º 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Es preciso mencionar que la intención de la norma en el párrafo anterior no era establecer que, en las microempresas, los trabajadores no debían de escoger alguno de los sistemas de pensiones vigentes, sino que, otorgaba la libertad de escoger entre la ONP o la AFP. Sin embargo, el 17 de octubre del 2013 se publicó una Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros N° 6202-2013, acotando la incorporación obligatoria a cualquiera de los sistemas de pensiones, sin exceptuar tipo de empresas.

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 III sobre el Aseguramiento en Salud y Sistema de Pensiones Sociales de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. 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”.

Beneficios laborales exclusivos de los trabajadores de la Pequeña Empresa

❖ **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

❖ **Gratificaciones:** Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos (2) gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

❖ **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR):** Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

❖ **Seguro de Vida Ley:** Se ha establecido expresamente que todos los trabajadores del sector privado tienen derecho al seguro de vida ley a cargo de su empleador desde el primer día que inicia sus labores independientemente del régimen laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

❖ **Utilidades:** Los trabajadores de las pequeñas empresas sí gozan de este beneficio, siempre que la empresa haya tenido más de 20 trabajadores en el año al que corresponde las utilidades.

A continuación, se observa en un cuadro comparativo los beneficios laborales que recibe trabajador y cómo varían dependiendo del régimen en el que se encuentre la empresa:

Tabla 4 Cuadro comparativo de beneficios sociales de MYPE y Régimen General

MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	RÉGIMEN GENERAL
Sus ventas no superan las 150 UIT	Sus ventas no superan las 1700 UIT	No hay límites
Remuneración no menor a la Remuneración Mínima vital Mínima Vital (RMV)	Remuneración no menor a la Remuneración Mínima vital Mínima Vital (RMV)	Remuneración no menor a la Remuneración Mínima vital Mínima Vital (RMV)
Jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales	Jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales	Jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales
Descanso semanal de 24 horas consecutivas y en días feriados	Descanso semanal de 24 horas consecutivas y en días feriados	Descanso semanal de 24 horas consecutivas y en días feriados
Remuneración por trabajo en sobretiempo	Remuneración por trabajo en sobretiempo	Remuneración por trabajo en sobretiempo
Descanso vacacional de 15 días calendarios por cada año trabajado	Descanso vacacional de 15 días calendarios por cada año trabajado	Descanso vacacional de 30 días calendarios por cada año trabajado
Cobertura de seguridad social en salud a través del SIS (SEGURO INTEGRAL DE SALUD)	Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD	Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD
Afiliación a AFP o ONP	Afiliación a AFP o ONP	Afiliación a AFP o ONP
Indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)	Indemnización por despido de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración)	Indemnización por despido de 45 días por cada mes dejado de laboral con máximo de 12 remuneraciones mensuales
Cobertura de Seguro de Vida Ley	Cobertura de Seguro de Vida Ley y Seguro Complementario de trabajo de Riesgo (SCTR)	Cobertura de Seguro de Vida Ley y Seguro Complementario de trabajo de Riesgo (SCTR)
	Derecho a percibir 2 gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad) equivalente a media remuneración	Derecho a percibir 2 gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad) equivalente a remuneración completa
	Derecho a participar en las utilidades de la empresa	Derecho a participar en las utilidades de la empresa
	Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.	Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a 1 remuneración mensual por año de servicio.
	Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.	Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.
		Asignación Familiar, 10% de la Remuneración mínima vital (R.M.V.)

Fuente: D.S. N° 013-2013-PRODUCE, D.S. N° 008-2008 TR y D.L. 728

2.2.3 Bases Teóricas

2.2.3.1 Teorías sobre Mypes

En este punto vamos a mencionar el concepto de Mypes para algunas entidades, organizaciones nacionales e internacionales, así como estadísticas sobre este tipo de empresas.

Definición de Mypes para diferentes instituciones:

SUNAT, nos dice: 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. (Sunat, recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-microPequenaEmpresa.html>).

ONU (Organización de las Naciones Unidas), nos dice: son “la espina dorsal de la mayoría de las economías del mundo”. Asimismo, desempeñan un papel fundamental en los países en desarrollo. (...) Este organismo ha señalado que, según los datos del Consejo Internacional para la pequeña empresa, este tipo de negocios “representan más del 90% del total de empresas, generan entre el 60% y el 70% del empleo y son responsables del 50% del Producto Interior Bruto (PIB) a nivel mundial”. (Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/3382959/0/pymes-microempresas-onu-economia-empleo/#:~:text=de%20la%20ciencia%22-,La%20ONU%20considera%20que%20las%20pymes%20son%20la%20espina%20dorsal>,

las%20mayores%20empleadoras%20del%20mundo&text=Las%20microempresas%20y%20pymes%20generan,empleo%20en%20todo%20el%20mundo.)

OIT (Organización internacional del Trabajo), nos dice: Las Mypes son la mayor fuente de empleo en América Latina, generan el 47 % del empleo, es decir, ofrecen puestos de trabajo a unos 127 millones de personas en América Latina y el Caribe, mientras que solo un 19 % del empleo se genera en las empresas medianas y grandes. (Setiembre 2015, Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/oit-las-mype-son-la-mayor-fuente-de-empleo-en-america-latina-noticia-834270?ref=rpp>).

Que nos dicen los autores:

Rivero (2001) citado por Linares García (2006, p.14) define la microempresa como pequeña unidad socioeconómica de producción, comercio o prestación de servicios, cuya creación no requiere mucho capital y debido a su tamaño existe un uso productivo y eficiente de los recursos.

Carpintero (1998) las define como “pequeñas unidades de producción, comercio o prestación de servicios, en la que se puede distinguir elementos de capital, trabajo y tecnología, aunque todo ello esté marcado por un carácter precario”. (Linares García, 2006, p.14)

Okpara y Wynn (2007) afirman que los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países de desarrollo. (Reyes Purizaca, 2007, p.1)

Representación de las Mypes a nivel Nacional:

INEI, Estructura Empresarial, 2018

El INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática, nos habla de:

Las Actividades de Servicios: estas contienen variedad de actividades que tienen como característica principal, cambiar las condiciones de las unidades que los consumen o facilitar el intercambio de productos o de activos financieros. No pueden intercambiarse por separado de su producción. Las microempresas de este sector representan el 94,8%, las pequeñas empresas el 3,9% y las grandes y medianas empresas el 0,5%. (INEI)

A continuación, podemos observar las empresas del sector servicio por segmento empresarial.

Tabla 5 Empresas de Servicios, según segmento empresarial, 2017-18

Segmento empresarial	2017	2018		Var % 2018/17
		Absoluto	Porcentaje	
Total	955 785	992 776	100,0	3,9
Microempresa	905 220	941 642	94,8	4,0
Pequeña empresa	38 672	38 799	3,9	0,3
Gran y mediana empresa	4 455	4 563	0,5	2,4
Administración pública	7 438	7 772	0,8	4,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Directorio Central de Empresas y Establecimientos

Estructura Empresarial según departamento

El ámbito geográfico que concentra el mayor número de empresas de servicios, fue el departamento de Lima con 458 mil 742 unidades que representaron el 46.2% del total.

Ministerio de la Producción, estudios económicos

El Ministerio de la Producción, en un estudio económico, nos dice que la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Mipyme) al 2017, representan el 99,5% del total de empresas formales en la economía peruana –el 96,2% son microempresas, 3,2% pequeña y 0,1% mediana–. De las cuales el 87,6% de ellas se dedican a la actividad de comercio y servicios, y el resto (12,4%) a la actividad productiva (manufactura, construcción, agropecuario, minería y pesca). Generan alrededor del 60% de la PEA ocupada, considerándose como la fuente generadora del empleo. Asimismo, 10 de cada 100 personas de la PEA ocupada son conductoras de una Mipyme formal. (Ministerio de la Producción)



Gráfico 1 Evolución de Mipymes formales, 2013-2017

Fuente: Sunat, Registro único del contribuyente, 2013-2017

Mypes frente a la pandemia:

Las Mypes a nivel mundial tienen a la mayor población económicamente activa, sin embargo, esto se ha visto afectado a partir de la llegada de la pandemia, las Mypes han sido las más afectadas, sobre todo aquellas del sector servicios, por las restricciones, medidas sanitarias entre otros.

Vivar y Torres (2020), El sector servicios, que representa el 60% del PIB, viene siendo uno de los principales afectados por el COVID-19, puesto que la inmovilización social impide o, en el mejor de los casos limita, la atención a sus clientes. Según el informe “Perú: Estructura Empresarial, 2018” del INEI, los servicios de comida y bebida, considerados esenciales, son conducidos por el 20% de las Mype existentes. Hoy, sin embargo, muchas están forzosamente inoperativas.

Medidas del Gobierno Peruano, para que las Mypes hagan frente a la crisis debido a la pandemia. Facilidades y Beneficios a los que puede acceder

El gobierno peruano para apoyar a las Mypes en esta nueva normalidad, ha emitido una serie de medidas tributarias como financieras.

Cabe mencionar algunas de estas medidas, por lo que se detallan en uno los apéndices del presente estudio.

2.2.3.2 Definiciones de Remuneraciones y beneficios

Después de haber hecho un detalle del marco normativo del Régimen Laboral Especial de las micro y pequeñas empresas es importante definir los conceptos remunerativos, beneficios sociales y otros.

Bueno, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta. En *Derecho & Sociedad*, (27), 67-75. Nos define los siguientes conceptos:

a) **Remuneración:** Se entiende por remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie y siempre que sea de su libre disposición.

b) **Condición de Trabajo:** Es aquel ingreso entregado por el empleador como requisito indispensable para que el trabajador pueda prestar sus servicios. El trabajador debe dar cuenta al empleador del destino otorgado a dicho ingreso. Son ejemplos típicos de condición de trabajo las sumas entregadas al trabajador por concepto de viáticos o movilidad.

c) **Indemnización:** Es toda suma entregada por el empleador al trabajador a título de reparación por algún daño ocasionado. Generalmente es establecida legalmente, como es el caso de la indemnización por despido arbitrario o la indemnización por falta de goce vacacional, aunque nada obsta para que sea pactada convencionalmente.

d) **Liberalidad:** Debemos entender por liberalidad toda suma entregada por el empleador al trabajador, sin estar obligado a hacerlo. Ejemplos típicos son la compensación graciosa y voluntaria, las gratificaciones extraordinarias, las canastas familiares, etc.

e) **Beneficio Social:** Una primera aproximación sería señalar que constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. Sin embargo, las definiciones *contrario sensu*, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de imprecisión.

Quispe, M. (2016, mayo). Multas por no depositar la compensación por tiempo de servicios del período mayo 2016. En *Actualidad Empresarial*, (350), VI-5 – VI6. Nos define a la CTS:

a) **Compensación por tiempo de servicios (CTS):** La CTS tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

2.2.3.3 Definición de Empresas de Servicios

Una de las variables del presente trabajo de investigación es la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales del Sector Servicios, por lo que es oportuno conocer algunos conceptos, características de este tipo de empresas y a continuación se detallan:

Chambergó, I. (2015, octubre). Sistema de Costos para empresas de Servicios. En *Actualidad empresarial*, (336), IV-1 – IV-6. Nos da los siguientes alcances:

Concepto de las empresas de Servicios: Una organización de servicios es aquella que a través de diferentes procesos que implican una serie de actividades es capaz de ofrecer o prestar un servicio o bien servicios integrados. Las empresas de servicios no transforman materiales, en cambio enlazan las necesidades de los clientes a través de los servicios que ofrece.

De esta definición se desprende que este tipo de empresas pueden clasificarse en dos categorías:

- Empresas orientadas a prestar un servicio específico
- Empresas orientadas a prestar servicios integrados

En estas empresas de servicios encontramos cuatro grandes áreas en su organización, operaciones, soporte, ventas y mercadotecnia. De estas el departamento de operaciones tiene como principal característica usar la mano de obra, materiales y recursos de la tecnología para satisfacer las necesidades de los clientes.

Características de las empresas de servicios: En la mayoría de estas empresas de servicios su principal insumo es el recurso humano, al cual se le paga diferente salario dependiendo del tipo de trabajo que le es demandado.

Un claro ejemplo de lo que el autor detalla en los párrafos anteriores es la empresa en estudio Hana Servicios Generales S.A.C., la misma que se dedica al beneficio de aves y que estaría clasificada dentro del grupo de empresas orientadas a prestar servicios integrados, ya que tiene varios procesos previos al servicio final.

2.2.4 Base Tributaria

2.2.4.1 Regímenes Tributarios

De los regímenes tributarios en las que se ubican las Mypes podemos mencionar a los siguientes:

❖ **Régimen Mype Tributario:** Es un régimen creado especialmente para las Micro y Pequeñas empresas, con el objetivo de promover su crecimiento al

brindarles condiciones más simples para cumplir con sus obligaciones tributarias.
(SUNAT)

Uno de los requisitos para estar en este régimen es los ingresos netos no superen las 1700 UIT en el ejercicio gravable. De las ventajas que ofrece este régimen tributario:



Figura 3 Ventajas del Régimen Mype Tributario

Fuente: Sunat

De las Declaraciones pagos y tasas de Impuestos comprende lo siguiente:

Régimen MYPE Tributario			¿Cuándo declarar y pagar?					
¿Cuánto pagar?	Pago a cuenta del Impuesto a la Renta:		De acuerdo al cronograma de obligaciones mensuales					
	Monto Neto	Ingresos Tasa	Si, con la cual se paga una regularización del impuesto equivalente a:					
	Menor a 300 UIT	1% de los Ingresos Netos						
	A partir del mes que supere las 300 UIT	1.5 % de los Ingresos Netos o Coeficiente (*)						
(*) Calculado de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 85 de la Ley del Impuesto a la Renta.		¿Se presenta una declaración anual?						
Impuesto General a las Ventas (IGV) mensual: 18% de sus ventas realizadas		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tramo de Ganancia</th> <th>Tasa sobre la utilidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hasta 15 UIT</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Más de 15 UIT</td> <td>29.5 %</td> </tr> </tbody> </table>	Tramo de Ganancia	Tasa sobre la utilidad	Hasta 15 UIT	10%	Más de 15 UIT	29.5 %
Tramo de Ganancia	Tasa sobre la utilidad							
Hasta 15 UIT	10%							
Más de 15 UIT	29.5 %							
		Si los activos superan el S/. 1 000,000 se debe declarar el Impuesto Temporal a los Activos Netos (ITAN) Tasa: 0.4%						

Figura 4 Declaraciones, tasas de Impuestos del Régimen Mype Tributario

Fuente: Sunat

2.2.4.2 Acompañamiento Tributario

De acuerdo al artículo 42.1 del D.S. 013-2013 PRODUCE, el Estado acompaña a las microempresas inscritas en el Remye.

Según el artículo 42.2 de la norma mencionada, durante tres (3) ejercicios contados desde su inscripción en el Remye administrados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, ésta no aplica las sanciones correspondientes a las infracciones previstas en los numerales 1, 3, 5 y 7 del artículo 176 y el numeral 9 del artículo 174 del Texto único ordenado del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo 135-99-EF, cometidas a partir de su inscripción, siempre que la microempresa cumpla con subsanar la infracción, de corresponder, dentro del plazo que fije la SUNAT en la comunicación que notifique para tal efecto, sin perjuicio de la aplicación

del régimen de gradualidad que corresponde a dichas infracciones. Lo señalado en el presente artículo no exime del pago de las obligaciones tributarias. (Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, 2013, art.42)

2.2.5 Entidad Fiscalizadora

2.2.5.1 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – (SUNAFIL)

Jiménez (2015) nos dice:

El 15 de enero del 2013 se promulgó la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), mediante lo cual se establece su rol como ente rector del Sistema de Inspecciones de Trabajo, y se le otorga la facultad de establecer las normas y el procedimiento para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia, asimismo, se ordena que debe garantizar el funcionamiento del sistema con la participación de los Gobiernos regionales y de otras entidades del Estado, según corresponda. En ese sentido, la Sunafil se constituye como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuya responsabilidad es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

(p.5)

Según el Artículo 4 de la Ley 29981 entre las principales funciones de la Sunafil tenemos a las siguientes:

a) Supervisar el cumplimiento de la normatividad sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

- b) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- c) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- d) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia. (Ley 29981, 2012, art.4)

2.2.5.2 Tratamiento Especial en la Inspección en el Trabajo

En el ámbito de Fiscalización a las micro y pequeña empresa

De acuerdo al D.S. 013-2013-PRODUCE en su artículo 48° - Acompañamiento laboral nos dice:

Las empresas acogidas al régimen de la micro empresa establecido en el Decreto Legislativo 1086, que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, gozan de un tratamiento especial en la inspección en el trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, por el que ante la verificación de infracciones laborales leves detectadas deben contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora que promueva la formalidad laboral. Este tratamiento no resulta aplicable en caso de reiterancia ni a las obligaciones laborales sustantivas ni a aquellas relativas a la protección de los derechos fundamentales laborales. Este tratamiento especial rige por (3) años, desde el acogimiento al régimen especial. (Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, 2013, art.48)

Multas laborales en la Inspección laboral

Una de las principales desventajas para la micro y pequeña empresa que no está inscrita en el REMYPE a pesar de cumplir con las características para ser calificadas como tal es que ante una inspección laboral, son sancionadas bajo el Régimen Laboral General y cuyos costos por infracciones son muy elevados y estos conllevan a multas.

En la actualidad y es el caso de la investigación en estudio, las empresas optan por contratar a su personal bajo la modalidad de recibo por honorarios, usando esta forma para reducir sus costos laborales, sin embargo, ocurre todo lo contrario.

Torres (2020), en su blog Noticiero Contable nos dice:

La inspección laboral normalmente es iniciada por una denuncia, realizada por el trabajador afectado (locador de servicios). A razón de esta denuncia viene el proceso de inspección y esta culmina con un acta de infracción.

La Ley 28806 nos dice en su artículo 38:

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales: gravedad de la falta cometida y número de trabajadores afectados. (Ley 28806, 2006, art.38)

Según el Decreto Supremo 019-2006-TR, las infracciones más comunes son las siguientes:

No registrar en Planilla al Trabajador (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.21)

No entregar la constancia de depósito de CTS (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.23)

No pagar las gratificaciones legales (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.24)

No pagar la bonificación extraordinaria (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.24)

No realizar el depósito de CTS (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.24)

No realizar el pago de indemnización vacacional, No entregar la constancia de depósito de CTS (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.25)

No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en salud, No entregar la constancia de depósito de CTS (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.44)

No registrar al trabajador en el régimen de seguridad social en pensión, No entregar la constancia de depósito de CTS (Decreto Supremo 019-2006-TR, 2006, art.44)

En cuanto a la tabla de multas el 10 de febrero de 2020 se publicó el Decreto Supremo 008-2020-TR, que modifica el reglamento de la Ley General de Inspección General de Trabajo.

Las modificaciones reducen las multas por infracciones laborales en más de 50% para las 3 categorías:

- Microempresa
- Pequeña empresa
- No Mype

Tabla de Multas

Tabla 6 Tabla de Multas Laborales

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: Decreto Supremo 008-2020 TR Art. 48

2.2.6 Estados Financieros y Normas Internacionales

2.2.6.1 Norma Internacional de Contabilidad 1 (Presentación de Estados Financieros)

El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo y que esta sea de utilidad para los usuarios a la hora de la toma de decisiones económicas. Estos también muestran resultados de la gestión realizada por los administradores con los recursos que les han confiado. (Pag 1). Para cumplir este objetivo, los estados financieros suministrarán información acerca de los siguientes elementos de una entidad: Activos, Pasivos, Patrimonio e Ingresos y Gastos. (Pag 3)

Complementariamente, de acuerdo al marco conceptual para la información financiera, los elementos mencionados se vinculan con los recursos económicos, para lo cual estos se definen así:

Activo: Un recurso económico es un derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos. (p.30)

Pasivo: Es una obligación presente de la entidad de transferir un recurso económico como resultado de sucesos pasados. (p.34)

Patrimonio: La parte residual de los activos de la entidad, una vez deducidos todos sus pasivos. (p.41)

La NIC 1, sobre el Estado de Resultado Integral, nos dice que una entidad presentará todas las partidas de ingresos y gastos reconocidas en un período. (p.16)

Además, esta presentará los gastos reconocidos en el resultado, utilizando una clasificación basada en la naturaleza o en la función de ellos dentro de la entidad y así proporcione una información que sea fiable y relevante. (p.19)

Con el método de desglose por naturaleza de los gastos, estos se agrupan dentro del resultado de acuerdo a su naturaleza, como por ejemplo los beneficios a los empleados. (p.20)

Complementariamente, de acuerdo al marco conceptual los ingresos y gastos son los elementos de los estados financieros se relacionan con el rendimiento financiero, para lo cual estos se definen así:

Ingresos: son incrementos en los activos o disminuciones en los pasivos que dan lugar a incrementos en el patrimonio, distintos de los relacionados con aportaciones de los tenedores de derechos sobre el patrimonio.

Gastos: son disminuciones en los activos o incrementos en los pasivos que dan lugar a disminuciones en el patrimonio, distintos de los relacionados con distribuciones a los tenedores de derechos sobre el patrimonio. (p.42)

2.2.6.2 NIC 19 Norma Internacional de Contabilidad–Beneficios a los Empleados

El objetivo de esta norma es prescribir el tratamiento contable y la información financiera a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La norma requiere que una entidad reconozca: a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y b) un gasto cuando la entidad ha

consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Según la NIC 19 Beneficios a los empleados, estos se comprenden de:

a) A corto plazo:

- (i) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social. (NIC 19, pag.1211)
- (ii) Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad. (NIC 19, pag.1211)
- (iii) Participación y ganancias e incentivos. (NIC 19, pag.1211)
- (iv) Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados. (NIC 19, pag.1211)

b) post-empleo:

- (i) Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro). (NIC 19, pag.1211)
- (ii) Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención medicas posteriores al empleo. (NIC 19, pag.1211)

c) Otros beneficios a largo plazo:

- (i) Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos períodos de vida activa o años sabáticos. (NIC 19, pag.1247)
- (ii) Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio. (NIC 19, pag.1247)
- (iii) Los beneficios por terminación. (NIC 19, pag.1247)

d) Beneficios por terminación.

Estos son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo del empleo o de un empleado como una consecuencia de:

- i) Una decisión de la entidad de terminar el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro. (NIC 19, pag.1209)
- ii) La decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo. (NIC 19, pag.1209)

Reconocimiento y Medición de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa – Análisis de la NIC 19

Al respecto comentamos una publicación de la revista de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM que concluye:

Que las obligaciones relacionadas con la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones con los propietarios. Por tanto, la entidad reconocerá el costo de las participaciones como un gasto y no como un componente de la distribución de la ganancia. [...] Por otro lado, el reconocer en el gasto por la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa implica a su vez reconocer el importe de esta participación como un pasivo para la empresa. (Rodríguez, 2012: 34)

2.2.6.2 NIIF para Pymes

A través de la Resolución N° 045-2010-EF/94 del Consejo Normativo de Contabilidad, determinó la adopción de La Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas empresas (NIIF para las Pymes) a partir del 1 de enero del 2011.

Apaza (2015) nos afirma que: “Las NIIF para las Pymes tienen como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general solo de aquellas entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas” (p.33).

La International Federation of Accountants (IFAC) opina sobre las NIIF para Pymes. “contribuirá a mejorar la calidad y comparabilidad de los estados financieros de las Pymes en todo el mundo y les ayudará a obtener acceso a la financiación. Los beneficios no serán solamente para las Pymes, sino también para sus clientes y otros usuarios de los estados financieros de las Pymes” (Apaza, 2015, p.30).

Podemos concluir de estas afirmaciones que las NIIF para Pymes cumplen un papel importante y ayudarán a las Pymes a que puedan obtener el capital necesario para su desarrollo.

Ámbito de Aplicación, entidades obligadas a aplicar NIIF para Pymes y adaptación del PCGE para Pymes.

- ❖ Empresas que tengan Ingresos o activos totales menores a 3000 UITs
- ❖ Aplican PCGE adaptado a NIIF para Pymes

En tal sentido, todas las empresas obligadas a aplicar las NIIF para Pymes en el Perú a partir del 1 de enero del 2011 deberán de preparar y elaborar sus estados financieros de acuerdo a las NIIF para Pymes, por ende, contabilizar sus operaciones conforme al nuevo Plan Contable General Empresarial.

2.2.7 Ratios Financieros

Definición de Ratios Financieros:

Calderón (2008)

“Son los instrumentos más utilizados en el análisis e interpretación de los estados financieros. Resultan de dividir cuentas del balance y/o ganancias y pérdidas principalmente, cuyas relaciones son significativas para explicar, a través de las proporciones, informes contables, (...). Las ratios, permiten evaluar el desempeño de la organización y conocer los cambios experimentados a través del tiempo; asimismo, ayudan a proyectar las probables consecuencias y el futuro potencial a partir de una determinada posición financiera” (p.147).

A continuación, se detallan los grupos básicos de los ratios financieros, cada uno de los cuales tiene un propósito y detallan a continuación:

2.2.7.1 Índices de Rentabilidad

Tiene por objeto calcular el rendimiento de las operaciones y de las inversiones a partir del resultado del ejercicio. A continuación, los más usados:

$$\text{Rendimiento de las Ventas} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Ventas}}$$

Figura 5 Índice Rendimiento de las Ventas

Calderón (2008)

El rendimiento de las ventas, resulta de dividir el resultado después de participaciones e impuesto a la renta entre las ventas netas. Las ventas no incluyen descuentos, devoluciones ni bonificaciones otorgadas. (p.172)

$$\text{Rendimiento sobre la Inversión} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Total del Activo}}$$

Figura 6 Índice Rendimiento sobre la inversión

Calderón (2008)

El rendimiento sobre la inversión, permite medir el porcentaje de ganancias (o pérdida) que ha tenido las inversiones totales hechas en la empresa y la eficacia en la utilización de los recursos puestos a disposición de la administración. (p.173)

$$\text{Rendimiento del Patrimonio} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Patrimonio Neto}}$$

Figura 7 Índice Rendimiento del Patrimonio

Calderón (2008)

Es una primera medida que señala el total de la renta a favor de los socios, accionistas o propietarios por los fondos patrimoniales que, por todo concepto, mantienen en la empresa o, en su caso, las pérdidas de su caso. (p.174)

2.2.7.2 Índices de Liquidez

Calderón (2008)

Permiten conocer la capacidad de la empresa para hacer frente a sus obligaciones y, señalar el grado de flexibilidad financiera para responder a riesgos predecibles como atrasos en las cobranzas, cuentas incobrables o, problemas económicos coyunturales cuyos resultados no se sabe cómo van a influenciar en la posición de liquidez. (p.151)

Dos son los coeficientes más utilizados:

$$\text{Liquidez Corriente} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Figura 8 Índice Liquidez Corriente

Calderón (2008)

Se refiere a la capacidad que tiene la empresa para afrontar sus acreencias a corto plazo. Es de suponer que, cuanto más alto sea la ratio mayor garantía brindará la empresa a sus acreedores de corto plazo y tendrá más seguridad para afrontar imprevistos. (p.151)

$$\text{Prueba Ácida} = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Existencias}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Figura 9 Índice Prueba Ácida

Calderón (2008)

Esta es una prueba más rigurosa, aquí se separa del activo corriente los elementos realizables, ello permite determinar cuánto de disponible y exigible tiene la empresa para afrontar sus obligaciones inmediatas de corto plazo. (p.154)

2.2.7.3 Índices de Solvencia

Calderón (2008)

Permiten determinar el respaldo que tiene la empresa para asumir nuevas obligaciones y/o señalar el grado de participación de los capitales en el financiamiento de las inversiones totales; es decir, se utilizan para apreciar las garantías patrimoniales que ofrece el ente y la forma cómo se han aplicado los capitales propios y ajenos. (p.166)

$$\begin{array}{c} \textit{Solvencia} \\ \textit{Financiera} \end{array} = \frac{\textit{Total Pasivo}}{\textit{Total Activo}}$$

Figura 10 Índice Solvencia Financiera

Calderón (2008)

También denominada palanca financiera, señala el grado de participación que tienen terceros en las inversiones totales de la entidad. Esta se obtiene dividiendo el pasivo entre el activo. Tanto el numerador como el denominador incluyen el corriente y el no corriente.

$$\text{Financiamiento de las Inversiones} = \frac{\text{Pasivo no Corriente}}{\text{Activo Fijo}}$$

Figura 11 Índice Financiamiento de las Inversiones

$$\text{Solvencia Patrimonial} = \frac{\text{Total Pasivo}}{\text{Total Patrimonio neto}}$$

Figura 12 Índice Solvencia Patrimonial

2.2.7.3 Índices de Gestión

Calderón (2008)

Permiten evaluar la administración de los fondos, la capacidad de los activos fijos para coadyuvar a generar ingresos y, verificar cómo se respetan las políticas de créditos, cobranzas e inventarios de la empresa. Están asociados con la liquidez, toda vez que miden el número de veces promedio que la organización obtiene o requiere disponible. (p.156)

$$\text{Rotación Cuentas por cobrar} = \frac{\text{Ventas al crédito}}{\text{Cuentas por cobrar}}$$

Figura 13 Índice de Rotación de cuentas por cobrar

Calderón (2008)

La rotación de cuentas por cobrar señala el número de veces promedio que las cuentas por cobrar, dentro de un ejercicio determinado, se convierten en disponible.

$$\text{Rotación de activo fijo} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo fijo}}$$

Figura 14 Índice de Rotación de activo fijo

Calderón (2008)

La rotación de activo fijo es una medida complementaria que muestra la velocidad con la que los activos fijos contribuyen a generar unidades monetarias a través de las ventas; es decir, cuántas u.m. se producen a partir de una u.m. de inversión.

2.2.8 Gastos deducibles del Impuesto a la Renta

2.2.8.1 Gastos deducibles a fin de establecer la Renta neta de tercera categoría

Ministerio de Economía y Finanzas (08 de diciembre de 2004). Texto único ordenado de la ley del impuesto a la renta (Decreto Supremo N°179-2004 EF). Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/fdetalle.pdf>

Al respecto el inciso 1) del artículo 37 nos dice: 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 correspondan cuando hayan sido pagadas dentro del plazo establecido por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

Al respecto de la norma citada nos dicen Alva, M.M, Guerra, S.M., Flores, G.J., Oyola, L.C., Rodríguez, A.D, Peña, C.J., Delgado, V.J., Rosales, O.L., Luque, L.L., y Morales, D.J., en su libro *Gastos deducibles: Tratamiento tributario y contable* (2016)

Se deben tener algunas consideraciones para deducir los gastos de manera correcta, como, por ejemplo:

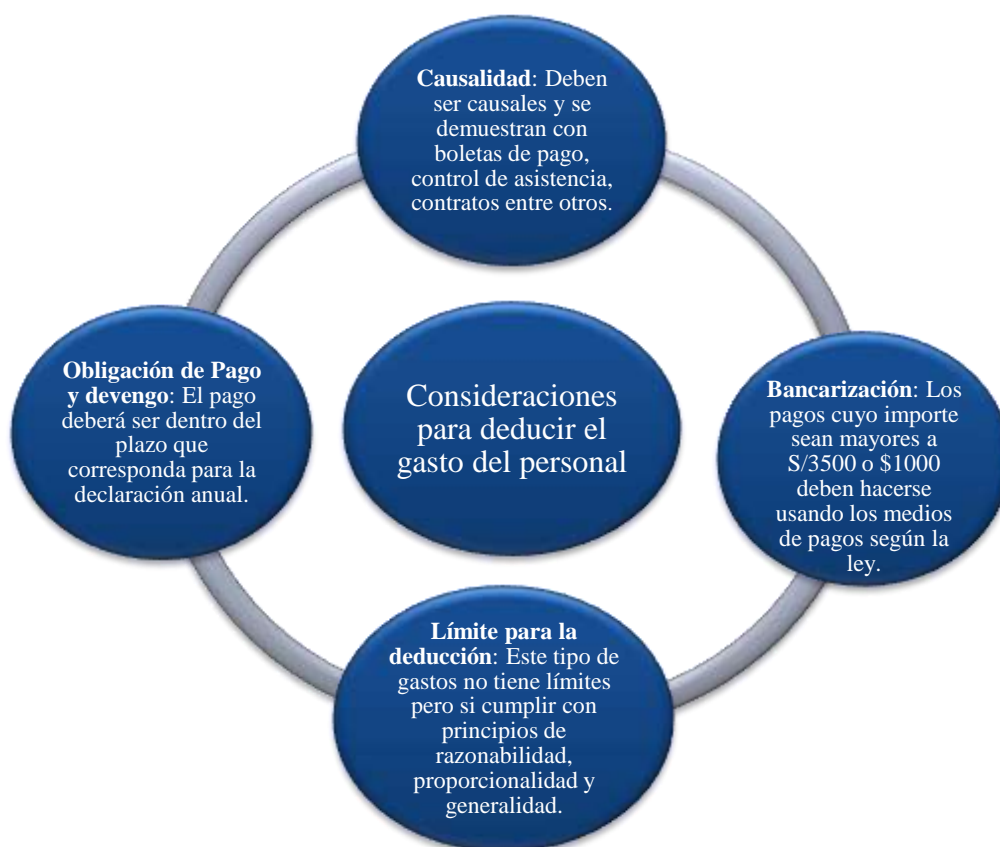


Figura 15 Consideraciones para deducir el gasto de personal

Fuente: Ley del Impuesto a la Renta

2.2.8.2 Gastos no deducibles a fin de establecer la Renta

Ministerio de Economía y Finanzas (08 de diciembre de 2004). Texto único ordenado de la ley del impuesto a la renta (Decreto Supremo N°179-2004 EF). Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/fdetalle.pdf>

Al respecto el artículo 44 nos dice que no son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría en su inciso c) Las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y, en general, sanciones aplicadas por el Sector Público Nacional.

En este punto nos podemos referir al pago de multas por las infracciones en materia laboral publicadas en el Decreto Supremo 019-2006-TR como por ejemplo lo son: no registrar en planilla al trabajador, no pagar las gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, no realizar el depósito de CTS, entre otros.

2.2.8.3 Depreciación acelerada

Para efectos del Impuesto a la Renta, las pequeñas empresas tendrán derecho a depreciar aceleradamente en forma lineal los bienes muebles, maquinarias y equipos nuevos en un plazo de (3) años contados a partir del mes en que sean utilizados en la generación de rentas gravadas y siempre que su uso se inicie en cualquiera de los ejercicios gravables 2009, 2010 ó 2011.

El beneficio de la depreciación acelerada a que se refiere el párrafo anterior se perderá a partir del mes siguiente a aquél en el que la pequeña empresa pierde tal condición. (Decreto Supremo 008-2008-TR, art. 63).

2.2.9 Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros

Este punto del trabajo de investigación es relevante ya que en la empresa en estudio cuenta con trabajadores extranjeros de nacionalidad venezolana. Por lo tanto, vamos a mencionar algunas consideraciones a tener, como los límites de contratación de acuerdo a ley, condiciones para tributar como domiciliado y no domiciliado y por consecuencia el impuesto a la renta según sea el caso.

Límites a la contratación

La contratación de trabajadores extranjeros estará sujeto al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establezca la ley, específicamente el Decreto Legislativo N°689.

Ludmin, J.C., Javier, R.H., Cynthia, G.C. en Contratación Laboral a No Domiciliados (2016) nos dicen que según el artículo 4 del Decreto Legislativo N°689, Ley de Contratación de trabajadores, las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el veinte (20%) del número total de servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del treinta (30%) del total de la planilla de sueldos y salarios.

De acuerdo al reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros hay criterios a tomar en cuenta para determinar los porcentajes limitativos.

Para determinar el 20% del número total de servidores a que refiere el artículo 4 de la Ley.

a) Se tomará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%

b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representen los trabajadores extranjeros.

c) Se comparará el porcentaje que representa los trabajadores extranjeros frente al porcentaje de 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

(D.S. N°014-92 TR, Art. 7°)

Para determinar si el empleador se encuentra dentro del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios a que refiere el artículo 4 de la Ley.

a) Se tomará el total de la planilla de sueldos y salarios que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. El monto total resultante será considerado el 100%.

b) Luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.

c) Se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

(D.S. N°014-92 TR, Art. 8°)

Condiciones para tributar como domiciliado y no domiciliado y por consecuencia el impuesto a la renta según sea el caso.

Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2014). Implicancias Laborales y Tributarias en la Contratación de Trabajadores Extranjeros y las Peculiaridades de los países Miembros de la Comunidad Andina de Naciones. En *Derecho & Sociedad*, (43), 481-489. Nos menciona:

La Ley del Impuesto a la Renta (LIR) utiliza las condiciones de “domiciliado y de “no domiciliado, para el caso de contratar a trabajadores extranjeros es importante lo señalado en el artículo 7 de la LIR ya que establece que las personas naturales extranjeras que hayan residido o permanecido en el país más de ciento ochenta y tres (183) días calendario durante un período cualquiera de doce (12) meses serán consideradas como domiciliadas, ello es complementado por el artículo 8 de la LIR que establece que la condición de domiciliado recién se aplicará para el ejercicio gravable siguiente.

- a) El trabajador extranjero domiciliado va a tributar aplicando la tasa progresiva acumulativa establecida en el artículo 53 de la LIR, por todas las rentas que perciba.
- b) El trabajador No Domiciliado se le aplicará una tasa general de 30% de las rentas que perciba. El impuesto aquí es más estricto.

Podemos decir que la empresa deberá aplicar las tasas de retención a sus trabajadores extranjeros de acuerdo a la condición que estos tengan, es decir domiciliado o no domiciliado, para la primera condición se le deberán aplicar las reglas de un domiciliado y para la segunda, si tiene menos de 183 días de permanencia en el país, se le deberá aplicar las normas para un no domiciliado.

Cabe precisar que lo descrito líneas arriba no siempre es así cuando se trata de trabajadores extranjeros cuyo país de origen es miembro de la Comunidad Andina de Naciones (Bolivia, Colombia y Ecuador).

2.2.10 Beneficio por contratación de personal discapacitado

(T.U.O. Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N°179-2004 EF,2004)

De acuerdo al inciso z) de la ley del impuesto a la renta, nos dice que: cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Ahora bien, al respecto la norma citada, Alva, M.M, Guerra, S.M., Flores, G.J., Oyola, L.C., Rodríguez, A.D, Peña, C.J., Delgado, V.J., Rosales, O.L., Luque, L.L., y Morales, D.J., en su libro Gastos deducibles: Tratamiento tributario y contable (2016), nos dicen:

De acuerdo con el inciso x) del artículo 21 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, modificado por la única disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N°287-2013-EF, (publicado el 22 de noviembre del 2013) y en concordancia con el artículo 2 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se considera persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, materiales e intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus

derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones de las demás personas.

Acreditación de la condición

De acuerdo al inciso x del RLIR, nos dice: El generador de rentas de tercera categoría deberá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado correspondiente que aquél le presente, emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior a través de sus centros hospitalarios, y por el Seguro Social de Salud – ESSALUD.

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30 %	50 %
Más de 30%0	80 %

Figura 16 Porcentajes para deducción gasto adicional trabajadores discapacitados

El monto adicional deducible anualmente por cada persona con discapacidad no podrá exceder de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) remuneraciones mínimas vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad. Para los efectos del presente párrafo, se tomará la remuneración mínima vital vigente al cierre del ejercicio. (Decreto Supremo 122-94-EF,1994)

i) Se determinará el número de trabajadores que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.	ii) Se determinará el número de trabajadores discapacitados que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.	iii) La cantidad obtenida en ii) se dividirá entre la cantidad obtenida en i) y se multiplicará por 100. El resultado constituye el porcentaje de trabajadores discapacitados del ejercicio, a que se refiere la primera columna de la tabla contenida en el presente inciso.	iv) El porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, a que se refiere la segunda columna de la tabla, se aplicará sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado.	v) Para efecto de lo establecido en el presente inciso, se entiende por inicio o reinicio de actividades cualquier acto que implique la generación de ingresos gravados o exonerados, o la adquisición de bienes y/o servicios deducibles para efecto del Impuesto a la Renta.
--	--	---	--	--

Figura 17 Procedimiento para determinar porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio

Fuente: Art 21, inciso (x), Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta

Requisito para la deducción adicional

De acuerdo al inciso x del RLIR en su literal 6, nos dice que:

La deducción adicional procederá siempre que la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, de conformidad con lo establecido en el inciso v) del artículo 37° de la Ley.

2.3. Definición de términos básicos

En esta parte de la investigación vamos a definir los siguientes términos que nos van a permitir tener un mejor entendimiento.

Costo Laboral: estos son todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra y que son vinculados al inicio, mantenimiento y culminación de la relación laboral. Cornejo, C. (2009). Costos y/ o sobrecostos laborales: Un reto para la creatividad empresarial. *Derecho & Sociedad*, (32), 299-311.

Domiciliado: son Domiciliados las personas naturales de nacionalidad peruana que tengan domicilio en el país y las personas naturales extranjeras que hayan residido y permanecido en el país más de ciento ochenta y tres (183) días calendario durante un período cualquiera de doce (12) meses. (SUNAT)

Estados Financieros: Productos del proceso contable, que, en cumplimiento de fines financieros, económicos y sociales, están orientados a revelar la situación, actividad y flujos de recursos, físicos y monetarios de una entidad pública, a una fecha y período determinados. Estos pueden ser de naturaleza cualitativa o cuantitativa y poseen la capacidad de satisfacer necesidades comunes de los usuarios.

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

MYPE: 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.

No Domiciliado: Las personas son no domiciliadas cuando siendo peruanos adquieren residencia fuera del país y de otro lado cuando son extranjeros sin domicilio permanente en el Perú o que tendiendo el domicilio se ausentan por más de 183 días durante un período cualquiera que comprende doce (12) meses.

Rentabilidad: La rentabilidad es el beneficio renta expresado en términos relativos o porcentuales respecto a alguna otra magnitud económica como el capital total invertido o los fondos propios. Frente a los conceptos de renta o beneficio que se expresan en términos absolutos, esto es, en unidades monetarias, el de rentabilidad se expresa en términos porcentuales. Se puede diferenciar entre rentabilidad económica y rentabilidad financiera. Medina, C. y Mauricci, G. (2014). Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer en el período 2009-2013. Universidad privada Antenor Orrego.

Sunafil: Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. (Ley 29981, 2012, art.1)

CAPÍTULO III

3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis y/o Supuestos básicos

3.1.1 Hipótesis General

El Régimen Laboral Especial de las Mypes incide en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.

3.1.2 Hipótesis Específicas

Los costos laborales de las Mypes inciden en el Estado de Resultados de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.

Dejar de Aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes tiene consecuencias tributarias, legales en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.

3.2. Variables o Unidades de análisis

Variable Independiente: Régimen Laboral Especial de las Mypes

Variable Dependiente: Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del sector servicios.

3.3. Matriz de Consistencia Lógica

Título: Régimen Laboral Especial de las Mypes y su Incidencia en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector de Servicios en Lima, período 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES:	DIMENSIONES:	INDICADORES:	INSTRUMENTOS:
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el Régimen Laboral Especial de las Mypes incide en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C del Sector Servicios en Lima, período 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Qué incidencia tiene los costos laborales de las Mypes en el Estado de Resultados de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019?</p> <p>2. ¿Cuáles son las consecuencias tributarias, legales de no aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la Incidencia del Régimen Laboral Especial de las Mypes en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la incidencia que tiene los costos laborales de las Mypes en el Estado de Resultados de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019</p> <p>2. Determinar las consecuencias tributarias, legales de no aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El Régimen Laboral Especial de las Mypes incide en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Los costos laborales de las Mypes inciden en el Estado de Resultados de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.</p> <p>2. Dejar de Aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes tiene consecuencias tributarias, legales en la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios en Lima, período 2019.</p>	<p>Variable Independiente X:</p> <p>Régimen Laboral Especial de las Mypes</p> <p>Variable Dependiente Y:</p> <p>Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios</p>	<p>1. Régimen Laboral Especial de las Mypes</p> <p>2. Entidad Fiscalizadora</p> <p>1. Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados</p> <p>2. Ratios Financieros</p> <p>3. Ley del Impuesto a la Renta</p>	<p>1.1. Marco Legal Aplicable</p> <p>1.2. Costos Laborales</p> <p>1.3. Beneficios de los Trabajadores</p> <p>2.1. Orientación a las Mypes</p> <p>2.2. Fiscalización de Sunafil</p> <p>2.3. Infracciones para las Mypes</p> <p>1.1. NIC 1: Presentación de los Estados Financieros</p> <p>1.2. NIC 19 Beneficios de los Empleados</p> <p>1.3. NIIF Para Pymes</p> <p>2.1. Índices de Rentabilidad</p> <p>2.2. Índices de Liquidez</p> <p>2.3. Índices de Gestión</p> <p>3.1. Gastos deducibles del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría</p> <p>3.2. Impuesto a la Renta para Trabajadores Extranjeros</p> <p>3.3. Beneficio Gasto deducible por contratación de personal discapacitado</p>	<p>Técnica de Recolección de Datos</p> <p>- Encuestas</p> <p>- Entrevistas</p> <p>- Registro de Casos</p> <p>- Observación</p>

Figura 18 Matriz de Consistencia Lógica

Fuente: Datos de la propia elaboración

CAPÍTULO IV

4. MÉTODO

4.1. Tipo y Método de investigación

La metodología usada para la presente investigación es de enfoque cuantitativo, en la cual se demuestran las hipótesis formuladas mediante un análisis estadístico.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la herramienta encuesta para obtener, analizar y comparar datos y así demostrar las hipótesis formuladas en base a medición numérica.

4.2. Diseño específico de investigación

El diseño se refiere a la estrategia concebida para obtener la información que se desea con la finalidad de responder al planteamiento del problema. Ya que la presente investigación es de enfoque cuantitativo, utilizaremos al diseño para analizar la certeza de las hipótesis formuladas.

El diseño de la presente investigación es no experimental, transversal, descriptiva y correlacional porque se centra en medir, analizar y determinar cuál es la relación entre las variables.

4.3. Población, Muestra o participante

Población

Para la presente investigación la población está compuesta por las Mypes que conforman el sector servicios en el distrito de Lurín, provincia de Lima.

Muestra

El tipo de muestra utilizada es no probabilístico intencional. La muestra está conformada por los responsables de las áreas de contabilidad y finanzas de las empresas del sector servicios y/o profesionales de contabilidad. El tamaño de la muestra es de 40 personas.

4.4. Instrumentos de recogida de datos

El instrumento de recogida de datos se ha realizado mediante un cuestionario y se ha utilizado como herramienta para su medición la escala tipo Likert.

4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento utilizada en esta investigación fue efectuada a través del Sistema SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, edición IBM SPSS) para un mayor control y análisis de datos. Para realizar dicho procedimiento se contó con la asesoría de un profesional experto en la materia. Además, se utilizó el programa Microsoft Excel para la realización de gráficos y tablas.

4.6. Procedimiento para la ejecución del estudio

El procedimiento realizado para la ejecución del estudio fue el siguiente:

Primero, se elaboraron preguntas de la encuesta teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

Segundo, se escogió la muestra la cual fue encuestada teniendo en consideración sólo a los responsables de las áreas de contabilidad, finanzas de empresas de servicios.

Por último, se procesaron los datos recolectados mediante las encuestas para que sean analizados a través del programa estadístico SPSS con la asesoría de un experto en la materia

CAPÍTULO V

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Datos Cuantitativos

Para obtener los datos cuantitativos se utilizó como instrumento a la encuesta, con 31 preguntas efectuadas a una muestra de 40 personas teniendo en consideración sólo a los responsables de las áreas de contabilidad, finanzas de empresas de servicios.

A continuación, se detalla el resultado de cada pregunta utilizada para la encuesta.

5.2. Análisis de Resultados

1. ¿Los responsables conocen del marco legal laboral y tributario aplicable a la Mype?

Tabla 7 Resultados obtenidos de la pregunta N°1 de la encuesta

Pregunta N°1	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	3	7.5	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	32.5
De acuerdo	21	52.5	85.0
Totalmente de acuerdo	6	15.0	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

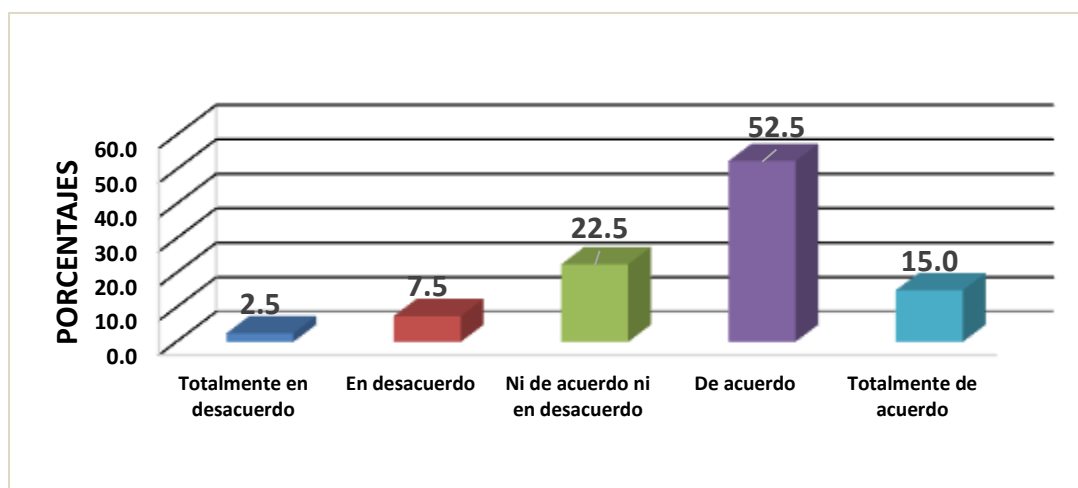


Gráfico 2 Resultados en porcentajes de la pregunta N°1 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre el conocimiento acerca del marco legal, laboral y tributario aplicable a la Mype, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 22.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 32.5% de los encuestados afirma que no conoce el marco legal. Por otro lado, el 52.5% afirma estar de acuerdo y el 15% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 67.5% de los encuestados afirma que conoce el marco legal, laboral y tributario.

2. ¿Los responsables saben cuáles son los requisitos para calificar como una Mype y registrarse como tal?

Tabla 8 Resultados obtenidos de la pregunta N°2 de la encuesta

Pregunta N°2	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	3	7.5	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25.0	35.0
De acuerdo	22	55.0	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

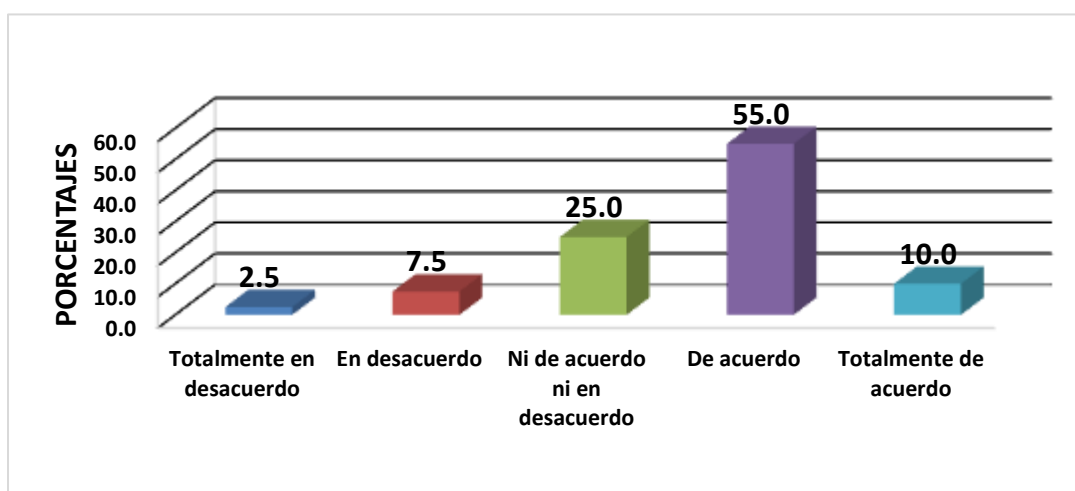


Gráfico 3 Resultados en porcentajes de la pregunta N°2 de la encuesta

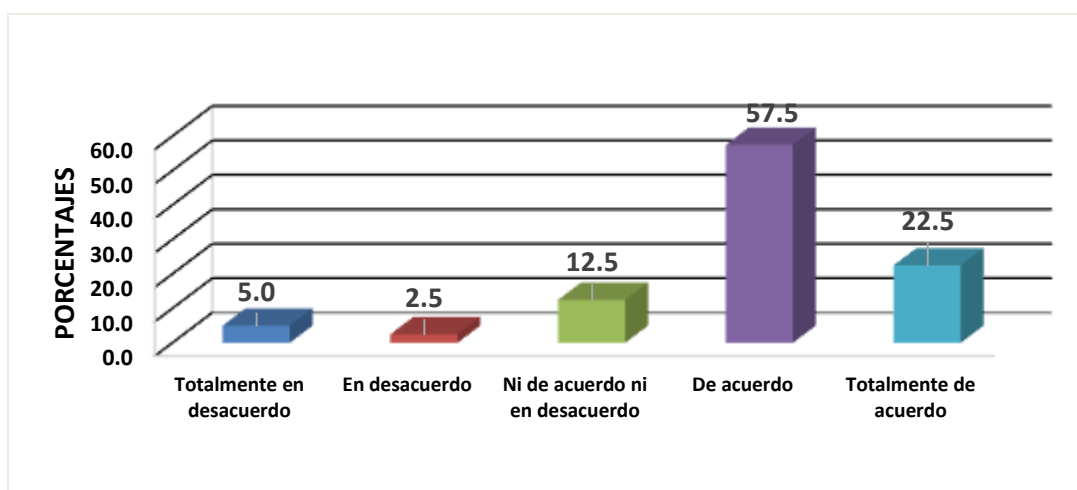
Descripción: Respecto a la pregunta sobre los requisitos para calificar como Mype a una empresa, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 35% de los encuestados afirma que no conoce los requisitos para calificar como Mype a una empresa. Por otro lado, el 55% afirma estar de acuerdo y el 10% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 65% de los encuestados afirma que conoce los requisitos para calificar como Mype a una empresa.

3. ¿La empresa al acogerse al Remye reduce sus costos laborales?

Tabla 9 Resultados obtenidos de la pregunta N°3 de la encuesta

Pregunta N°3	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	1	2.5	7.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12.5	20.0
De acuerdo	23	57.5	77.5
Totalmente de acuerdo	9	22.5	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

**Gráfico 4** Resultados en porcentajes de la pregunta N°3 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre los la inscripción en Remye reduce los costos laborales, apreciamos que el 5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo, el 2.5% está en desacuerdo, el 12.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 20% de los encuestados afirma que la inscripción en Remye no reduce los costos laborales. Por otro lado, el 57.5% afirma estar de acuerdo y el 22.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 80% de los encuestados afirma que la inscripción en el Remye reduce los costos laborales.

6. ¿Los costos laborales inciden en la Rentabilidad de la empresa?

Tabla 10 Resultados obtenidos de la pregunta N°4 de la encuesta

Pregunta N°4	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	1	2.5	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.5	7.5
De acuerdo	26	65.0	72.5
Totalmente de acuerdo	11	27.5	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

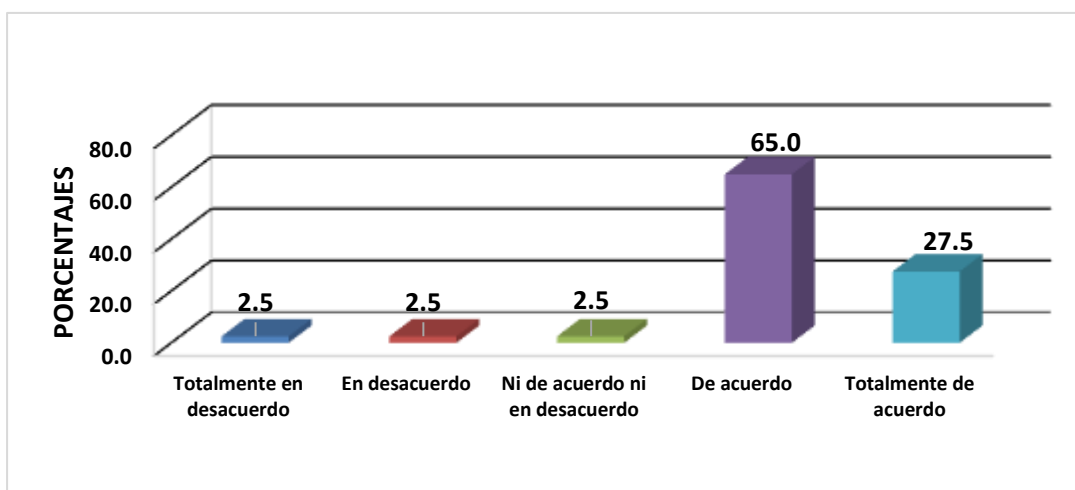


Gráfico 5 Resultados en porcentajes de la pregunta N°4 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los costos laborales inciden en la rentabilidad de la empresa, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo, el 2.5% está en desacuerdo, el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 7.5% de los encuestados afirma que los costos laborales no inciden en la rentabilidad. Por otro lado, el 65% afirma estar de acuerdo y el 27.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 92.5% de los encuestados afirma que los costos laborales si inciden en la rentabilidad de la empresa.

6. ¿Los responsables conocen los beneficios laborales de los trabajadores del régimen laboral especial de la Mype?

Tabla 11 Resultados obtenidos de la pregunta N°5 de la encuesta

Pregunta N°5	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	3	7.5	12.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.0	27.5
De acuerdo	23	57.5	85.0
Totalmente de acuerdo	6	15.0	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

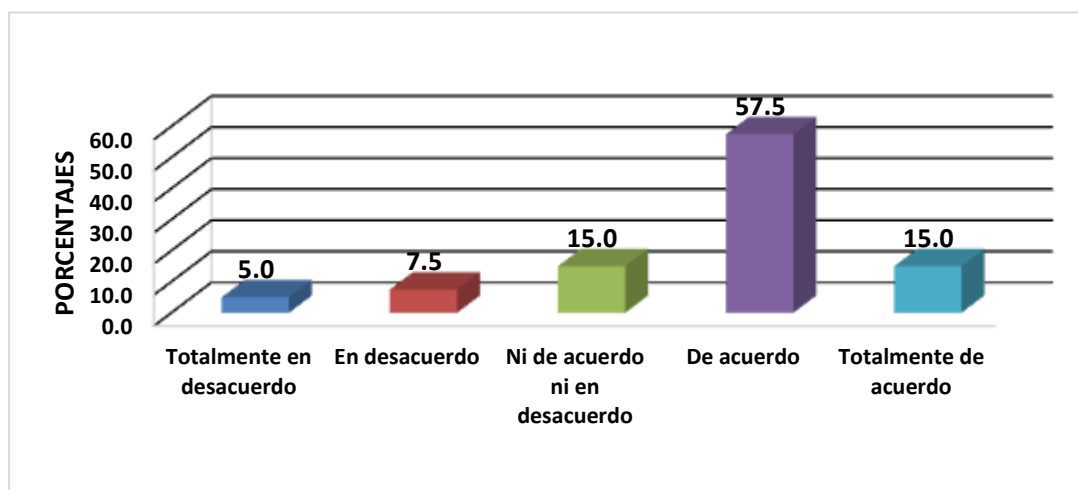


Gráfico 6 Resultados en porcentajes de la pregunta N°5 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los responsables conocen los beneficios laborales de trabajadores del régimen laboral especial de la Mype, apreciamos que el 5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 27.5% de los encuestados afirma no conocen los beneficios laborales de trabajadores del régimen laborales Mype. Por otro lado, el 57.5% afirma estar de acuerdo y el 15% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 72.5% de los encuestados afirma conocer los beneficios laborales de trabajadores del régimen laboral Mype.

6. ¿Los beneficios laborales de los trabajadores de la Mype reducen la productividad en sus trabajadores?

Tabla 12 Resultados obtenidos de la pregunta N°6 de la encuesta

Pregunta N°6	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5
En desacuerdo	17	42.5	50.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0	70.0
De acuerdo	9	22.5	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

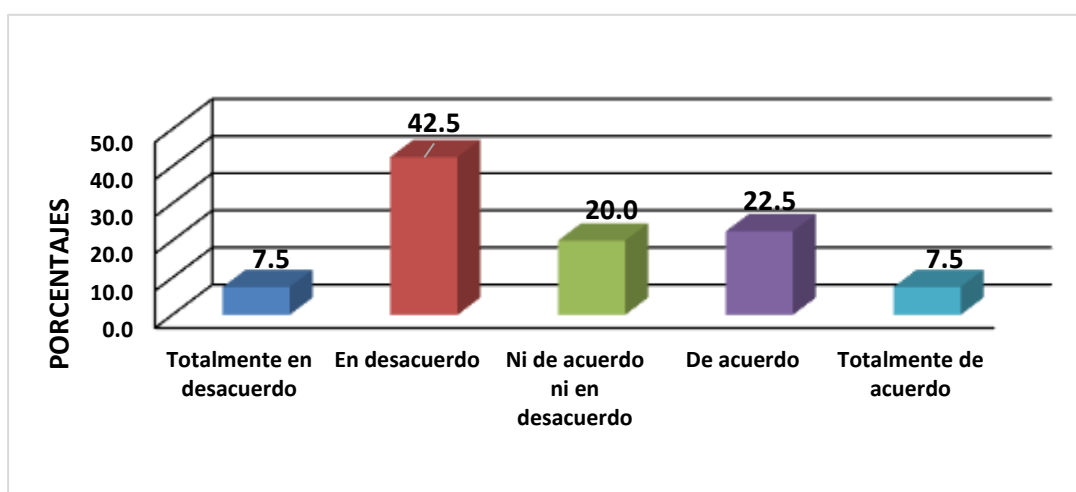


Gráfico 7 Resultados en porcentajes de la pregunta N°6 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los beneficios laborales de los trabajadores de la Mype reducen la productividad de ellos, apreciamos que el 7.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 42.5% está en desacuerdo, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 70% de los encuestados afirma los beneficios laborales de la Mype no reducen la productividad de ellos. Por otro lado, el 22.5% afirma estar de acuerdo y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 30% de los encuestados afirma que los beneficios laborales de los trabajadores de la Mype si reduce la productividad de ellos.

7. ¿Se le ha dado una charla o capacitación acerca de las obligaciones y beneficios de la Mype?

Tabla 13 Resultados obtenidos de la pregunta N°7 de la encuesta

Pregunta N°7	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5
En desacuerdo	17	42.5	50.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	17.5	67.5
De acuerdo	11	27.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

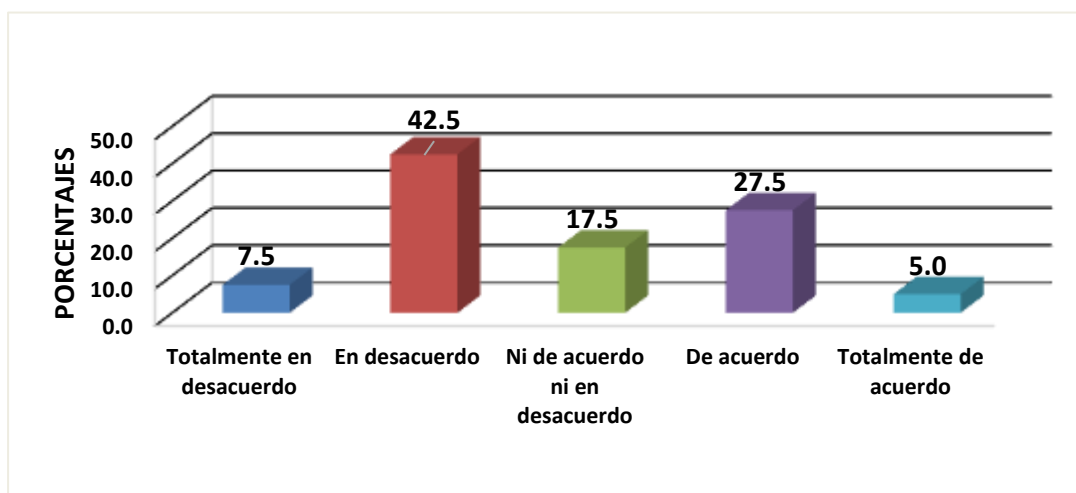


Gráfico 8 Resultados en porcentajes de la pregunta N°7 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si se ha recibido una charla o capacitación acerca de las obligaciones y beneficios de la Mype, apreciamos que el 7.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 42.5% está en desacuerdo, el 17.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 67.5% de los encuestados afirma que no ha recibido una charla o capacitación acerca de las obligaciones y beneficios de la Mype. Por otro lado, el 27.5% afirma estar de acuerdo y el 5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 32.5% de los encuestados afirma si ha recibido una charla o capacitación acerca de las obligaciones y beneficios de la Mype.

8. ¿Los responsables conocen las sanciones que impone Sunafil a las Mypes y cómo inciden en la rentabilidad?

Tabla 14 Resultados obtenidos de la pregunta N°8 de la encuesta

Pregunta N°8	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	10	25.0	30.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	32.5	62.5
De acuerdo	14	35.0	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

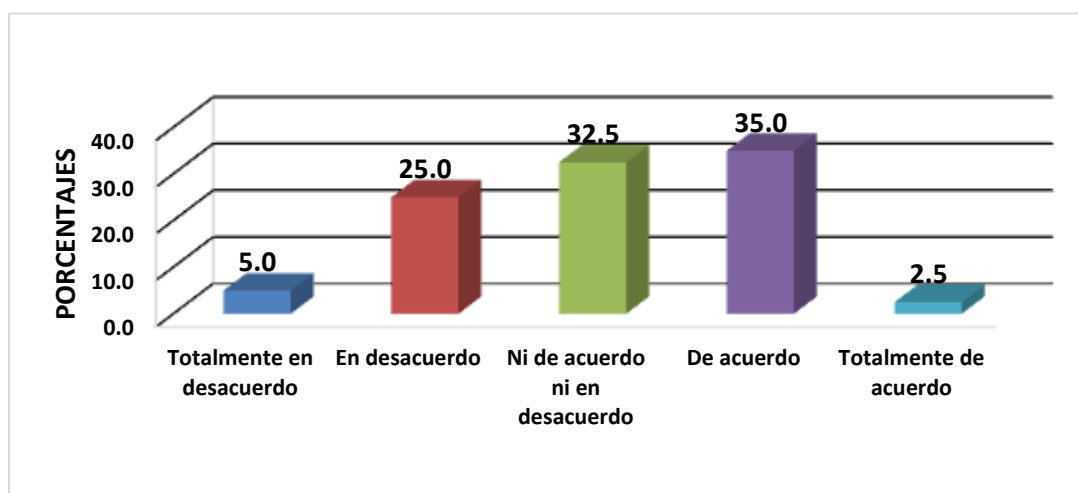


Gráfico 9 Resultados en porcentajes de la pregunta N°8 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los responsables conocen las sanciones que impone Sunafil a las Mypes y cómo inciden en la rentabilidad, apreciamos que el 5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 25% está en desacuerdo, el 32.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 62.5% de los encuestados afirma que no conoce las sanciones que impone Sunafil a la Mype y en consecuencia no conoce si inciden en la rentabilidad. Por otro lado, el 35% afirma estar de acuerdo y el 2.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 37.5% de los encuestados afirma si conocer las sanciones que impone Sunafil a la Mype y en consecuencia conoce cómo inciden en la rentabilidad.

9. ¿Los responsables conocen el tratamiento especial a la Mype ante una eventual fiscalización por parte de Sunafil?

Tabla 15 Resultados obtenidos de la pregunta N°9 de la encuesta

Pregunta N°9	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5
En desacuerdo	12	30.0	37.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	60.0
De acuerdo	15	37.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

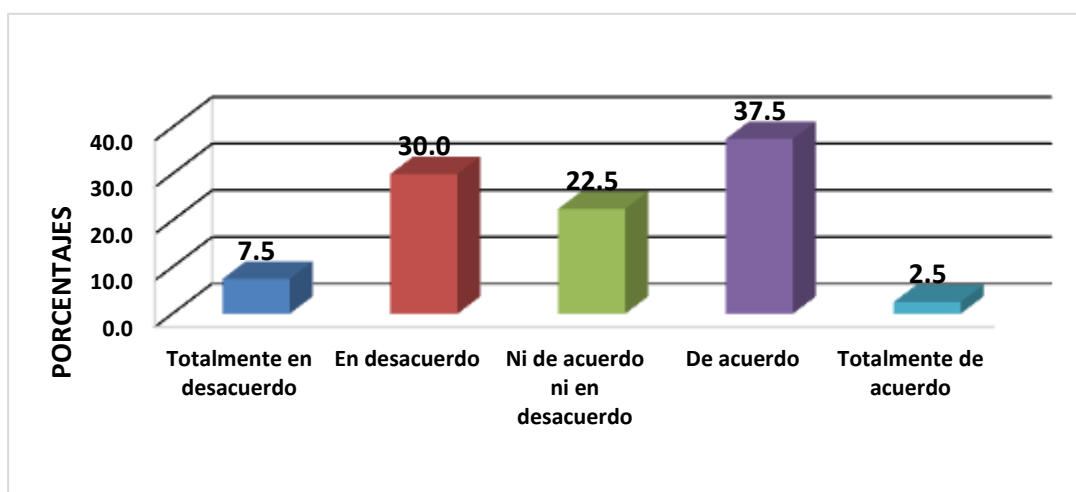


Gráfico 10 Resultados en porcentajes de la pregunta N°9 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los responsables conocen tratamiento especial a la Mype ante una eventual fiscalización por parte de Sunafil, apreciamos que el 7.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 30% está en desacuerdo, el 22.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 60% de los encuestados afirma que los responsables no conocen el tratamiento especial a la Mype ante una eventual fiscalización por parte de Sunafil. Por otro lado, el 37.5% afirma estar de acuerdo y el 2.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 40% de los encuestados afirma que los responsables conocen tratamiento especial a la Mype ante una eventual fiscalización por parte de Sunafil.

10. ¿La Sunafil puede no aplicar el tratamiento especial en materia laboral a la Mype en una fiscalización?

Tabla 16 Resultados obtenidos de la pregunta N°10 de la encuesta

Pregunta N°10	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5
En desacuerdo	12	30.0	37.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	32.5	70.0
De acuerdo	12	30.0	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

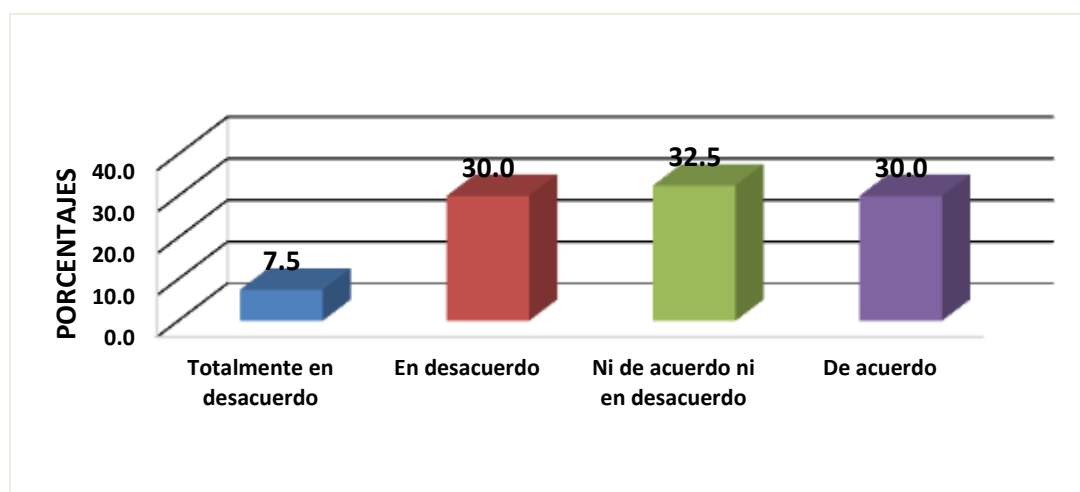


Gráfico 11 Resultados en porcentajes de la pregunta N°10 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la Sunafil puede no aplicar el tratamiento especial en materia laboral a la Mype en una fiscalización, apreciamos que el 7.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 30% está en desacuerdo, el 32.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 70% de los encuestados afirma que Sunafil puede aplicar el tratamiento especial en materia laboral a la Mype en una fiscalización. Por otro lado, el 30% afirma estar de acuerdo, es decir que afirman que Sunafil puede no aplicar el tratamiento especial en materia laboral a la Mype en una fiscalización.

11. ¿Los responsables conocen los montos de las multas por no tener al personal inscrito en planilla?

Tabla 17 Resultados obtenidos de la pregunta N°11 de la encuesta

Pregunta N°11	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5
En desacuerdo	8	20.0	27.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.0	42.5
De acuerdo	20	50.0	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

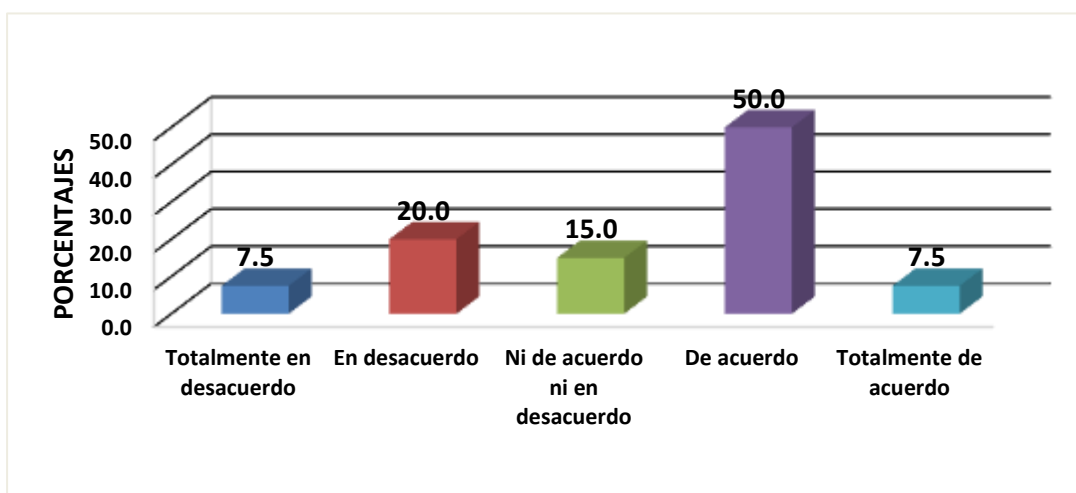


Gráfico 12 Resultados en porcentajes de la pregunta N°11 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los responsables conocen los montos de las multas por no tener al personal inscrito en planilla, apreciamos que el 7.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 20% está en desacuerdo, el 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 42.5% de los encuestados afirma que los responsables no conocen los montos de las multas por no tener al personal inscrito en planilla. Por otro lado, el 50% afirma estar de acuerdo y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 57.5% de los encuestados afirma que los responsables conocen los montos de las multas por no tener al personal inscrito en planilla.

12. ¿Las infracciones y sus gradualidades impuestas por Sunafil inciden en la rentabilidad de la Mype?

Tabla 18 Resultados obtenidos de la pregunta N°12 de la encuesta

Pregunta N°12	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	3	7.5	12.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12.5	25.0
De acuerdo	24	60.0	85.0
Totalmente de acuerdo	6	15.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

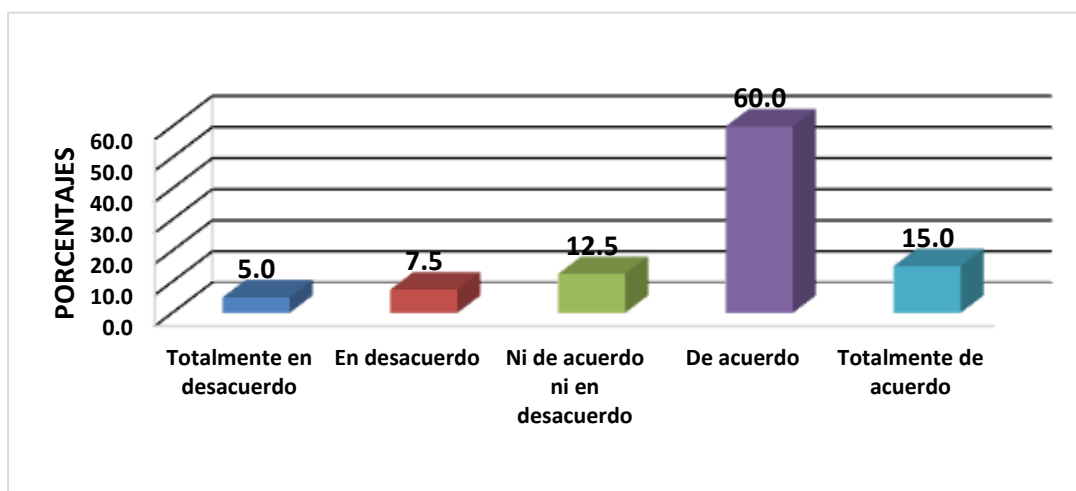


Gráfico 13 Resultados en porcentajes de la pregunta N°12 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si las infracciones y sus gradualidades impuestas por la Sunafil inciden en la rentabilidad de la Mype, apreciamos que el 5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 12.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 25% de los encuestados afirma que las infracciones y sus gradualidades no inciden en la rentabilidad de la Mype. Por otro lado, el 60% afirma estar de acuerdo y el 15% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 75% de los encuestados afirma que las infracciones y sus gradualidades impuestas por la Sunafil si incide en la rentabilidad de la Mype.

13. ¿La empresa elabora sus Estados Financieros de acuerdo a la NIC 1 Presentación de Estados Financieros?

Tabla 19 Resultados obtenidos de la pregunta N°13 de la encuesta

Pregunta N°13	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	3	7.5	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	17.5	27.5
De acuerdo	23	57.5	85.0
Totalmente de acuerdo	6	15.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

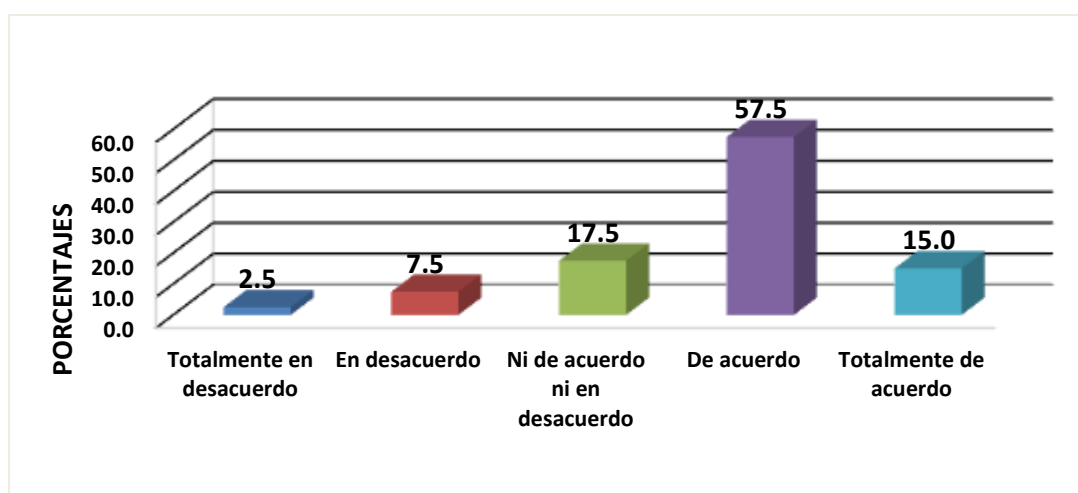


Gráfico 14 Resultados en porcentajes de la pregunta N°13 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa elabora sus Estados Financieros de acuerdo a la NIC 1 Presentación de Estados Financieros, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 17.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 27.5% de los encuestados afirma que la empresa no elabora sus Estados Financieros de acuerdo a la NIC 1 Presentación de Estados Financieros. Por otro lado, el 57.5% afirma estar de acuerdo y el 15% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 72.5% afirma que la empresa si elabora sus estados financieros de acuerdo a la NIC 1 Presentación de estados financieros.

14. ¿La empresa reconoce los gastos de personal que inciden en el Estado de Resultados?

Tabla 20 Resultados obtenidos de la pregunta N°14 de la encuesta

Pregunta N°14	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	5	12.5	15.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7.5	22.5
De acuerdo	26	65.0	87.5
Totalmente de acuerdo	5	12.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

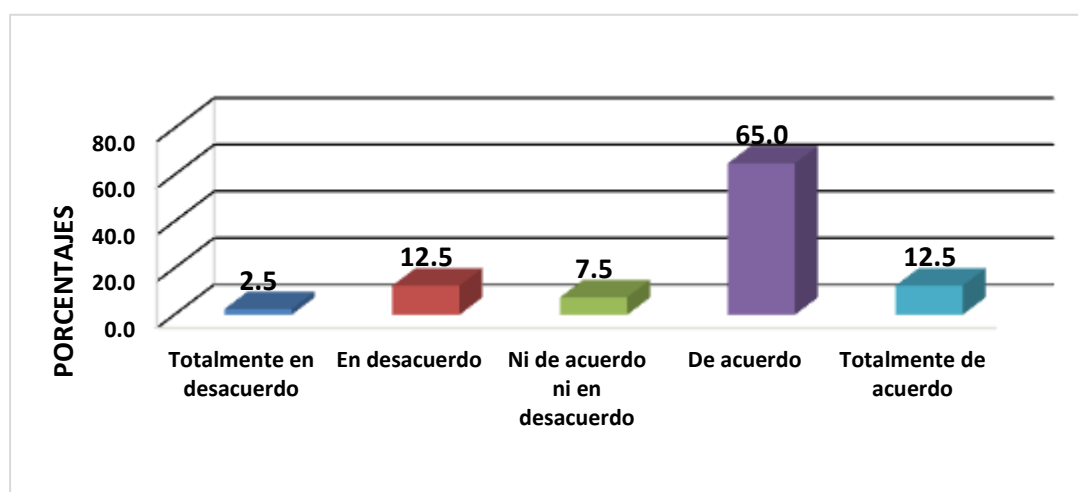


Gráfico 15 Resultados en porcentajes de la pregunta N°14 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa reconoce los gastos de personal que inciden en el Estado de Resultados, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 12.5% está en desacuerdo, el 7.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 22.5% de los encuestados afirma que la empresa no reconoce los gastos de personal que inciden en el Estado de Resultados. Por otro lado, el 65% afirma estar de acuerdo y el 12.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 77.5% afirma que la empresa reconoce los gastos de personal que inciden en el Estado de Resultados.

15. ¿La empresa conoce lo establecido en la NIC 19 sobre beneficios a los empleados?

Tabla 21 Resultados obtenidos de la pregunta N°15 de la encuesta

Pregunta N°15	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	6	15.0	17.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	30.0	47.5
De acuerdo	20	50.0	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

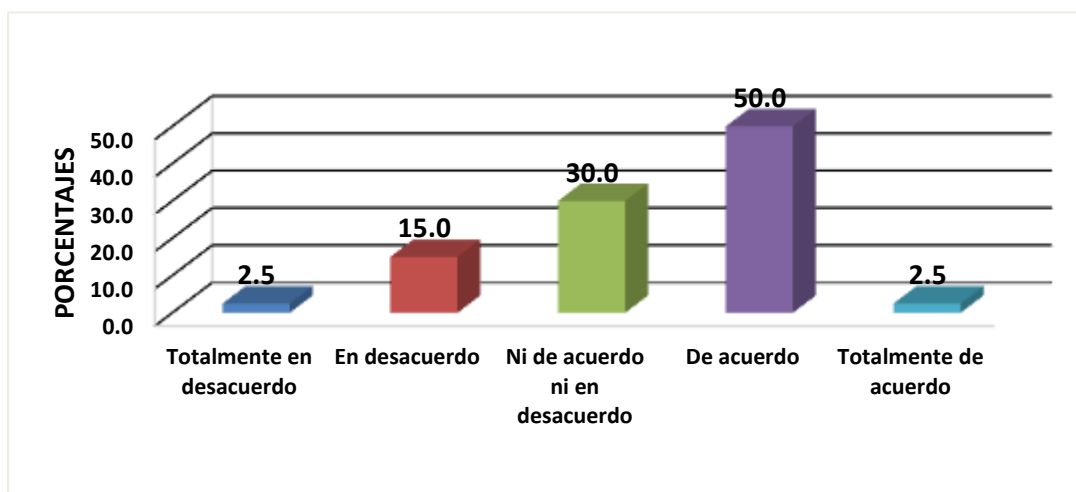


Gráfico 16 Resultados en porcentajes de la pregunta N°15 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa conoce lo establecido en la NIC 19 sobre los beneficios a los empleados, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 15% está en desacuerdo, el 30% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 47.5% de los encuestados afirma que la empresa no conoce lo establecido en la NIC 19 sobre los beneficios a los empleados. Por otro lado, el 50% afirma estar de acuerdo y el 2.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 52.5% afirma que la empresa conoce lo establecido en la NIC 19 sobre los beneficios a los empleados.

16 ¿La empresa conoce la influencia que tiene la NIC 19 Beneficios a los empleados en el tratamiento contable de la participación de los trabajadores?

Tabla 22 Resultados obtenidos de la pregunta N°16 de la encuesta

Pregunta N°16	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	7	17.5	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	27.5	47.5
De acuerdo	19	47.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

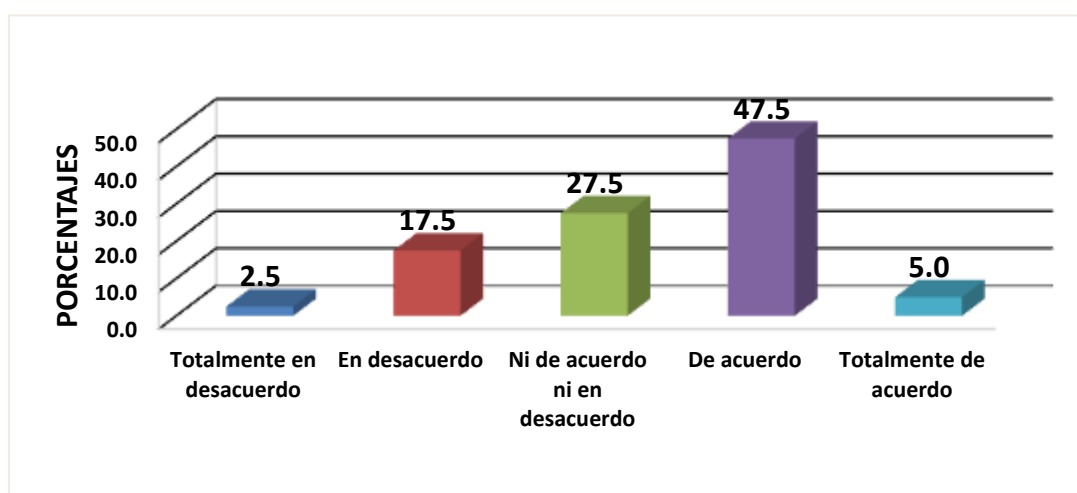


Gráfico 17 Resultados en porcentajes de la pregunta N°16 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa conoce la influencia que tiene la NIC 19 beneficios a los empleados en el tratamiento contable de la participación de los trabajadores, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 17.5% está en desacuerdo, el 27.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 47.5% de los encuestados afirma que la empresa no conoce la influencia que tiene la NIC 19 beneficios a los empleados en el tratamiento contable de la participación de los trabajadores. Por otro lado, el 47.5% afirma estar de acuerdo y el 5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 52.5% afirma que la empresa conoce si la influencia

que tiene la NIC 19 beneficios a los empleados en el tratamiento contable de la participación de los trabajadores.

17. ¿El personal de contabilidad y administración maneja y aplica las NIIF para Pymes?

Tabla 23 Resultados obtenidos de la pregunta N°17 de la encuesta

Pregunta N°17	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	11	27.5	30.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	40.0	70.0
De acuerdo	11	27.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

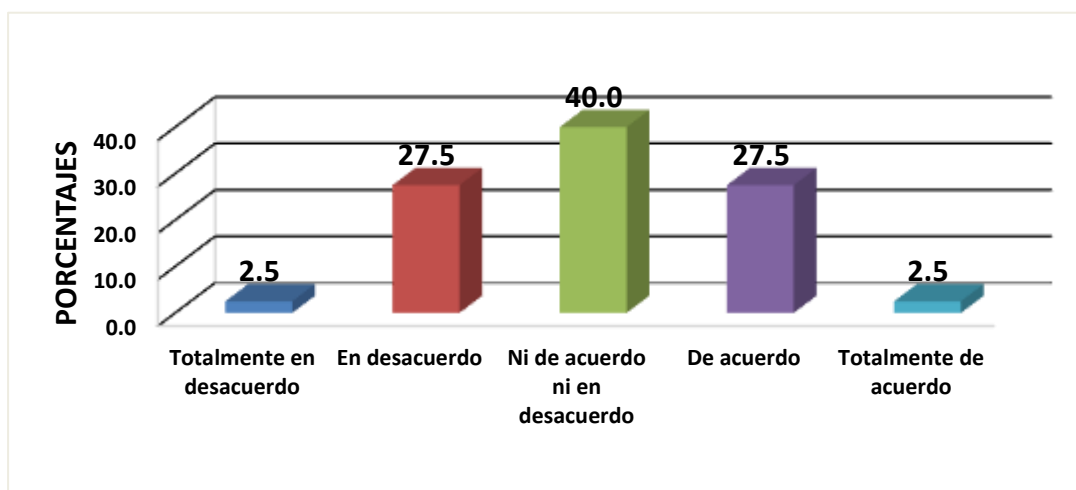


Gráfico 18 Resultados en porcentajes de la pregunta N°17 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si el personal de contabilidad y administración maneja y aplica las NIIF para Pymes, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 27.5% está en desacuerdo, el 40% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 70% de los encuestados afirma que el personal de contabilidad y administración no maneja ni aplica las NIIF para Pymes. Por otro lado, el 27.5% afirma estar de acuerdo y el 2.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 30% afirma que el personal de contabilidad y administración si maneja y aplica las NIIF para Pymes.

18. ¿La aplicación de NIIF para Pymes ayuda a la financiación de capital?

Tabla 24 Resultados obtenidos de la pregunta N°18 de la encuesta

Pregunta N°18	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	5	12.5	17.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	42.5	60.0
De acuerdo	14	35.0	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

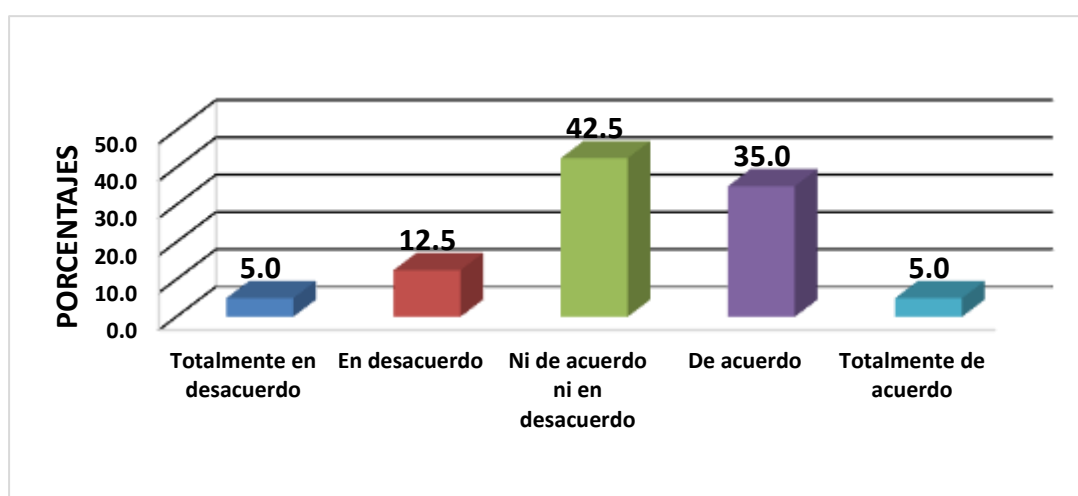


Gráfico 19 Resultados en porcentajes de la pregunta N°18 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la aplicación de NIIF para Pymes ayuda a la financiación de capital, apreciamos que el 5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 12.5% está en desacuerdo, el 42.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 60% de los encuestados afirma que la aplicación de NIIF para Pymes no ayuda a la financiación de capital. Por otro lado, el 42.5% afirma estar de acuerdo y el 35% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 40% afirma que la aplicación de NIIF para Pymes ayuda a la financiación de capital.

19. ¿Los índices de rentabilidad permiten medir el rendimiento de la inversión a partir de los resultados del ejercicio?

Tabla 25 Resultados obtenidos de la pregunta N°19 de la encuesta

Pregunta N°19	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	1	2.5	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10.0	15.0
De acuerdo	27	67.5	82.5
Totalmente de acuerdo	7	17.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

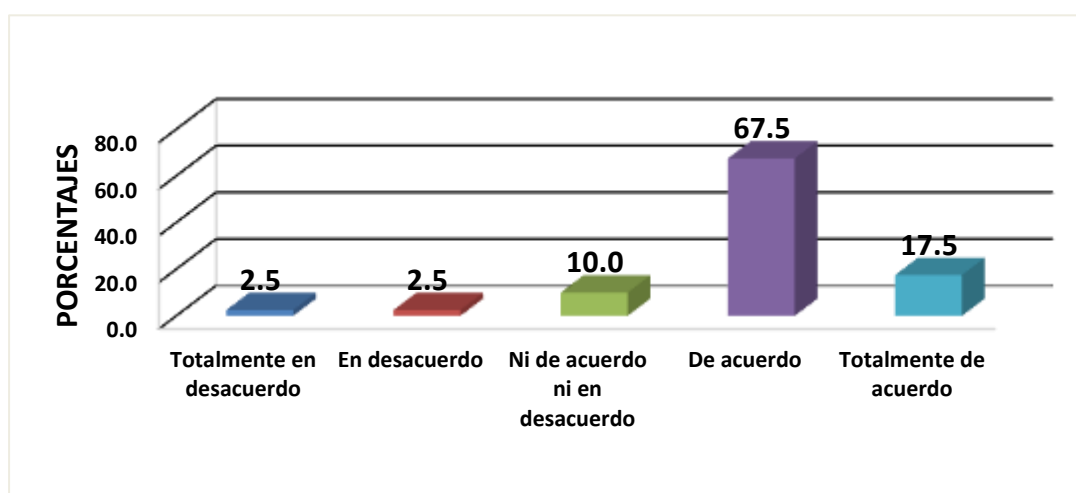


Gráfico 20 Resultados en porcentajes de la pregunta N°19 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los índices de rentabilidad permiten medir el rendimiento de la inversión a partir de los resultados del ejercicio, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 2.5% está en desacuerdo, el 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 15% de los encuestados afirma que los índices de rentabilidad no permiten medir el rendimiento de la inversión a partir de los resultados del ejercicio. Por otro lado, el 67.5% afirma estar de acuerdo y el 17.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 80% afirma que los índices de rentabilidad si permiten medir el rendimiento de la inversión a partir de los resultados del ejercicio.

20. ¿Los menores costos laborales de las Mypes influyen en sus índices de rentabilidad?

Tabla 26 Resultados obtenidos de la pregunta N°20 de la encuesta

Pregunta N°20	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	2	5.0	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	32.5
De acuerdo	24	60.0	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

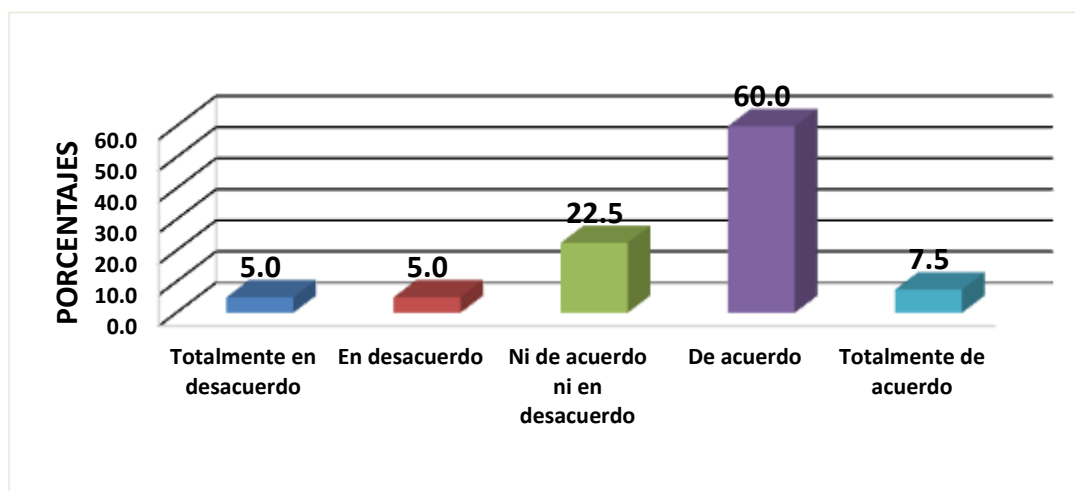


Gráfico 21 Resultados en porcentajes de la pregunta N°20 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los menores costos laborales de las Mypes influyen en sus índices de rentabilidad, apreciamos que el 5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 5% está en desacuerdo, el 22.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 32.5% de los encuestados afirma que los menores costos laborales de las Mypes no influyen en los índices de rentabilidad. Por otro lado, el 60% afirma estar de acuerdo y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 67.5% afirma que los menores costos laborales de las Mypes si influyen en sus índices de rentabilidad.

21. ¿Las políticas de cuentas por cobrar y cuentas por pagar afecta a los resultados de liquidez?

Tabla 27 Resultados obtenidos de la pregunta N°21 de la encuesta

Pregunta N°21	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.5	5.0
De acuerdo	31	77.5	82.5
Totalmente de acuerdo	7	17.5	100.0
Total	40	100.0	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

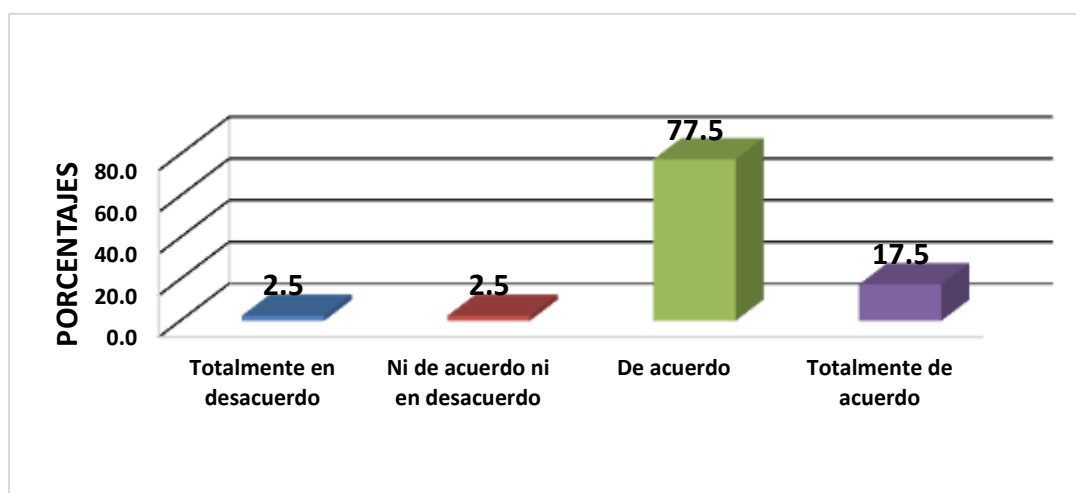


Gráfico 22 Resultados en porcentajes de la pregunta N°21 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si las políticas de cuentas por cobrar y cuentas por pagar afecta a los resultados de liquidez, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 2.5% está en desacuerdo, es decir que el 5% de los encuestados afirma que las políticas de cuentas por cobrar y cuentas por pagar no afecta a los resultados de liquidez. Por otro lado, el 77.5% afirma estar de acuerdo y el 17.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 95% afirma que las políticas de cuentas por cobrar y las cuentas por pagar afectan a los resultados de liquidez.

22. ¿El análisis vertical del Estado de Situación Financiera permite conocer la liquidez de la empresa?

Tabla 28 Resultados obtenidos de la pregunta N°22 de la encuesta

Pregunta N°22	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	6	15.0	17.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	40.0
De acuerdo	21	52.5	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

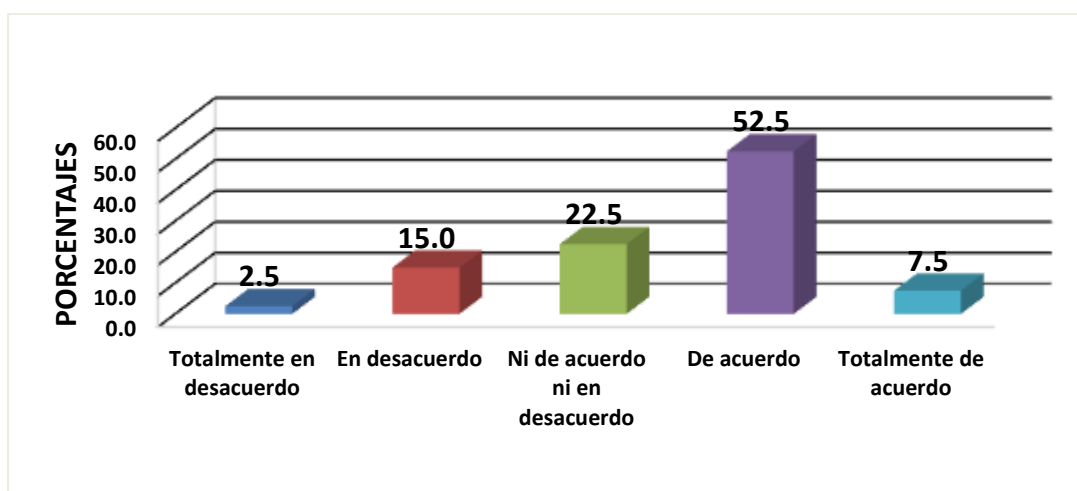


Gráfico 23 Resultados en porcentajes de la pregunta N°22 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si el análisis vertical del estado de situación financiera permite conocer la liquidez de la empresa, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 15% está en desacuerdo, el 22.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 40% de los encuestados afirma que el análisis vertical de los estados financieros no permite conocer la liquidez de la empresa. Por otro lado, el 52.5% afirma estar de acuerdo y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 60% afirma que el análisis vertical de los estados financieros si permite conocer la liquidez de la empresa.

23. ¿Un alto índice de solvencia es indicio de que la empresa está en condiciones de asumir nuevos compromisos?

Tabla 29 Resultados obtenidos de la pregunta N°23 de la encuesta

Pregunta N°23	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	4	10.0	12.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25.0	37.5
De acuerdo	23	57.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

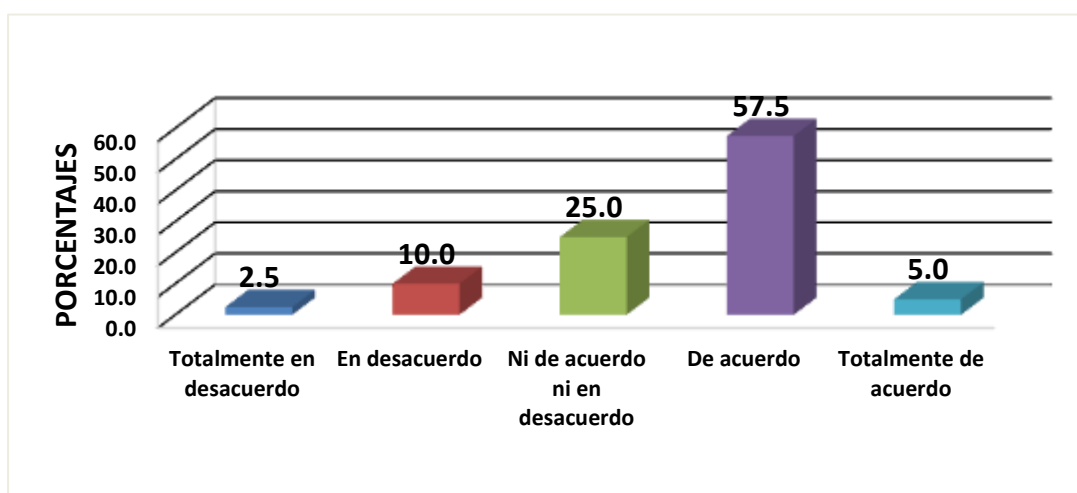


Gráfico 24 Resultados en porcentajes de la pregunta N°23 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si un alto índice de solvencia es indicio de que la empresa está en condiciones de asumir nuevos compromisos, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 10% está en desacuerdo, el 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 37.5% de los encuestados afirma que con un alto índice de solvencia sería indicio de que la empresa no está en condiciones de asumir nuevos compromisos. Por otro lado, el 57.5% afirma estar de acuerdo y el 5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 62.5% afirma que un alto índice de solvencia es indicio de que la empresa estaría en condiciones de asumir nuevos compromisos.

24. ¿La inversión en bienes del activo fijo debe guardar cierta correspondencia con los capitales propios de la empresa?

Tabla 30 Resultados obtenidos de la pregunta N°24 de la encuesta

Pregunta N°24	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	3	7.5	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0	30.0
De acuerdo	24	60.0	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

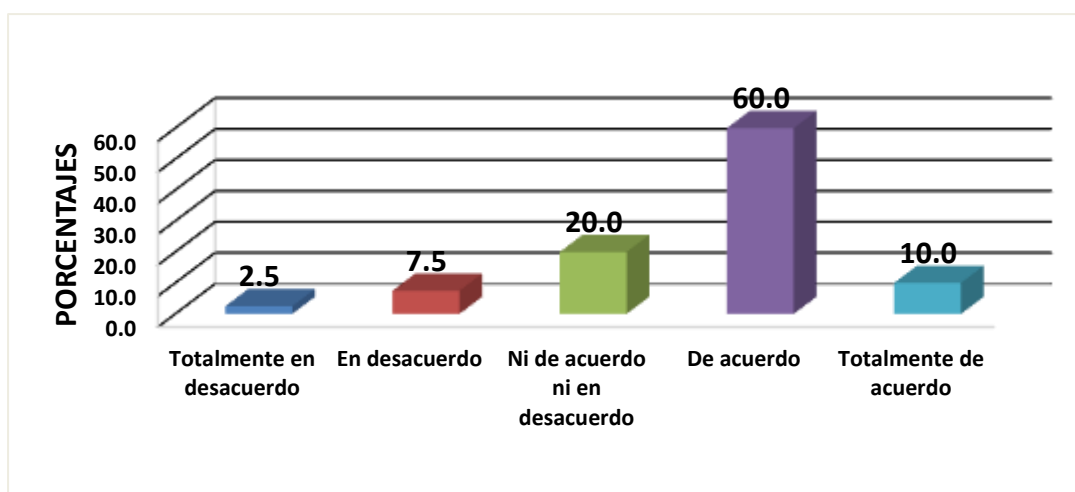


Gráfico 25 Resultados en porcentajes de la pregunta N°24 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la inversión en bienes del activo fijo debe guardar cierta correspondencia con los capitales propios de la empresa, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 30% de los encuestados afirma la inversión en bienes del activo fijo no debe guardar cierta correspondencia con los capitales propios de la empresa. Por otro lado, el 60% afirma estar de acuerdo y el 10% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 70% afirma que la inversión en bienes del activo fijo debe guardar cierta correspondencia con los capitales de la empresa.

25. ¿Las multas ocasionadas por infracciones laborales incrementa el pago de impuesto a la renta anual y en consecuencia afecta la rentabilidad?

Tabla 31 Resultados obtenidos de la pregunta N°25 de la encuesta

Pregunta N°25	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	3	7.5	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0	30.0
De acuerdo	21	52.5	82.5
Totalmente de acuerdo	7	17.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

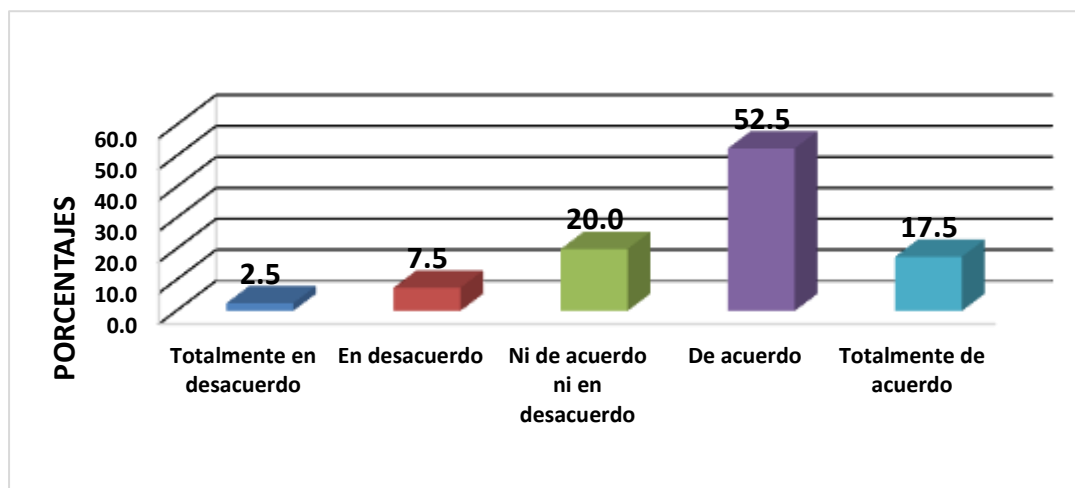


Gráfico 26 Resultados en porcentajes de la pregunta N°25 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si las multas ocasionadas por infracciones laborales incrementan el pago del impuesto a la renta anual y en consecuencia afecta la rentabilidad, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 30% de los encuestados afirma que las multas ocasionadas por infracciones laborales no incrementan el pago del impuesto a la renta. Por otro lado, el 52.5% afirma estar de acuerdo y el 17.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 70% afirma que las multas ocasionadas por las infracciones laborales incrementan el pago el pago del impuesto a la renta anual y en consecuencia afecta la rentabilidad.

26. ¿La depreciación acelerada que pueden aplicar las Mypes son deducibles para la determinación de la renta neta de tercera categoría?

Tabla 32 Resultados obtenidos de la pregunta N°26 de la encuesta

Pregunta N°26	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	5	12.5	15.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	37.5
De acuerdo	20	50.0	87.5
Totalmente de acuerdo	5	12.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

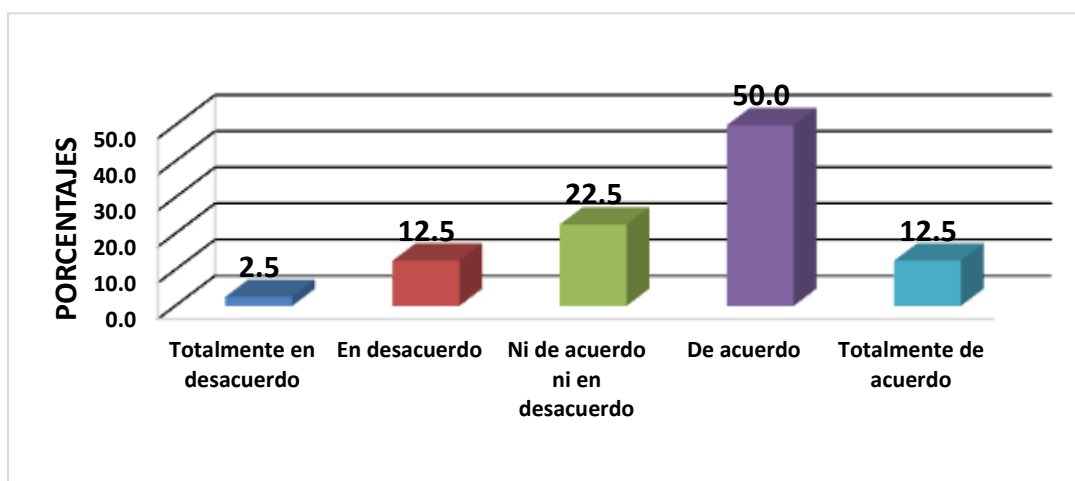


Gráfico 27 Resultados en porcentajes de la pregunta N°26 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la depreciación acelerada que pueden aplicar las Mypes son deducibles para la determinación de la renta neta de tercera categoría, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 12.5% está en desacuerdo, el 22.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 37.5% de los encuestados afirma que la depreciación acelerada que aplican las Mypes no son deducibles para la determinación de la renta neta de tercera categoría. Por otro lado, el 50% afirma estar de acuerdo y el 12.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 62.5% afirma que la depreciación acelerada que aplican las Mypes son deducibles para la determinación de la renta neta de tercera categoría.

27. ¿La empresa conoce el tratamiento de Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados?

Tabla 33 Resultados obtenidos de la pregunta N°27 de la encuesta

Pregunta N°27	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	9	22.5	27.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	50.0
De acuerdo	17	42.5	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

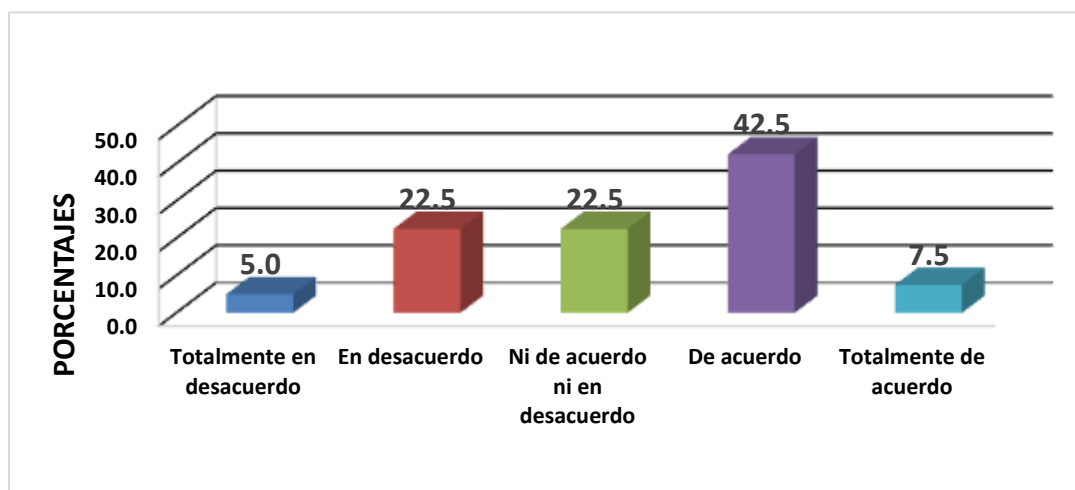


Gráfico 28 Resultados en porcentajes de la pregunta N°27 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa conoce el tratamiento de Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados, apreciamos que el 5% de los encuestados afirma que está totalmente en desacuerdo, el 22.5% está en desacuerdo, el 22.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 50% de los encuestados afirma que la empresa no conoce el tratamiento de Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados. Por otro lado, el 42.5% afirma estar de acuerdo y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 50% afirma que la empresa sí conoce el tratamiento de Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados.

28. ¿La empresa conoce el límite para la contratación de trabajadores extranjeros y la incidencia en las infracciones de no cumplirse?

Tabla 34 Resultados obtenidos de la pregunta N°28 de la encuesta

Pregunta N°28	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	8	20.0	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	17.5	42.5
De acuerdo	20	50.0	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

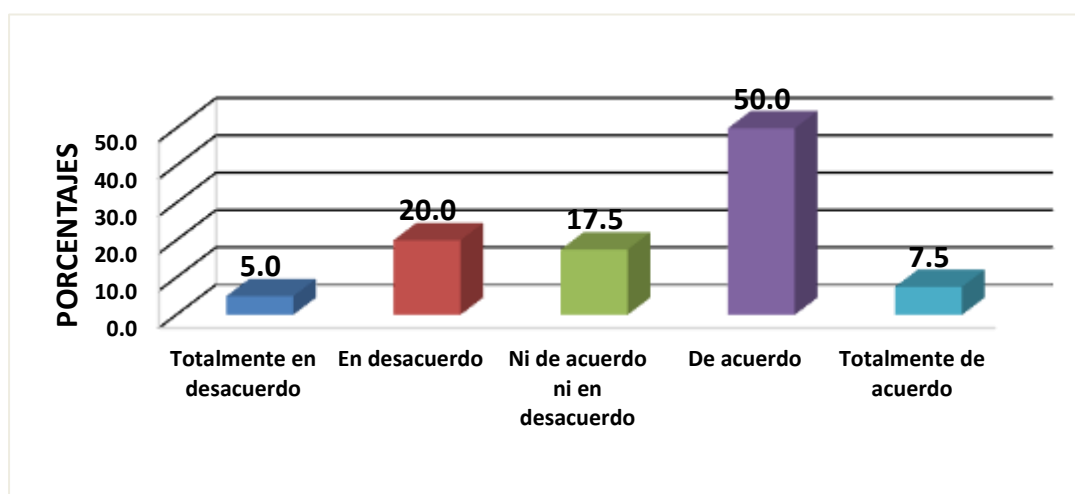


Gráfico 29 Resultados en porcentajes de la pregunta N°28 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa conoce el límite para la contratación de trabajadores extranjeros y la incidencia en las infracciones de no cumplirse, apreciamos que el 5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 20% está en desacuerdo, el 17.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 42.5% de los encuestados afirma que la empresa no conoce el límite para la contratación de trabajadores extranjeros y en consecuencia no conoce la incidencia en las infracciones en caso de no cumplirse. Por otro lado, el 50% afirma estar de acuerdo y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 57.5% afirma que la empresa sí conoce el límite para la contratación de trabajadores extranjeros y en consecuencia su incidencia en las infracciones en caso de no cumplirse.

29. ¿La empresa aplica la retención del Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados según sea el caso?

Tabla 35 Resultados obtenidos de la pregunta N°29 de la encuesta

Pregunta N°29	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	7	17.5	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25.0	45.0
De acuerdo	18	45.0	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

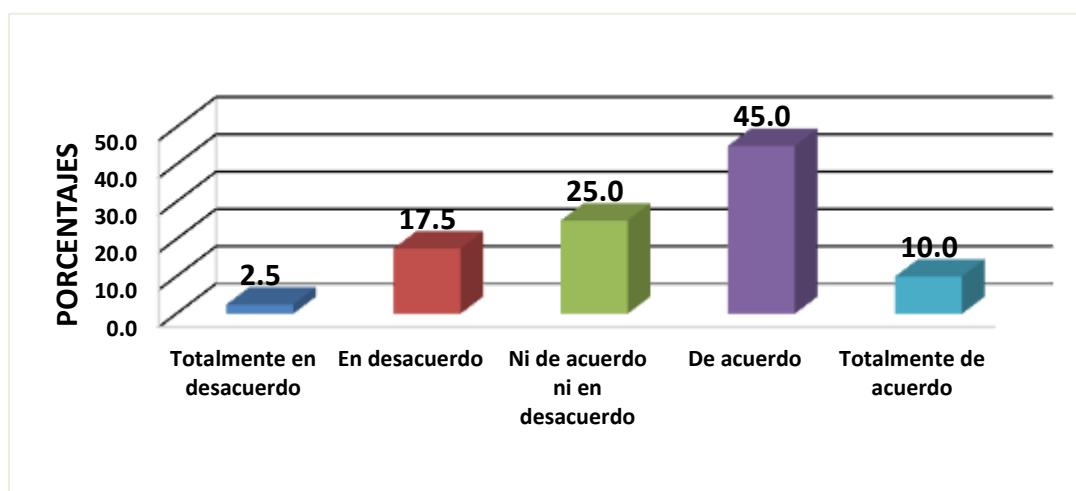


Gráfico 30 Resultados en porcentajes de la pregunta N°29 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la empresa aplica la retención del impuesto a la renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 17.5% está en desacuerdo, el 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 45% de los encuestados afirma que la empresa no aplica la retención del impuesto a la renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados. Por otro lado, el 45% afirma estar de acuerdo y el 10% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 55% afirma que la empresa sí aplica la retención del impuesto a la renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados.

30. ¿Los responsables de la empresa conocen de la deducción adicional de remuneraciones pagadas a trabajadores con discapacidad?

Tabla 36 Resultados obtenidos de la pregunta N°30 de la encuesta

Pregunta N°30	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	8	20.0	25.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	27.5	52.5
De acuerdo	15	37.5	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

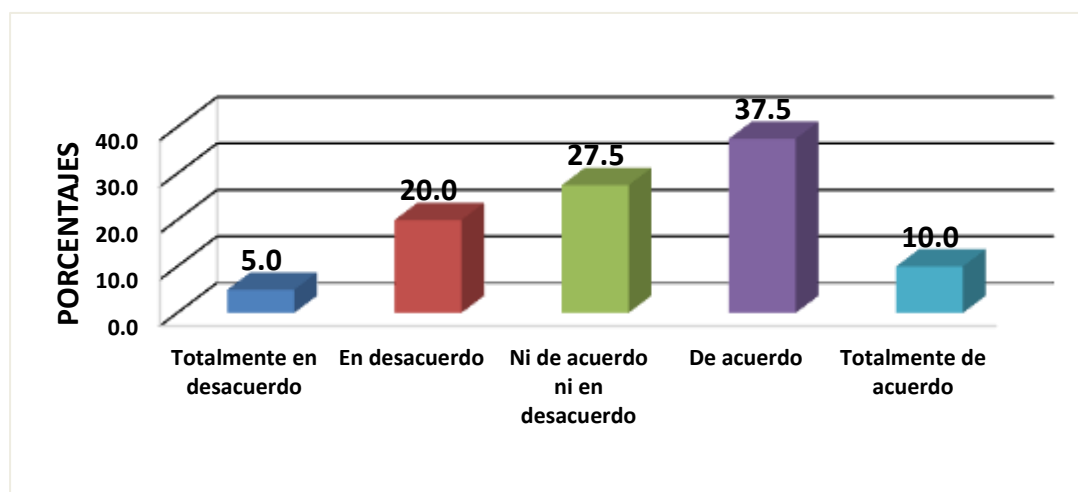


Gráfico 31 Resultados en porcentajes de la pregunta N°30 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si los responsables de la empresa conocen de la deducción adicional de remuneraciones pagadas a trabajadores con discapacidad, apreciamos que el 5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 20% está en desacuerdo, el 27.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 52.5% de los encuestados afirma que los responsables de la empresa no conocen de la deducción adicional de remuneraciones pagadas a trabajadores con discapacidad. Por otro lado, el 37.5% afirma estar de acuerdo y el 10% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 47.5% afirma que los responsables de la empresa sí conocen de la deducción adicional de remuneraciones pagadas a trabajadores con discapacidad.

31. ¿La deducción adicional de las remuneraciones por la contratación de personal discapacitado incide en la rentabilidad de la empresa?

Tabla 37 Resultados obtenidos de la pregunta N°31 de la encuesta

Pregunta N°31	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	7	17.5	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0	40.0
De acuerdo	22	55.0	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	100.0
Total	40	100	

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

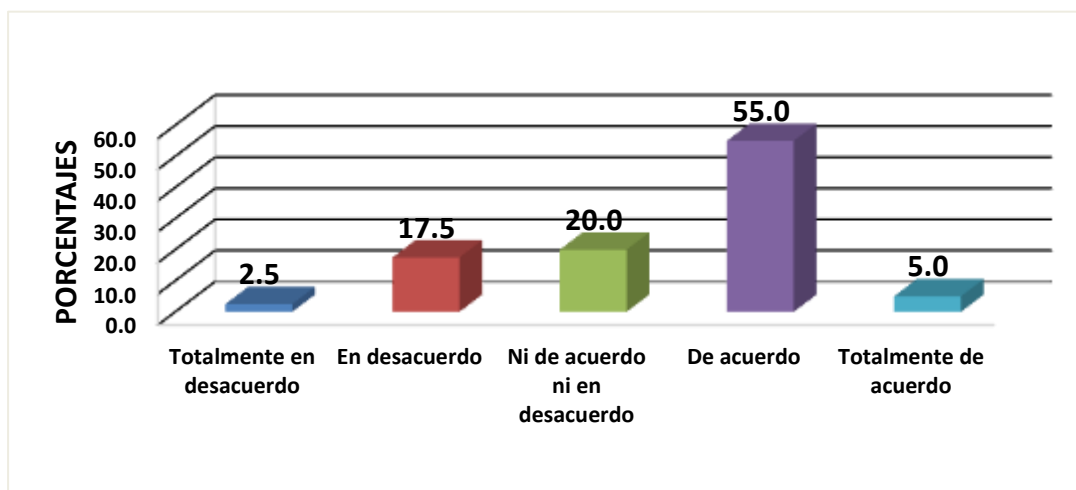


Gráfico 32 Resultados en porcentajes de la pregunta N°31 de la encuesta

Descripción: Respecto a la pregunta sobre si la deducción adicional de las remuneraciones por la contratación de personal discapacitado incide en la rentabilidad de la empresa, apreciamos que el 2.5% de los encuestados afirman estar totalmente en desacuerdo, el 17.5% está en desacuerdo, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que el 40% de los encuestados afirma la deducción adicional de las remuneraciones por la contratación de personal discapacitado no incide en la rentabilidad de la empresa. Por otro lado, el 55% afirma estar de acuerdo y el 5% afirma estar totalmente de acuerdo, es decir que el 60% afirma que la deducción adicional de las remuneraciones por la contratación de personal discapacitado si incide en la rentabilidad de la empresa.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Planteada: Variable Independiente (X) Régimen Laboral Especial de las Mypes se relaciona significativamente con la Variable Dependiente (Y) Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios.

Hipótesis Nula: Variable Independiente (X) Régimen Laboral Especial de las Mypes no se relaciona significativamente con la Variable Dependiente (Y) Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios.

Tabla 38 Resultados de la tabla cruzada variable X con la variable Y

Tabla Cruzada de Variable (X) con la Variable (Y)		Variable Y Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector Servicios						Total	
		Totalmente en desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Variable X Régimen Laboral Especial de las Mypes	Totalmente en desacuerdo	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%	6	15.0%	2	5.0%	8	20.0%
	De acuerdo	0	0.0%	5	12.5%	23	57.5%	28	70.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	3	7.5%	3	7.5%
Total		1	2.5%	11	27.5%	28	70.0%	40	100.0%

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

Descripción: Para el 2.5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo con el manejo de la variable (x), es decir que todos están totalmente en desacuerdo con el manejo de la variable (y). El 20% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la variable (x), de ellos el 15% afirma no estar de acuerdo con el manejo de la variable (y) y el 5% afirma estar de acuerdo con el manejo de la variable (y). El 70% afirma estar de acuerdo con el manejo de la variable (x), de ellos el 12.5% afirma no estar de acuerdo con el manejo de la variable (y) y el 57.5% afirma estar de acuerdo con el manejo de la variable (y). Finalmente, el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo con el manejo de la variable (x), es decir que todos están totalmente de acuerdo con el manejo de la variable (y).

Tabla 39 Resultados de la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51.600 ^a	6	.000
N de casos válidos	40		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis principal el valor chi-cuadrado es 51.600 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, dado que este valor de significancia es menor a 0.05 existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, por lo que, la variable 1 se relaciona significativamente con la variable 2.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Hipótesis Planteada Específica 1: Indicador dos (2) Costos Laborales se relaciona significativamente con la Dimensión tres (3) Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados.

Hipótesis Específica Nula 1: Indicador dos (2) Costos Laborales no se relaciona significativamente con la Dimensión tres (3) Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados.

Tabla 40 Resultados de la tabla cruzada Indicador 2 con la Dimensión 3

Tabla cruzada del Indicador 2 con la Dimensión 3		Dimensión 3 Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados								Total	
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Indicador 2 Costos Laborales	Totalmente en desacuerdo	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%	1	2.5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%	1	2.5%	2	5.0%
	De acuerdo	0	0.0%	2	5.0%	6	15.0%	16	40.0%	24	60.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	4	10.0%	8	20.0%	12	30.0%
Total		1	2.5%	2	5.0%	11	27.5%	26	65.0%	40	100.0%

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

Descripción: Para el 2.5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo con el manejo de la dimensión (3), es decir que de ellos todos están totalmente en desacuerdo con el manejo del indicador (2). El 2.5% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión (3), de ellos el 2.5% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el manejo del indicador (2) y el 2.5% afirma estar de acuerdo con el manejo del indicador (2). El 60% afirma estar de acuerdo con el manejo de la dimensión (3), de ellos el 5% afirma estar en desacuerdo con el manejo del indicador (2), el 15% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el indicador (2) y el 40% afirma estar de acuerdo con el manejo del indicador (2). Finalmente, el 30% afirma estar totalmente de acuerdo con el manejo de la dimensión (3), de ellos el 10% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el manejo del indicador (2) y el 20% afirma estar de acuerdo con el manejo del indicador (2).

Tabla 41 Resultados de la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42.378 ^a	12	.000
N de casos válidos	40		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1 el valor chi-cuadrado es 42.378 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula 1, por lo tanto, la dimensión tres (3) Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados se relaciona significativamente con el indicador dos (2) Costos laborales.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis Planteada Específica 2: Dimensión uno (1) Régimen Laboral Especial de las Mypes se relaciona significativamente con la Dimensión cinco (5) Ley del Impuesto a la Renta.

Hipótesis Específica Nula 2: Dimensión uno (1) Régimen Laboral Especial de las Mypes no se relaciona significativamente con la Dimensión cinco (5) Ley del Impuesto a la Renta.

Tabla 42 Resultados de la tabla cruzada Dimensión 1 con la Dimensión 5

Tabla cruzada de la Dimensión 1 con la Dimensión 5		Dimensión 5 Ley del Impuesto a la Renta								Total	
		Totalmente en desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión 1 Régimen Laboral Especial de las Mypes	Totalmente en desacuerdo	1	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%	6	15.0%	3	7.5%	0	0.0%	9	22.5%
	De acuerdo	0	0.0%	12	30.0%	12	30.0%	3	7.5%	27	67.5%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	1	2.5%	2	5.0%	0	0.0%	3	7.5%
Total		1	2.5%	19	47.5%	17	42.5%	3	7.5%	40	100.0%

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

Descripción: Para el 2.5% de los encuestados afirma estar totalmente en desacuerdo con el manejo de la dimensión (5), es decir que de ellos todos están totalmente en desacuerdo con el manejo de la dimensión (1). El 22.5% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión (5), de ellos el 15% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de la dimensión (1) y el 7.5% afirma estar de acuerdo con el manejo de la dimensión (1). El 67.5% afirma estar de acuerdo con el manejo de la dimensión (5), de ellos el 30% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de la dimensión (1), el 30% afirma estar de acuerdo con el manejo de la dimensión (1) y el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo con el manejo de la dimensión (1). Finalmente, el 7.5% afirma estar totalmente de acuerdo con el manejo de la dimensión (5), de ellos el 2.5% afirma no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de la dimensión (1) y el 5% afirma estar de acuerdo con el manejo de la dimensión (1).

Tabla 43 Resultados de la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42.835 ^a	9	.000
N de casos válidos	40		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Datos de la propia elaboración, Resultados SPSS

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2 el valor chi-cuadrado es 42.835 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula 2, por lo tanto, la dimensión uno (1) Régimen Laboral Especial de las Mypes se relaciona significativamente con la dimensión cinco (5) Ley del Impuesto a la Renta.

Caso práctico

Caso práctico y propuesta para la aplicación del Régimen Laboral Especial de las Mypes en la empresa Hana Servicios Generales.

El caso práctico tiene como finalidad mostrar la correcta aplicación del Régimen Laboral Especial en la MYPE, desde el proceso de contratación del personal hasta su ingreso a planilla, y conocer cómo los costos laborales van a incidir en su rentabilidad.

Antecedentes de la empresa

Hana Servicios Generales es una empresa que se dedica a dar servicio de beneficio de aves como pollos, gallinas y gallos, esta se encuentra ubicada en el distrito de Lurín, provincia y departamento de Lima.

Breve Reseña

Hana Servicios Generales S.A.C. se constituyó en abril del año 2018, en Julio del mismo año fue inscrita y acreditada en SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria) y en el REMYPE (Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa) respectivamente.

A través de la consulta Ruc que nos ofrece SUNAT, podemos ver la fecha de Inscripción y Fecha de inicio de actividades de la empresa; tal como se puede observar en la siguiente imagen:

A través de la consulta Ruc que nos ofrece SUNAT, podemos ver la fecha de Inscripción y Fecha de inicio de actividades de la empresa; tal como se puede observar en la siguiente imagen:

CONSULTA RUC: 20603078765 - HANA SERVICIOS GENERALES SAC			
Número de RUC:	20603078765 - HANA SERVICIOS GENERALES SAC		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	09/04/2018	Fecha Inicio de Actividades:	09/04/2018
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		

Figura 19 Resultado de la Consulta Ruc

Fuente: Sunat

A través del Registro Nacional de la Micro y pequeña Empresa (REMYPE) que nos ofrece el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, podemos ver la fecha de Solicitud y acreditación de la empresa; tal como se puede observar en la siguiente imagen:

 PERÚ		Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		REMYPE Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa			
CONSULTA DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA							
REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE (Desde el 20/10/2008)							
Nº DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	RESOLUCIÓN / OFICIO DGPE	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN
20603078765	HANA SERVICIOS GENERALES SAC	18/07/2018	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	20/07/2018	ACREDITADO	-----	-----

Figura 20 Resultado de la consulta en REMYPE

Fuente: Ministerio de Trabajo y promoción del empleo

Servicios que brinda

Beneficio de Gallinas y Gallos: Los animales se reciben vivos y pasan por los procesos de sacrificio, el pelado, empaque y pesado. Las variedades de gallinas que se sacrifican son coloradas, blancas y negras.

Beneficio de Pollos: Los animales se reciben vivos y pasan por los procesos de sacrificio, pelado, trozado y empacado.

Estos procedimientos en un inicio se realizaban sólo con mano de obra, sin embargo, posteriormente se implementó la sistematización en algunos procesos y se adquirió una maquinaria que reemplazó parte de la mano de obra.

A continuación, con la presentación de un flujograma se identifican las actividades que se realizan dentro de la empresa.

Flujograma de Actividades

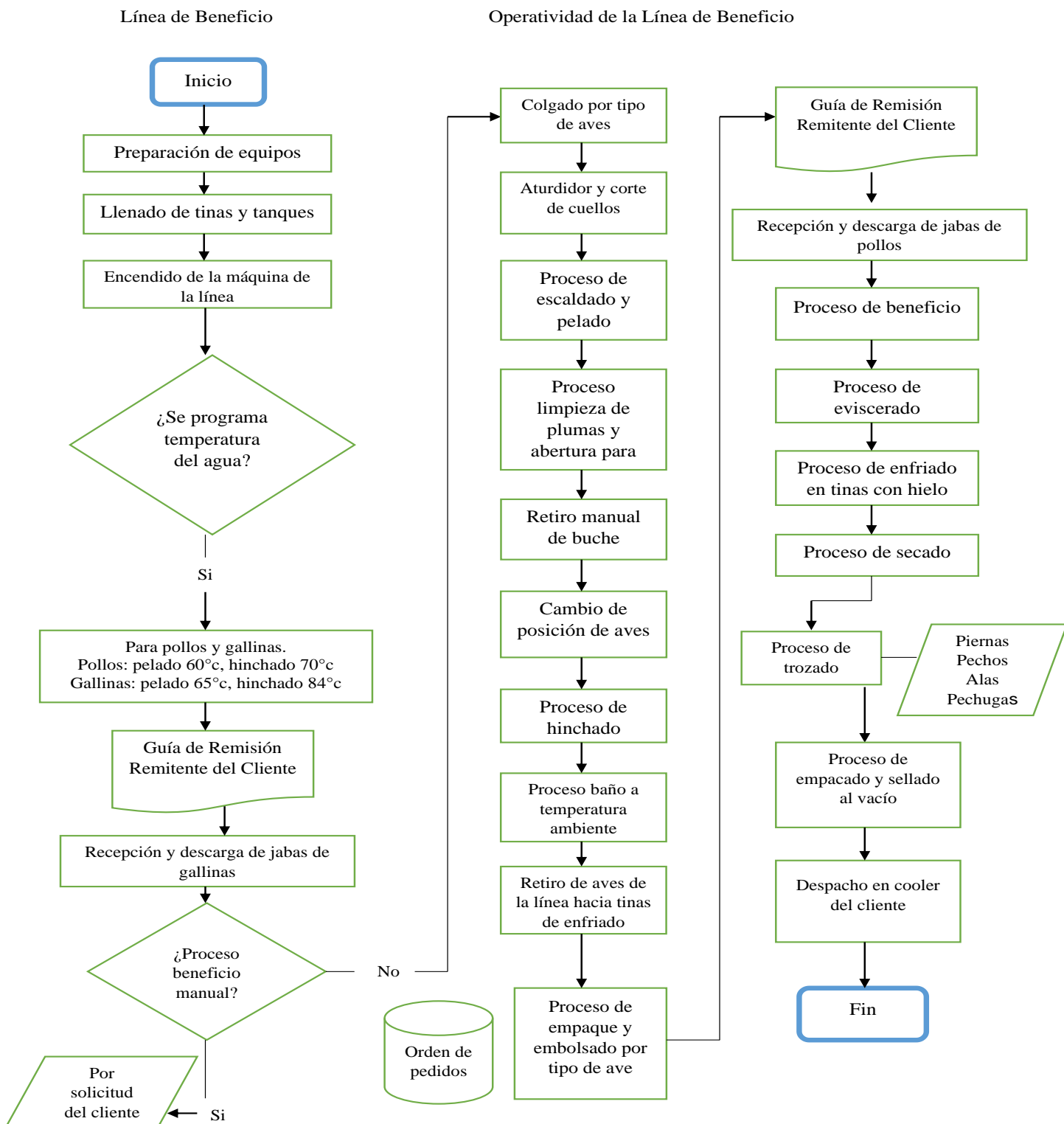


Figura 21 Flujograma de actividades, empresa Hana Servicios Generales S.A.C.

Problemática:

La empresa tiene a su personal contratado por recibos de honorarios y en algunos casos estos son de nacionalidad extranjera (venezolanos). Entre los extranjeros algunos no cuentan con documentos que le permitan laborar dentro del territorio nacional, lo que podría traer consigo una serie de consecuencias tributarias, legales y financieras.

Frente a esta problemática, la empresa ante una eventual fiscalización laboral donde se le revisaría si ha cumplido con inscribir al personal en planilla, el no haberlo hecho lo haría incurrir en infracciones.

Cabe precisar que existe para las Mypes un acompañamiento laboral, de SUNAFIL, por el que son beneficiados con un tratamiento especial ante una inspección del trabajo, en materia de sanciones y fiscalización laboral, por lo que ante infracciones laborales leves cuentan con un plazo de subsanación, es preciso mencionar que este tratamiento especial rige por tres (3) años desde el acogimiento al régimen laboral especial (REMYPE). A pesar de haber este período de gracia por llamarlo de alguna manera, esta posibilidad es incierta ya que la entidad fiscalizadora será quien decida el procedimiento según las circunstancias que se presenten.

Recordando la fecha de acreditación como Micro Empresa (Julio del 2018) la compañía va camino a la culminación del período de gracia mencionado por lo que es oportuno el desarrollo del caso y dar una propuesta que permita evitar las contingencias tributarias, legales y financieras aplicando el Régimen Laboral Especial de las Mypes, que a continuación se desarrolla.

Detalle de la Propuesta

Brindar las herramientas para una correcta aplicación del Régimen Laboral Especial de las Mypes empezando con la selección del personal, luego su contratación y su ingreso a planilla. Además, conocer como los beneficios y costos laborales van a incidir en la rentabilidad.

Objetivo:

Hacer una evaluación del antes y después de considerar los beneficios y costos laborales, para así ver la incidencia en la rentabilidad, así como describir una serie de procedimientos previos, durante y después de la contratación del personal nacional y extranjero para evitar las consecuencias tributarias, legales y financieras de no aplicar el Régimen Laboral Especial.

Desarrollo de la Propuesta:

Para implementar los correctos procedimientos previos, durante y después de la contratación del personal nacional y extranjero, pasamos a describir lo que debe de hacerse:

- 1. Identificar los beneficios y costos laborales a los que está sujeta la empresa según su categoría Empresarial (Micro o Pequeña Empresa).**
- 2. Describir los procedimientos para la contratación de personal extranjero.**
- 3. Presentar y revelar los beneficios y costos laborales en los Estados Financieros.**

Desarrollo procedimiento 1: Identificar los beneficios y costos laborales a los que está sujeta la empresa según su categoría Empresarial (Micro o Pequeña Empresa).

La empresa de acuerdo a sus ingresos en el período 2019 se ubica en la categoría empresarial Microempresa por lo que los beneficios y costos laborales serán calculados en base a ello. Previo al cálculo se muestra la situación laboral antes de la aplicación del Régimen Laboral Especial de las Mypes.

Evaluación de la situación laboral antes de la aplicación del Régimen Laboral Especial de las Mypes.

Durante el período 2019, el personal operativo estuvo bajo la modalidad de recibos de honorarios (23 personas) y en planilla solo estuvo el Gerente General.

Dentro del personal operativo se tuvo personal de nacionalidad peruana y extranjera (venezolanos).

Tabla 44 Costos Laborales del período 2019 (bajo la modalidad de recibos de honorarios)

N°	Nombre Trabajador	Nacionalidad	Documento	Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19	May-19	Jun-19	Jul-19	Ago-19	Set-19	Oct-19	Nov-19	Dic-19	Total Anual
1	Maikol Diaz Solano	Venezolana	C.E.	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	16,800.00
2	Frank Roman Garavito	Venezolana	A. Trabajo								1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	6,500.00
3	Juan Carlos Chirino	Venezolana	A. Trabajo	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00							9,000.00
4	Cesar Jaen	Venezolana	C. Identidad			1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00						6,500.00
5	Jose Garces Garcia	Venezolana	PTP	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	28,800.00
6	Jose Rivero Perez	Venezolana	C.R.	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00							7,200.00
7	Estiben Camejo Ceballos	Venezolana	PTP	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00						7,000.00
8	Deisy Peña	Venezolana	PTP	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	16,800.00
9	Roger Perez Tejada	Venezolana	PTP					1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00					5,200.00
10	Lucia Manrique Escobar	Peruana	D.N.I.	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	16,200.00
11	Daniel Graterol Avendaño	Venezolana	PTP	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	15,600.00
12	Michelle Garcia Cobo	Venezolana	PTP	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	16,200.00
13	Maikel Salcedo Mujica	Venezolana	PTP	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	15,600.00
14	Elvis Aguero	Venezolana	C. Identidad	1,300.00	1,300.00	1,300.00										3,900.00
15	Barbarita Bangelista Java	Peruana	D.N.I.	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	1,350.00	16,200.00
16	Mirian Araujo Ordoñez	Peruana	D.N.I.	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	16,800.00
17	Franklin Rivera Cardozo	Venezolana	C.E.	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00						9,800.00
18	Lisbet Suarez	Venezolana	C.R.	1,300.00	1,300.00	1,300.00										3,900.00
19	Jose Ramirez Guerrero	Venezolana	PTP	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	15,600.00
20	Roberto Perez Rey	Venezolana	PTP	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	15,600.00
21	Jesus Ramirez Guerrero	Venezolana	PTP	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	1,400.00	16,500.00
22	Roxana Chanduvi	Peruana	D.N.I.	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	30,000.00
23	Lewis Zamora	Venezolana	PTP	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	1,300.00	15,600.00
Total General de Pagos :				28,650.00	28,650.00	29,950.00	27,450.00	28,750.00	28,750.00	26,050.00	23,650.00	22,350.00	22,350.00	22,350.00	22,350.00	311,300.00

Leyenda de Documentos

C.E. : Carnet de Extranjería

PTP : Permiso temporal de permanencia

C.R. : Carnet de Refugiado

A. Trabajo : Autorización de Trabajo

C. Identidad : Cédula de Identidad

D.N.I. : Documento Nacional de Identidad

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que en el período 2019 la empresa no cumplió con los límites para la contratación de trabajadores extranjeros, recordemos lo que nos dice el artículo 4 del Decreto Legislativo N°689, Ley de Contratación de Trabajadores: **las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el veinte (20%) del número total de servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del treinta (30%) del total de la planilla de sueldos y salarios**, por lo que la empresa durante el 2019 estuvo por encima de los límites permitidos.

Por otro lado, los trabajadores estuvieron con recibos por honorarios, sin embargo, cumplieron durante todo el año un horario de trabajo, control de asistencia, la empresa proporcionó los implementos para el desarrollo de las actividades, entre otros.

Por lo que los trabajadores realmente estaban percibiendo rentas de quinta categoría.

Para considerar rentas de cuarta categoría, es decir rentas del trabajo independiente, una de las características es que estas no se vinculan con el derecho laboral sino con el derecho civil (Artículo 1764° del código civil: Por la locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución), y la característica que tiene la locación de servicios es la No Subordinación. Por otro lado, el artículo 33 del Impuesto a la Renta nos define que las rentas de cuarta categoría son las obtenidas por: a) el ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia, oficio, o actividades no incluidas expresamente como rentas de tercera categoría.

Identificamos los beneficios y costos laborales en base a la categoría empresarial Microempresa.

1. Se calcularán los beneficios y costos laborales

Para el cálculo de los beneficios y costos laborales tendremos en cuenta que el desarrollo de las actividades de la empresa se realiza dentro de un horario nocturno, por lo que la remuneración mínima que corresponde pagar será de S/ 1,255.50 (Artículo 8 del D.S. 007-2002 TR).

➤ **Vacaciones**

Corresponde un beneficio laboral por descanso vacacional de 15 días calendarios, por cada año completo de servicio.

Ejemplo de Cálculo

Remuneración Computable	S/1,255.50
Beneficio Vacacional 15 Días	$S/1,255.50 / 2 = S/627.75$
Beneficio Mensual	$S/627.75 / 12 = S/52.31$

➤ **Cobertura de Seguridad Social en Salud**

Por pertenecer a la categoría empresarial microempresa la empresa tiene la obligación de asegurar a los trabajadores en el Seguro Integral de Salud (SIS), sin embargo, al Gerente General inscrito en planilla está asegurado a ESSALUD, por lo que para el ejemplo de cálculo de este costo laboral será como ESSALUD, La tasa aplicable es de 9% sobre la Remuneración y otros conceptos afectos.

Ejemplo de Cálculo

Remuneración Computable	S/1,255.50
Costo Mensual Vacaciones	S/52.31
Base Computable para ESSALUD	$(S/1,255.50 + S/52.31) \times 0.09$
Costo Mensual	S/117.70

➤ Seguro Vida Ley

Costo laboral que asume la empresa, la obligación de contratar este seguro iniciaba cuando el trabajador cumplía los cuatro años, a partir de febrero 2020 esta obligación nace desde el inicio de la relación laboral (Decreto de Urgencia N°044-2019). Cabe precisar que los trabajadores tienen este derecho independientemente del régimen laboral (Decreto Legislativo N°688)

N° de Trabajadores	Monto de Planilla
23 obreros	S/311,300.00
Prima comercial Anual	S/1,400.00

➤ Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR Pensión y Salud)

N° de Trabajadores	Monto de Planilla Anual
23 obreros	S/311,300.00
Prima comercial Anual	$S/311,300.00 \times 2\% = S/6,226.00$

➤ **Afiliación al sistema pensionario**

Sistema Pensionario	Tasa Fija	Comisión sobre Flujo	Prima de Seguros
ONP (Oficina de Normalización Previsional)	13%		
AFP (Administradora de Fondo de Pensiones)	10%	1.55%	1.35%

Tabla 45 Beneficios y Costos Laborales con aplicación del Régimen Laboral Especial Mype

N°	Nombre Trabajador	Nacionalidad	Documento	Consolidado Remuneración Anual	Vacaciones	Essalud	Vida Ley	SCTR	Total Planilla Anual
1	Maikol Diaz Solano	Venezolana	C.E.	16,800.00	700.00	1,575.00	60.87	336.00	19,471.87
2	Frank Roman Garavito	Venezolana	A. Trabajo	6,500.00	270.83	609.38	60.87	130.00	7,571.08
3	Juan Carlos Chirino	Venezolana	A. Trabajo	9,000.00	375.00	843.75	60.87	180.00	10,459.62
4	Cesar Jaen	Venezolana	C. Identidad	6,500.00	270.83	609.38	60.87	130.00	7,571.08
5	Jose Garces Garcia	Venezolana	PTP	28,800.00	1,200.00	2,700.00	60.87	576.00	33,336.87
6	Jose Rivero Perez	Venezolana	C.R.	7,200.00	300.00	675.00	60.87	144.00	8,379.87
7	Estiben Camejo Ceballos	Venezolana	PTP	7,000.00	291.67	656.25	60.87	140.00	8,148.79
8	Deisy Peña	Venezolana	PTP	16,800.00	700.00	1,575.00	60.87	336.00	19,471.87
9	Roger Perez Tejada	Venezolana	PTP	5,200.00	216.67	487.50	60.87	104.00	6,069.04
10	Lucia Manrique Escobar	Peruana	D.N.I.	16,200.00	675.00	1,518.75	60.87	324.00	18,778.62
11	Daniel Graterol Avendaño	Venezolana	PTP	15,600.00	650.00	1,462.50	60.87	312.00	18,085.37
12	Michelle Garcia Cobo	Venezolana	PTP	16,200.00	675.00	1,518.75	60.87	324.00	18,778.62
13	Maikel Salcedo Mujica	Venezolana	PTP	15,600.00	650.00	1,462.50	60.87	312.00	18,085.37
14	Elvis Agüero	Venezolana	C. Identidad	3,900.00	162.50	365.63	60.87	78.00	4,566.99
15	Barbarita Bangelista Java	Peruana	D.N.I.	16,200.00	675.00	1,518.75	60.87	324.00	18,778.62
16	Mirian Araujo Ordoñez	Peruana	D.N.I.	16,800.00	700.00	1,575.00	60.87	336.00	19,471.87
17	Franklin Rivera Cardozo	Venezolana	C.E.	9,800.00	408.33	918.75	60.87	196.00	11,383.95
18	Lisbet Suarez	Venezolana	C.R.	3,900.00	162.50	365.63	60.87	78.00	4,566.99
19	Jose Ramirez Guerrero	Venezolana	PTP	15,600.00	650.00	1,462.50	60.87	312.00	18,085.37
20	Roberto Perez Rey	Venezolana	PTP	15,600.00	650.00	1,462.50	60.87	312.00	18,085.37
21	Jesus Ramirez Guerrero	Venezolana	PTP	16,500.00	687.50	1,546.88	60.87	330.00	19,125.24
22	Roxana Chanduvi	Peruana	D.N.I.	30,000.00	1,250.00	2,812.50	60.87	600.00	34,723.37
23	Lewis Zamora	Venezolana	PTP	15,600.00	650.00	1,462.50	60.87	312.00	18,085.37
Total General :				311,300.00	12,970.83	29,184.38	1,400.00	6,226.00	361,081.21

Leyenda de Documentos

C.E. : Carnet de Extranjería

PTP : Permiso temporal de permanencia

C.R. : Carnet de Refugiado

A. Trabajo : Autorización de Trabajo

C. Identidad : Cédula de Identidad

D.N.I. : Documento Nacional de Identidad

Fuente: Elaboración propia

Luego de identificar y calcular los beneficios y costos laborales en base a la categoría empresarial Microempresa, podemos observar que estos ascienden a un total de S/49,781.21, cabe precisar que por la categoría empresarial la empresa aún no se encuentra en la obligación de contratar el SCTR, sin embargo, debe hacerlo por el nivel de riesgo que implica el desarrollo de las actividades.

Estos gastos de personal son deducibles para el cálculo del Impuesto a la Renta.

En definitiva, los costos laborales se incrementan al aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes, sin embargo, esto no es negativo ya que podrían ser aún mayores de no hacerlo, por los siguientes motivos; la empresa ante una eventual fiscalización laboral, incurriría en las siguientes infracciones: No registro en planilla, no pagar remuneraciones vacacionales, no registrar al trabajador en el régimen pensionario de seguridad social en salud, entre otras.

Además, se puede observar que no está cumpliendo con los porcentajes limitativos permitidos para la contratación de personal extranjero. Los extranjeros son superiores a los nacionales.

A continuación, podemos observar que los costos por infracciones ascienden a S/12,306.00, lo que hace incrementar los costos laborales e incide negativamente, pues afectaría en la rentabilidad.

Tabla 46 Cálculo de Infracciones por No Registrar a los Trabajadores en Planilla

N°	Base Legal	Infracción	Nivel Gravedad	Nro Trabajadores Afectados	Sanción	Multa
1	Art. 24.1 Del D.S. 019-2006 TR	No registrar en Planilla	Grave	23	0.45	S/ 1,890.00
2	Art. 24.4 Del D.S. 019-2006 TR	No pagar beneficios laborales	Grave	23	0.45	S/ 1,890.00
3	Art. 24.7 Del D.S. 019-2006 TR	No celebrar contratos de trabajo por escrito	Grave	23	0.45	S/ 1,890.00
4	Art. 25.6 Del D.S. 019-2006 TR	Diversos incumplimientos	Muy Graves	23	0.68	S/ 2,856.00
5	Art. 44 Del D.S. 019-2006 TR	No registrar en un sistema de salud	Grave	23	0.45	S/ 1,890.00
6	Art. 44 Del D.S. 019-2006 TR	No registrar en un sistema de pensión	Grave	23	0.45	S/ 1,890.00
Total de Infracciones :						S/ 12,306.00

Fuente: Elaboración propia

Recordemos lo que nos dice el artículo 44 de la Ley del Impuesto a la Renta acerca de estos gastos por infracciones: no son deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría “las multas, recargos, intereses moratorios previstos en el Código Tributario y, en general, sanciones aplicadas por el Sector Público Nacional”. (Ley del Impuesto a la Renta, art. 44)

Desarrollo procedimiento 2: Describir los procedimientos para la contratación de personal extranjero.

Puntos previos a la contratación a considerar

- a) Verificar que el personal extranjero cuente con Carnet de Extranjería
- b) Que cumpla con la condición de domiciliado, es decir que haya residido o permanecido en el país más de ciento ochenta y tres (183) días calendario durante un período cualquiera de doce (12) meses (Art. 7 de la LIR) y aplicará para el ejercicio gravable siguiente (Art. 8 de la LIR).
- c) Que cuente con constancia de no tener antecedentes
- d) Verificar que los contratados se encuentren dentro de los porcentajes limitativos

De acuerdo a los cuadros presentados anteriormente donde se observa que el personal extranjero supera en números al nacional, y teniendo en cuenta que la Gerencia expresa su deseo de continuar con el personal tal cual está, así como el deseo del personal extranjero de permanecer en el país por un período indeterminado.

Se propone que estos puedan optar por la nacionalización por naturalización, ya cumplen con los requisitos principales, tienen permanencia en el país de dos (2) años consecutivos y expresan el deseo de ser peruanos. Cabe precisar que no perderían su nacionalidad de origen.

Puntos para la contratación

- e) El trabajador deberá contar con un permiso especial expedido por la Dirección Nacional de Migraciones del Ministerio del Interior. Así como el carnet de extranjería deberá estar sellado con la autorización de permiso para firmar contratos de trabajo.
- f) Formulario de solicitud para la aprobación de contratos
- g) Contrato de trabajo de personal extranjero (3 ejemplares)
- h) Formulario de declaración jurada de cumplimiento de los porcentajes limitativos
https://www.trabajo.gob.pe/migrante/eres_extranjero_vive_peru_tramites_1.php
- i) Constancia de pago de tasa en el Banco de la Nación (0.7692% UIT) S/32.30, tributo N° 5533
- j) Copia del Carnet de extranjería o pasaporte.
- k) Finalmente, luego de ser evaluado y una vez aprobado el contrato de trabajo se procederá a registrar al trabajador en el T-Registro, dando así el alta en la planilla.

Desarrollo procedimiento 3: Presentar y revelar la incidencia de los beneficios y costos laborales en los Estados Financieros, período 2019.

A continuación, se presentarán, en primer lugar, los Estados Financieros de los períodos 2019 y 2018 de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. Para el análisis de la incidencia de los beneficios y costos laborales en la rentabilidad que se hará sobre el período 2019.

Estados de Situación Financiera de los períodos 2019 y 2018 de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C.

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C					
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA					
Al 31 de Diciembre del 2019 y 2018					
(Expresado en Soles)					
A C T I V O	2019	2018	PASIVO Y PATRIMONIO	2019	2018
ACTIVO CORRIENTE			PASICO CORRIENTE		
Efectivo y Equivalente de Efectivo	62,132.00	13,308.00	Tributos por Pagar	15,803.00	896.00
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	25,768.00	11,276.00	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	66,317.00	22,000.00
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Gerente	855.00	4,200.00	Provisiones	27,067.00	237,921.00
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	13,342.00	19,876.00			
Servicios y Otros Contratados Anticipado	46.00				
Existencias Por Recibir	8,371.00	251,499.00			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	110,514.00	300,159.00	TOTAL PASIVO CORRIENTE	109,187.00	260,817.00
ACTIVO NO CORRIENTE			PASICO NO CORRIENTE		
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	622,408.00	408,327.00	Cuentas Pagar Accionistas Directores y Gerentes	756,736.00	458,207.00
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-41,578.00	-5,651.00			
Activo Diferido	31,107.00		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	756,736.00	458,207.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	611,937.00	402,676.00	TOTAL PASIVOS	865,923.00	719,024.00
			PATRIMONIO		
			Capital	500.00	500.00
			Resultados Acumulados Positivo		
			Resultados Acumulados Negativo	-27,988.00	
			Pérdida del ejercicio	-115,984.00	-16,689.00
			TOTAL PATRIMONIO	-143,472.00	-16,189.00
TOTAL ACTIVO	722,451.00	702,835.00	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	722,451.00	702,835.00

Figura 22 Estados de Situación Financiera de los períodos 2019 y 2018

Estados de Situación Financiera de los períodos 2019 y 2018 de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. con el período 2019 reformulado

(con los costos y beneficios laborales).

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C					
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA					
Al 31 de Diciembre del 2019 y 2018					
(Expresado en Soles)					
A C T I V O	2019	2018	PASIVO Y PATRIMONIO	2019	2018
ACTIVO CORRIENTE	AJUSTADO		PASICO CORRIENTE	AJUSTADO	
Efectivo y Equivalente de Efectivo	12,351.00	13,308.00	Tributos por Pagar	15,803.00	896.00
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	25,768.00	11,276.00	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	66,317.00	22,000.00
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Gerente	855.00	4,200.00	Provisiones	27,067.00	237,921.00
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	13,342.00	19,876.00			
Servicios y Otros Contratados Anticipado	46.00				
Existencias Por Recibir	8,371.00	251,499.00			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	60,733.00	300,159.00	TOTAL PASIVO CORRIENTE	109,187.00	260,817.00
ACTIVO NO CORRIENTE			PASICO NO CORRIENTE		
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	622,408.00	408,327.00	Cuentas Pagar Accionistas Directores y Gerentes	756,736.00	458,207.00
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-41,578.00	-5,651.00			
Activo Diferido	45,792.00		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	756,736.00	458,207.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	626,622.00	402,676.00	TOTAL PASIVOS	865,923.00	719,024.00
			PATRIMONIO		
			Capital	500.00	500.00
			Resultados Acumulados Positivo		
			Resultados Acumulados Negativo	-27,988.00	
			Pérdida del ejercicio	-151,080.00	-16,689.00
			TOTAL PATRIMONIO	-178,568.00	-16,189.00
TOTAL ACTIVO	687,355.00	702,835.00	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	687,355.00	702,835.00

Figura 23 Estados de Situación Financiera de los períodos 2019 y 2018 reformulados

Para el análisis de Estados Financieros, se recurrió a dos técnicas que nos permitió interpretar y analizar los mismos, análisis vertical y horizontal.

Análisis Horizontal del Estado de Situación Financiera: El análisis horizontal calcula la variación absoluta y relativa que ha sufrido cada una de las partidas del estado de situación financiera en dos períodos de tiempo consecutivos. La variación absoluta es la diferencia entre el último año y el anterior y para hallar la variación relativa se usa la siguiente ecuación:

$$(\text{Valor en año 2} / \text{Valor en año 1} - 1) \times 100$$

Lo que hace la tasa de variación relativa es calcular cuánto aumenta o disminuye una variable en dos períodos de tiempo. El valor obtenido nos indica en porcentaje cual ha sido dicha variación. El signo nos indica si ha aumentado (positivo) o ha disminuido (negativo). Este valor es el más relevante en el análisis.

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
Al 31 de Diciembre del 2019 y 2018
(Expresado en Soles)

A C T I V O	2019	2018	<u>Variación</u>	<u>Variación</u>	PASIVO Y PATRIMONIO	2019	2018	<u>Variación</u>	<u>Variación</u>
ACTIVO CORRIENTE	AJUSTADO		<u>absoluta</u>	<u>relativa</u>	PASICO CORRIENTE	AJUSTADO		<u>absoluta</u>	<u>relativa</u>
Efectivo y Equivalente de Efectivo	12,351.00	13,308.00	-957.00	-107.2%	Tributos por Pagar	15,803.00	896.00	14,907.00	1563.7%
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	25,768.00	11,276.00	14,492.00	28.5%	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	66,317.00	22,000.00	44,317.00	101.4%
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Gerente	855.00	4,200.00	-3,345.00	-179.6%	Provisiones	27,067.00	237,921.00	-210,854.00	-188.6%
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	13,342.00	19,876.00	-6,534.00	-132.9%					
Servicios y Otros Contratados Anticipado	46.00	0.00	46.00						
Existencias Por Recibir	8,371.00	251,499.00	-243,128.00	-196.7%					
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	60,733.00	300,159.00			TOTAL PASIVO CORRIENTE	109,187.00	260,817.00		
ACTIVO NO CORRIENTE					PASICO NO CORRIENTE				
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	622,408.00	408,327.00	214,081.00	-47.6%	Cuentas Pagar Accionistas Directores y Gerentes	756,736.00	458,207.00	298,529.00	-34.8%
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-41,578.00	-5,651.00	-35,927.00	535.8%					
Activo Diferido	45,792.00		45,792.00		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	756,736.00	458,207.00		
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	626,622.00	402,676.00			TOTAL PASIVOS	865,923.00	719,024.00		
					PATRIMONIO				
					Capital	500.00	500.00		
					Resultados Acumulados Positivo				
					Resultados Acumulados Negativo	-27,988.00		-27,988.00	
					Pérdida del ejercicio	-151,080.00	-16,689.00	-134,391.00	705.3%
					TOTAL PATRIMONIO	-178,568.00	-16,189.00		
TOTAL ACTIVO	687,355.00	702,835.00			TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	687,355.00	702,835.00		

Figura 24 Análisis Horizontal del Estado de Situación Financiera períodos 2019 y 2018

Análisis Vertical: este análisis busca identificar, por un lado, cuál es el porcentaje de cada partida del activo dentro del total de los activos, y, por otro lado, cuál es el porcentaje de cada partida del pasivo y del patrimonio dentro del total del pasivo + patrimonio. Para hallar la variación relativa se usa la siguiente ecuación: **Variación = (Cuenta a determinar / Total del grupo al que pertenece) X 100.**

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C					
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA					
Al 31 de Diciembre del 2019					
(Expresado en Soles)					
A C T I V O	2019	Variación	PASIVO Y PATRIMONIO	2019	Variación
ACTIVO CORRIENTE	AJUSTADO		PASICO CORRIENTE	AJUSTADO	
Efectivo y Equivalente de Efectivo	12,351.00	1.80%	Tributos por Pagar	15,803.00	2.30%
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	25,768.00	3.75%	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	66,317.00	9.65%
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Gerente	855.00	0.12%	Provisiones	27,067.00	3.94%
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	13,342.00	1.94%			
Servicios y Otros Contratados Anticipado	46.00	0.01%			
Existencias Por Recibir	8,371.00	1.22%			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	60,733.00		TOTAL PASIVO CORRIENTE	109,187.00	
ACTIVO NO CORRIENTE			PASICO NO CORRIENTE		
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	622,408.00	90.55%	Cuentas Pagar Accionistas Directores y Gerentes	756,736.00	110.09%
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-41,578.00	-6.05%			
Activo Diferido	45,792.00	6.66%	TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	756,736.00	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	626,622.00		TOTAL PASIVOS	865,923.00	
			PATRIMONIO		
			Capital	500.00	0.07%
			Resultados Acumulados Positivo		
			Resultados Acumulados Negativo	-27,988.00	-4.07%
			Pérdida del ejercicio	-151,080.00	-21.98%
			TOTAL PATRIMONIO	-178,568.00	
TOTAL ACTIVO	687,355.00	100.00%	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	687,355.00	100.00%

Figura 25 Análisis vertical del Estado de Situación Financiera 2019

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
Al 31 de Diciembre del 2018
(Expresado en Soles)

A C T I V O	2018	Variación	PASIVO Y PATRIMONIO	2018	Variación
ACTIVO CORRIENTE			PASIVO CORRIENTE		
Efectivo y Equivalente de Efectivo	13,308.00	1.89%	Tributos por Pagar	896.00	0.13%
Cuentas Cobrar Comerciales - Terceros	11,276.00	1.60%	Cuentas Pagar Comerciales - Terceros	22,000.00	3.13%
Cuentas Cobrar Person, Accionistas Gerente	4,200.00	0.60%	Provisiones	237,921.00	33.85%
Cuentas Cobrar Diversas - Terceros	19,876.00	2.83%			
Servicios y Otros Contratados Anticipado	0.00				
Existencias Por Recibir	251,499.00	35.78%			
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	300,159.00		TOTAL PASIVO CORRIENTE	260,817.00	
ACTIVO NO CORRIENTE			PASIVO NO CORRIENTE		
Inmuebles, Maquinarias y Equipos	408,327.00	58.10%	Cuentas Pagar Accionistas Directores y Gerentes	458,207.00	65.19%
Depreciación de 1 y 2 e IME Acumulado	-5,651.00	-0.80%			
Activo Diferido			TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	458,207.00	
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	402,676.00		TOTAL PASIVOS	719,024.00	
			PATRIMONIO		
			Capital	500.00	0.07%
			Resultados Acumulados Positivo		
			Resultados Acumulados Negativo		
			Pérdida del ejercicio	-16,689.00	-2.37%
			TOTAL PATRIMONIO	-16,189.00	
TOTAL ACTIVO	702,835.00	100.00%	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	702,835.00	100.00%

Figura 26 Análisis vertical del Estado de Situación Financiera 2018

Análisis de Ratios Financieros al Estado de Situación Financiera 2019.

Liquidez corriente: Se refiere a la capacidad que tiene la empresa para afrontar sus acreencias a corto plazo. Es de suponer que, cuanto más alto sea la ratio mayor garantía brindará la empresa a sus acreedores de corto plazo y tendrá más seguridad para afrontar imprevistos. Para el cálculo usamos la siguiente fórmula:

$$\text{Liquidez Corriente} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Reemplazando los datos:

$$\text{Liquidez Corriente} = \frac{52,316}{109,187} = 0.48$$

Interpretación: esto nos dice que el activo corriente es 0.48 veces más grande que el pasivo corriente, es decir que, por cada sol de deuda, la empresa cuenta con 0.48 soles para pagar o cubrir sus obligaciones en el período 2019.

Solvencia Financiera: señala el grado de participación que tienen terceros en las inversiones totales de la entidad. Esta se obtiene dividiendo el pasivo entre el activo. Tanto el numerador como el denominador incluyen el corriente y el no corriente.

$$\text{Solvencia Financiera} = \frac{\text{Total Pasivo}}{\text{Total Activo}}$$

Reemplazando los datos:

$$\text{Solvencia Financiera} = \frac{865,923}{687,355} = 126\%$$

Interpretación: hay una alta participación de inversiones de terceros, lo que nos dice que la empresa no posee la solvencia para adquirir nuevos compromisos y hay una saturación de obligaciones, es decir que se tiene un exceso de deuda. Sin embargo, no significó que la empresa sea inestable, fue una situación manejable.

Financiamiento de las Inversiones: Se obtiene dividiendo el pasivo no corriente entre el promedio del total neto de bienes del activo fijo.

$\frac{\textit{Financiamiento de las Inversiones}}{\textit{Activo Fijo}} = \frac{\textit{Pasivo no Corriente}}{\textit{Activo Fijo}}$

Reemplazando datos:

$\frac{\textbf{Financiamiento de Inversiones}}{580,830} = \frac{756,736}{580,830} = \textbf{130\%}$

Interpretación: Por el resultado obtenido, es indudable que en el período 2019 se produjo una adquisición de activo fijo, así lo confirma el alto porcentaje de financiamiento.

Estados de Resultados de los períodos 2019 y 2018 de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C.

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C		
ESTADO DE RESULTADOS		
Del 01 de Enero Al 31 de Diciembre del 2019 y 2018		
(Expresado en Soles)		
	2019	2018
Ventas Netas o Ingresos por Servicios	610,534.00	125,796.00
(-) Dcstos Rebajas y Bonif. Concedidas		
Ventas Netas	610,534.00	125,796.00
(-) Costo de Ventas	-661,774.00	-7,154.00
Resultado Bruto	-51,240.00	118,642.00
(-) Gastos de Ventas	-27,866.00	
(-) Gastos de Administración	-70,199.00	-135,144.00
Resultado de Operación	-149,305.00	-16,502.00
Gastos Financieros	-464.00	-271.00
Ingresos Financieros	22.00	82.00
Diferencia de cambio	-150.00	
Ingresos diversos	2,806.00	2.00
Resultados antes de Participaciones	-147,091.00	-16,689.00
(-) Distribución Legal de la Renta		
Resultado antes del impuesto	-147,091.00	-16,689.00
(-) Impuesto a la Renta		
Impuesto diferido	31,107.00	
RESULTADO DEL EJERCICIO	-115,984.00	-16,689.00

Figura 27 Estados de Resultados de los períodos 2019 y 2018

Estado de Resultados de los períodos 2019 y 2018 de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. con el período 2019 reformulado.

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C		
ESTADO DE RESULTADOS		
Del 01 de Enero Al 31 de Diciembre del 2019 y 2018		
(Expresado en Soles)		
	2019	2018
	AJUSTADO	
Ventas Netas o Ingresos por Servicios	610,534.00	125,796.00
(-) Dcstos Rebajas y Bonif. Concedidas		
Ventas Netas	610,534.00	125,796.00
(-) Costo de Ventas	-711,555.00	-7,154.00
Resultado Bruto	-101,021.00	118,642.00
(-) Gastos de Ventas	-27,866.00	
(-) Gastos de Administración	-70,199.00	-135,144.00
Resultado de Operación	-199,086.00	-16,502.00
Gastos Financieros	-464.00	-271.00
Ingresos Financieros	22.00	82.00
Diferencia de cambio	-150.00	
Ingresos diversos	2,806.00	2.00
Resultados antes de Participaciones	-196,872.00	-16,689.00
(-) Distribución Legal de la Renta		
Resultado antes del impuesto	-196,872.00	-16,689.00
(-) Impuesto a la Renta		
Impuesto diferido	45,792.00	
RESULTADO DEL EJERCICIO	-151,080.00	-16,689.00

Figura 28 Estados de Resultados de los períodos 2019 y 2018 reformulados

Análisis Horizontal del Estado de Resultados: El análisis horizontal calcula la variación absoluta y relativa que ha sufrido cada una de las partidas del estado de situación financiera en dos períodos de tiempo consecutivos. La variación absoluta es la diferencia entre el último año y el anterior y para hallar la variación relativa se usa la siguiente ecuación: **(Valor en año 2 / Valor en año 1 – 1) x 100**. Lo que hace la tasa de variación relativa es calcular cuánto aumenta o disminuye una variable en dos períodos de tiempo. El valor obtenido nos indica en porcentaje cual ha sido dicha variación. El signo nos indica si ha aumentado (positivo) o ha disminuido (negativo). Este valor es el más relevante en el análisis.

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C				
ESTADO DE RESULTADOS				
Del 01 de Enero Al 31 de Diciembre del 2019 y 2018				
(Expresado en Soles)				
	2019	2018	Variación	Variación
	AJUSTADO		absoluta	relativa
Ventas Netas o Ingresos por Servicios	610,534.00	125,796.00	484,738.00	285%
(-) Dsc tos Rebajas y Bonif. Concedidas				
Ventas Netas	610,534.00	125,796.00		
(-) Costo de Ventas	-711,555.00	-7,154.00	-704,401.00	9746%
Resultado Bruto	-101,021.00	118,642.00		
(-) Gastos de Ventas	-27,866.00			
(-) Gastos de Administración	-70,199.00	-135,144.00	64,945.00	-148%
Resultado de Operación	-199,086.00	-16,502.00		
Gastos Financieros	-464.00	-271.00	-193.00	-29%
Ingresos Financieros	22.00	82.00	-60.00	-173%
Diferencia de cambio	-150.00		-150.00	
Ingresos diversos	2,806.00	2.00	2,804.00	
Resultados antes de Participaciones	-196,872.00	-16,689.00		
(-) Distribución Legal de la Renta				
Resultado antes del impuesto	-196,872.00	-16,689.00		
(-) Impuesto a la Renta				
Impuesto diferido	45,792.00	0.00	45,792.00	
RESULTADO DEL EJERCICIO	-151,080.00	-16,689.00	-134,391.00	705%

Figura 29 Análisis Horizontal del Estado de Resultados períodos 2019 y 2018

Análisis Vertical: este análisis busca identificar, por un lado, cuál es el porcentaje de cada partida del activo dentro del total de los activos, y, por otro lado, cuál es el porcentaje de cada partida del pasivo y del patrimonio dentro del total del pasivo + patrimonio. Para hallar la variación relativa se usa la siguiente ecuación:

$$\text{Variación} = (\text{Cuenta a determinar} / \text{Total del grupo al que pertenece}) \times 100$$

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C		
ESTADO DE RESULTADOS		
Del 01 de Enero Al 31 de Diciembre del 2019		
(Expresado en Soles)		
	2019	Variación
	AJUSTADO	
Ventas Netas o Ingresos por Servicios	610,534.00	100%
(-) Dsc tos Rebajas y Bonif. Concedidas		
Ventas Netas	610,534.00	
(-) Costo de Ventas	-711,555.00	-116.5%
Resultado Bruto	-101,021.00	
(-) Gastos de Ventas	-27,866.00	
(-) Gastos de Administración	-70,199.00	-11.5%
Resultado de Operación	-199,086.00	
Gastos Financieros	-464.00	-0.1%
Ingresos Financieros	22.00	0.0%
Diferencia de cambio	-150.00	0.0%
Ingresos diversos	2,806.00	0.5%
Resultados antes de Participaciones	-196,872.00	
(-) Distribución Legal de la Renta		
Resultado antes del impuesto	-196,872.00	
(-) Impuesto a la Renta		
Impuesto diferido	45,792.00	7.5%
RESULTADO DEL EJERCICIO	-151,080.00	-24.7%

Figura 30 Análisis vertical del Estado de Resultados 2019

HANA SERVICIOS GENERALES S.A.C
ESTADO DE RESULTADOS
Del 01 de Enero Al 31 de Diciembre del 2018
(Expresado en Soles)

	2018	<u>Variación</u>
Ventas Netas o Ingresos por Servicios	125,796.00	100%
(-) Dsc tos Rebajas y Bonif. Concedidas		
Ventas Netas	125,796.00	
(-) Costo de Ventas	-7,154.00	-5.7%
Resultado Bruto	118,642.00	
(-) Gastos de Ventas		
(-) Gastos de Administración	-135,144.00	-107.4%
Resultado de Operación	-16,502.00	
Gastos Financieros	-271.00	-0.2%
Ingresos Financieros	82.00	0.1%
Diferencia de cambio		0.0%
Ingresos diversos	2.00	0.0%
Resultados antes de Participaciones	-16,689.00	
(-) Distribución Legal de la Renta		
Resultado antes del impuesto	-16,689.00	
(-) Impuesto a la Renta		
Impuesto diferido	0.00	0.0%
RESULTADO DEL EJERCICIO	-16,689.00	-13.3%

Figura 31 Análisis vertical del Estado de Resultados 2018

Análisis de Ratios Financieros al Estado de Resultados 2019.

Índices de Rentabilidad

Rendimiento de Ventas: resulta de dividir el resultado después de participaciones e impuesto a la renta entre las ventas netas. Las ventas no incluyen descuentos, devoluciones ni bonificaciones otorgadas.

$$\text{Rendimiento de las Ventas} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Ventas}}$$

Reemplazando datos:

$$\text{Rendimiento de las Ventas} = \frac{-196,872}{610,534} = -32\%$$

Interpretación: Hubo una pérdida de 32% en el período 2019, este porcentaje resulta después de considerar los costos laborales, lo que nos dice que ello genera su incremento en la pérdida.

Rendimiento sobre la Inversión: permite medir el porcentaje de ganancias (o pérdida) que ha tenido las inversiones totales hechas en la empresa y la eficacia en la utilización de los recursos puestos a disposición de la administración.

$$\text{Rendimiento sobre la Inversión} = \frac{\text{Resultado del Ejercicio}}{\text{Total del Activo}}$$

Reemplazando datos:

$$\text{Rendimiento sobre la Inversión} = \frac{-196,872}{633,146} = -31\%$$

Interpretación: El rendimiento sobre la inversión nos da una pérdida de 31% que se ha tenido por las inversiones totales hechas en la empresa. Esta pérdida puede deberse a que no se generaron las utilidades suficientes.

Rotación de cuentas por cobrar: La rotación de cuentas por cobrar nos señala el número de veces promedio que las cuentas por cobrar, dentro de un ejercicio determinado, se convierten en disponible. Cabe precisar que para la evaluación del grado de cumplimiento de las políticas de crédito se facilita cuando se conoce el tiempo promedio en días durante los cuales las cuentas están pendientes de cobranza. Para conocer el plazo promedio se utiliza una relación complementaria: días del año / rotación de cuentas por cobrar.

$$\frac{\text{Rotación}}{\text{Cuentas por cobrar}} = \frac{\text{Ventas al crédito}}{\text{Cuentas por cobrar}}$$

Reemplazando datos:

$$\frac{\text{Rotación}}{\text{Cuentas por cobrar}} = \frac{610,534}{25,768} = 24$$

$$\frac{\text{Período}}{\text{Promedio cobranzas}} = \frac{360}{24} = 15$$

Interpretación: Durante el 2019, se ha convertido en 24 veces las cuentas por cobrar. Además, se obtiene que el período de cobro es de 15 días, lo que significa que la empresa tarda estos días en efectuar una cobranza.

Rotación de activos fijos: La rotación de activo fijo es una medida complementaria que muestra la velocidad con la que los activos fijos contribuyen a generar unidades monetarias a través de las ventas; es decir, cuántas u.m. se producen a partir de una u.m. de inversión.

$$\begin{array}{c} \textit{Rotación} \\ \textit{de activo fijo} \end{array} = \frac{\textit{Ventas}}{\textit{Activo fijo}}$$

Reemplazando datos:

$$\begin{array}{c} \textit{Rotación} \\ \textit{de activo fijo} \end{array} = \frac{610,534}{491,753} = 1.24$$

Interpretación: Para el período 2019, el activo fijo neto fue capaz de cubrir en 1.24 las ventas, es decir que lo ha superado, lo que habla de la eficiencia de la gestión de los activos.

5.3. Discusión de Resultados

Luego de los resultados y su análisis a continuación, se presenta la discusión con los otros trabajos de investigación descritos en los antecedentes del presente.

De los resultados, se obtuvo que los menores costos laborales de las Mypes influyen en la Rentabilidad de la empresa (preguntas 4 y 20), la empresa se encuentra inscrita y acreditada como Microempresa, sin embargo no tiene a su personal inscrito en planilla, desaprovechando los menores costos laborales y tiene una incertidumbre latente de una fiscalización laboral y que podría tener consecuencias como son la imposición de multas; por lo que se concuerda con Paredes y Rodríguez (2016) quienes nos dicen que la empresa dejaba de pagar los beneficios laborales a sus trabajadores a pesar de tener una relación de dependencia y tuvo una demanda por parte de uno de sus trabajadores lo que trajo como consecuencia que se le reconozcan todos los beneficios de ley. De ello podemos decir que es conveniente aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes para evitar las mayores contingencias posibles y no hacerse una serie de multas que van a perjudicar aún más la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, de los resultados de las preguntas 13 14 y 19 las mismas que hacen referencia a la presentación de Estados Financieros e índices de rentabilidad respectivamente, la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la empresa elabora sus Estados Financieros de acuerdo a la NIC 1, y reconocen que los gastos de personal inciden en la rentabilidad, que los índices de rentabilidad permiten medir la inversión a partir de los resultados. En los análisis vertical y horizontal de los estados financieros y los ratios financieros de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. demostraron resultados negativos y estos incrementaron con la reformulación del período 2019 al incluirse en el los beneficios y costos laborales por lo que no se coincide con Olórtégui y Rodríguez (2019)

que nos dicen que las empresas que se acogen al Remype reflejan un incremento en la utilidad y que obtuvieron una reducción en el impuesto a la renta. Sin embargo, precisamos que antes de incluir los costos y beneficios laborales en el período 2019 la empresa presentó pérdida tributaria en sus estados financieros, por lo que estos no fueron los que lo provocaron estos resultados y si se coincide en que al pertenecer al Remype produce un ahorro laboral.

Ojedis y Pérez (2018) desarrollaron una propuesta para el correcto tratamiento y aplicación de normas contables, por lo que propusieron hacer un cálculo de beneficios a empleados y conocer los futuros pagos y conocer las obligaciones futuras y hacerles frente. Por lo que se coincide con ellos en que es importante reconocer los beneficios y costos laborales de los trabajadores una vez registrados en planilla, y además se propuso el procedimiento para inscribirlos, y de los cálculos obtenidos en la propuesta la empresa debía reconocer S/ 49,781.21 de beneficios y costos laborales (entre ellos están Vacaciones, Essalud, Seguro Vida Ley y Seguro Complementario de trabajo de riesgo).

Por último, las preguntas 7, 8, 9 y 10 nos dan resultados sumamente relevantes y denota la falta de conocimiento en cuanto a la Entidad Fiscalizadora en materia laboral (SUNAFIL), así como es desconocimiento de las obligaciones, beneficios, sanciones, infracciones y su gradualidad aplicable a las Mypes por no tener a los trabajadores inscritos en planilla, lo que viene a ser un tema álgido porque no se está previendo las consecuencias ante una fiscalización (multas, sanciones, denuncias) que va a incidir en la rentabilidad, por lo que se concuerda con Limones y Varela (2017) quienes indican que no todo el personal se encuentra inscrito al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no realiza provisión por beneficios a empleados y no tiene un control de pagos y recomiendan afiliar a todos los empleados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para evitar inconvenientes legales.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

1.- En relación al objetivo principal, según los resultados, se concluye que el Régimen Laboral Especial de las Mypes incide en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C., esto se demuestra con la evaluación hecha sobre los beneficios y costos laborales que permiten conocer como estos influyen en los estados financieros, incrementa la pérdida del período en un 9%, sin embargo esta no debe ser la causa para frenar la formalización de los trabajadores de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C..

2.- En relación al primer objetivo específico, los costos laborales de las Mypes inciden en el Estado de Resultados en el período 2019 de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C., esto se demuestra con los análisis a los Estados Financieros y el análisis de los ratios financieros, que rápidamente puso en evidencia que reconocer los costos laborales influye significativamente y que identificando a tiempo estos se puede lograr mayor productividad y rentabilidad.

3.- En relación al segundo objetivo específico, dejar de aplicar el Régimen Laboral Especial de las Mypes tiene consecuencias tributarias, legales en la empresa Hana Servicios Generales en el período 2019, esto se demuestra con la evaluación de las sanciones laborales a cargo de la entidad fiscalizadora (SUNAFIL) a razón de no tener al personal inscrito en planilla y no pagarles los beneficios laborales que corresponde, en este caso como Microempresa, y por supuesto se desaprovecha el ahorro en el sobrecostos laborales y la menor carga tributaria mientras se tenga dicha condición.

6.2. RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación alcanzó los objetivos planteados, sin embargo, pasamos a hacer algunas recomendaciones.

- 1.** En cuanto a la formalización de los trabajadores, se recomienda inscribir a los trabajadores en planilla para evitar cualquier contingencias laborales y tributarias, aprovechando los beneficios que tiene el Régimen Laboral Especial de las Mypes puesto que la empresa cumple con las condiciones y está acreditada en el Remype. Esto permitirá no incurrir en ninguna infracción laboral y a su vez va generar una mayor productividad.
- 2.** En relación a los Estados Financieros, se recomienda elaborarlos de manera periódica y analizarlos, buscando conseguir una mayor rentabilidad evaluando cuáles son los puntos que frenan su crecimiento. Manejar presupuestos sobre los gastos en que se incurren y conocer aquellos que están perjudicando los resultados y cuáles si son realmente necesarios.
- 3.** Se recomienda hacer una evaluación de las formalidades en la contratación de trabajadores extranjeros para no incurrir en contingencias legales, dentro de la propuesta se debe tomar en cuenta que muchos de ellos han expresado su deseo de quedarse en el país por lo que será pertinente acompañarlos en el proceso de nacionalización por naturalización y esto permita a la empresa contratarlos como trabajadores nacionales y pueda cumplir con los requisitos limitativos.

REFERENCIAS

Libros

Alva, M.M, Guerra, S.M., Flores, G.J., Oyola, L.C., Rodríguez, A.D, Peña, C.J., Delgado, V.J., Rosales, O.L., Luque, L.L., y Morales, D.J. (2016), *Gastos deducibles: Tratamiento tributario y contable*, Lima, Instituto Pacífico S.A.C.

Calderón (2008). *Contabilidad Gerencial I*, Lima Perú, JCM Editores.

Apaza (2015). *Adopción y Aplicación de las normas internacionales de Información Financiera NNIF-NIC-CINIIF-SIC*, Lima, Instituto Pacífico S.A.C.

Ludmin, J.C. (2015), *Sunafil*. Lima, Instituto Pacífico S.A.C.

Ludmin, J.C., Javier, R.H., Cynthia, G.C. (2016), *Contratación Laboral a No Domiciliados*. Lima, Instituto Pacífico S.A.C.

Ludmin, J.C., María, Q.C., Javier, R.H., Cynthia, G.C. (2017), *Sunafil Fiscalización Laboral*. Lima, Instituto Pacífico S.A.C.

Tesis

Limones S. y Varela N. (2017), *Desarrollo Contable Beneficios a Empleados de Orbecargo del Ecuador S.A. NIIF para Pymes*, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23490>

Medina, C. y Mauricci, G. (2014). Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer en el período 2009-2013. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/325/1/MEDINA_CARLOS_FACTORES_RENTABILIDAD_NEGOCIO.pdf

Olortegui D. y Rodríguez R. (2019), Taller del Régimen Laboral MYPE y su contribución a la gestión financiera de las microempresas de la Asociación La Gran Feria Electrónica, distrito de Trujillo, año 2019, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5001>

Ojedis J. y Pérez E. (2018), Beneficios Sociales de Ley y Tratamiento Contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.” Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/33096>

Paredes A. y Rodríguez A. (2016), Acogimiento al Régimen Laboral de la micro y pequeña empresa y su efecto en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo en el año 2016, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/11650>

Rosales, F. (2016), Régimen Laboral Especial de las Mypes y su incidencia en la liquidez de la empresa comercial Walter EIRL, Huánuco 2016, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/424>

Sánchez, C. (2016), Incidencia de los costos laborales en la rentabilidad de la Seguridad Servicios e Inteligencia de la ciudad de Chiclayo, 2016. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1752>

Vílchez y Gordillo (2016), Acogimiento al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa y el impacto en los costos laborales de la empresa Fortaleza S.A.C. Trujillo, 2016. Universidad privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/10598>

Legal

-Decreto Legislativo N°689 Ley para contratación de trabajadores extranjeros, noviembre 1991. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/DECRETO_LEGISLATIVO_689.pdf

-Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, julio 2006. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)

-Decreto Supremo 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de la Inspección en el Trabajo, octubre 2006. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

-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 – Reglamento de la Ley Mype, setiembre 2008. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/071AAE8FB791854D0525828E0081DCE7/\\$FILE/DS_008_2008_TR.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/071AAE8FB791854D0525828E0081DCE7/$FILE/DS_008_2008_TR.pdf)

-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, octubre 2008. Recuperado de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>

-Ley N° 30056 Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, julio 2013. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>

-Decreto Supremo 013-2013 PRODUCE, diciembre 2013. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-impulso-al-desarr-decreto-supremo-n-013-2013-produce-1033071-5/>

-Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección en el Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>

-NIC 19, Norma Internacional de contabilidad Beneficios a los empleados. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf

-Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 1792004-EF, recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/fdetalle.pdf>

Publicaciones Online

Régimen Laboral de las Mypes (2008), Recuperado el 23 de junio de:
<https://www.yumpu.com/es/document/read/14713411/v-regimen-laboral-de-las-mypes-revista-actualidad-empresarial>

“Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo”, (2019),
Régimen Laboral Especial de la micro y pequeña empresa, Recuperado el 09 de Julio de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_REMYPE_-_Enero_2019.pdf

Boletín informativo laboral del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, (2006), *La microempresa: una propuesta tipológica y ejercicio de aplicación en Lima sur*, Recuperado el 10 de Julio de:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_34.pdf

Reyes Purizaca. (2007), *Importancia de las MYPES y su inserción en la economía peruana*, Recuperado el 15 de julio de: <https://es.slideshare.net/JorgeReyes103/importancia-de-las-mypes-sostenibles-y-su-insercin-en-la-economia-peruana>

SUNAT, *Definición de la Micro y pequeña empresa*, Recuperado el 23 de julio de:
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-microPequenaEmpresa.html>

INEI (2018), *Perú, estructura empresarial, 2018*. Recuperado el 27 de agosto de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/libro.pdf

Ministerio de la Producción (2017), *Micro, pequeña y mediana empresa (Mipyme)*.

Recuperado el 30 de agosto de:

<http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme>

Vivar y Torres (2020), *Las Mypes: antes y después del COVID-19*, Recuperado el 01 de

Setiembre de: <https://gestion.pe/blog/evidencia-para-la-gestion/2020/05/las-mype-antes-y-despues-del-covid-19.html/>

Ministerio de economía y finanzas, *Glosario de contabilidad pública*, Recuperado el 02 de

setiembre de: <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-contabilidad>

SUNAT, *Concepto de No domiciliado-personas*, Recuperado el 02 de setiembre de:

[https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-](https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas-ultimo/no-domiciliados-impuesto-a-la-renta-personas#:~:text=Las%20personas%20son%20no%20domiciliados,cualquiera%20que%20comprende%2012%20meses).)

[ultimo/no-domiciliados-impuesto-a-la-renta-](https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas#:~:text=Las%20personas%20son%20no%20domiciliados,cualquiera%20que%20comprende%2012%20meses).)

[personas#:~:text=Las%20personas%20son%20no%20domiciliados,cualquiera%20que%20comprende%2012%20meses\).](https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/impuesto-a-la-renta-personas#:~:text=Las%20personas%20son%20no%20domiciliados,cualquiera%20que%20comprende%2012%20meses).)

SUNAT, *Condición de domiciliado*, Recuperado el 02 de setiembre de:

[https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/impuesto-a-la-renta-](https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/impuesto-a-la-renta-empresas/fiscalidad-internacional-empresas/no-domiciliados-empresas)

[empresas/fiscalidad-internacional-empresas/no-domiciliados-empresas](https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/impuesto-a-la-renta-empresas/fiscalidad-internacional-empresas/no-domiciliados-empresas)

Rodríguez Chávez, A. (2012). *Aplicación de la NIC 19, beneficios a los empleados, y participación de utilidades en el Perú*. *Quipukamayoc*, 20(37), 26-39.

<https://doi.org/10.15381/quipu.v20i37.3855>

Referencias Hemerográficas

Bueno Tizón, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*, (27), 67-75. Recuperado el 29 de junio de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155>

Cornejo (2009), *Costos y/o Sobrecostos laborales: un reto para la creatividad empresarial* Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17433>

Ramírez y Chuquillanqui (2014), *Implicancias Laborales y Tributarias en la Contratación de Trabajadores Extranjeros y las Peculiaridades de los Países Miembros de la Comunidad Andina de Naciones*. Recuperado el 30 de Julio de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12592>

Chambergó, I. (2015, octubre). *Sistema de Costos para empresas de Servicios*. En Actualidad empresarial, (336), IV-1 – IV-6.

Quispe, M. (2016, mayo). *Multas por no depositar la compensación por tiempo de servicios del período mayo 2016*. En Actualidad Empresarial, (350), VI-5 – VI6.

ONU (2018), *La Onu considera que las pymes son la espina dorsal de la economía y las mayores empleadoras del mundo*. Recuperado el 28 de agosto de: <https://www.20minutos.es/noticia/3382959/0/pymes-microempresas-onu-economia-empleo/>

OIT (2015), *Las Mypes son la mayor fuerza de empleo en América latina*. Recuperado el 28 de agosto de: <https://rpp.pe/economia/economia/oit-las-mype-son-la-mayor-fuente-de-empleo-en-america-latina-noticia-834270#:~:text=por%20la%20OIT.-,Las%20MYPE%20generan%20el%2047%20%25%20del%20empleo%2C%20es%20decir%2C,Peque%C3%B1as%20empresas%2C%20grandes%20brechas%22.>

Blog

Castillo, G.A. *Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.* Recuperado de:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediante-decre-2/>

Torres, M. (2020), *Multas laborales en una inspección laboral (Actualizado 2020)*, Recuperado de: <https://www.noticierocontable.com/multas-laborales-inspeccion-laboral/>

APÉNDICES

Apéndice 1: Encuesta

Apéndice 2: Facilidades y Beneficios para Mypes, para hacer frente a su recuperación por la crisis ocasionada por la pandemia.

Apéndice 3: Formulario de Solicitud para aprobación de contratos extranjeros

Apéndice 4: Modelo de contrato de Trabajo de Trabajador extranjero

Apéndice 5: Formulario de Declaración Jurada de Cumplimiento de los porcentajes limitativos

Apéndice 1: Encuesta



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Título de la tesis: Régimen Laboral Especial de las Mypes y su Incidencia en la Rentabilidad de la empresa Hana Servicios Generales S.A.C. del Sector de Servicios en Lima, período 2019

A continuación le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceré nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

Escala valorativa : 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Preguntas / Escala Valorativa	1	2	3	4	5
1. ¿Los responsables conocen del marco legal laboral y tributario aplicable a la Mype?					
2. ¿Los responsables saben cuáles son los requisitos para calificar como una Mype y registrarse como tal?					
3. ¿La empresa al acogerse al Remype reduce sus costos laborales?					
4. ¿Los costos laborales inciden en la Rentabilidad de la empresa?					
5. ¿Los responsables conocen los beneficios laborales de los trabajadores del régimen laboral especial de la Mype?					
6. ¿Los beneficios laborales de los trabajadores de la Mype reducen la productividad en sus trabajadores?					
7. ¿Se le ha dado una charla o capacitación acerca de las obligaciones y beneficios de la Mype?					
8. ¿Los responsables conocen las sanciones que impone Sunafil a las Mypes y cómo inciden en la rentabilidad?					
9. ¿Los responsables conocen el tratamiento especial a la Mype ante una eventual fiscalización por parte de Sunafil?					
10. ¿La Sunafil puede no aplicar el tratamiento especial en materia laboral a la Mype en una fiscalización?					
11. ¿Los responsables conocen los montos de las multas por no tener al personal inscrito en planilla?					
12. ¿Las infracciones y sus gradualidades impuestas por Sunafil inciden en la rentabilidad de la Mype?					
13. ¿La empresa elabora sus Estados Financieros de acuerdo a la NIC 1 Presentación de Estados Financieros?					
14. ¿La empresa reconoce los gastos de personal que inciden en el Estado de Resultados?					
15. ¿La empresa conoce lo establecido en la NIC 19 sobre beneficios a los empleados?					
16. ¿La empresa conoce la influencia que tiene la NIC 19 Beneficios a los empleados en el tratamiento contable de la participación de los trabajadores?					
17. ¿El personal de contabilidad y administración maneja y aplica las NIIF para Pymes?					
18. ¿La aplicación de NIIF para Pymes ayuda a la financiación de capital?					
19. ¿Los índices de rentabilidad permiten medir el rendimiento de la inversión a partir de los resultados del ejercicio?					
20. ¿Los menores costos laborales de las mypes influyen en sus índices de rentabilidad?					
21. ¿Las políticas de cuentas por cobrar y cuentas por pagar afecta a los resultados de liquidez?					
22. ¿El análisis vertical del Estado de Situación Financiera permite conocer la liquidez de la empresa?					
23. ¿Un alto índice de solvencia es indicio de que la empresa está en condiciones de asumir nuevos compromisos?					
24. ¿La inversión en bienes del activo fijo debe guardar cierta correspondencia con los capitales propios de la empresa?					
25. ¿Las multas ocasionadas por infracciones laborales incrementa el pago de impuesto a la renta anual y en consecuencia afecta la rentabilidad?					
26. ¿La depreciación acelerada que pueden aplicar las Mypes son deducibles para la determinación de la renta neta de tercera categoría?					
27. ¿La empresa conoce el tratamiento de Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados?					
28. ¿La empresa conoce el límite para la contratación de trabajadores extranjeros y la incidencia en las infracciones de no cumplirse?					
29. ¿La empresa aplica la retención del Impuesto a la Renta para trabajadores extranjeros domiciliados y no domiciliados según sea el caso?					
30. ¿Los responsables de la empresa conocen de la deducción adicional de remuneraciones pagadas a trabajadores con discapacidad?					
31. ¿La deducción adicional de las remuneraciones por la contratación de personal discapacitado incide en la rentabilidad de la empresa?					

Apéndice 2: Facilidades y Beneficios para Mypes, para hacer frente a su recuperación por la crisis ocasionada por la pandemia.

Medidas Financieras y Tributarias	En qué consiste
<p>Fondo de Apoyo Empresarial para mypes (FAE-MYPE) Base Legal: Decreto de Urgencia N° 049-2020 Decreto de Urgencia N° 029-2020</p>	<p>Fondo estatal creado para garantizar créditos de capital de trabajo para las micro y pequeñas empresas (Mypes) de todos los sectores productivos, con plazos de 3 años y un período de gracia de hasta 12 meses, canalizados a través de las entidades del sistema financiero y las cooperativas de ahorro y crédito (COOPAC).</p>
<p>Fondo de Apoyo Empresarial para el sector Turismo (FAE-TURISMO) Base Legal: Decreto de Urgencia N° 076-2020</p>	<p>Tiene como objeto garantizar los créditos para capital de trabajo de las mypes que realizan actividades de establecimientos de hospedaje, transporte interprovincial terrestre de pasajeros y turístico, agencias de viajes y turismo, restaurantes, actividades de esparcimiento, organización de congresos, convenciones y eventos, guiado turístico, producción y comercialización de artesanías.</p>
<p>Medidas Tributarias Base legal: Resolución de Superintendencia N° 099-2020/SUNAT Resolución de Superintendencia N° 067-2020/SUNAT Resolución de Superintendencia N° 066-2020/SUNAT</p>	<p>* Prórroga de la declaración y el pago mensual de impuestos correspondientes a los meses de febrero hasta agosto 2020 y prórroga de hasta 4 meses de la DJ Anual y pago del IR 2019. * Liberación anticipada y flexibilización de detracciones, para que las empresas dispongan de sus saldos acumulados hasta el 15 de marzo. * Prórroga del pago de fraccionamientos de las deudas tributarias que venzan durante el estado de emergencia. * Reducción de la tasa de interés moratorio.</p>
<p>Reactiva Perú Base Legal: Decreto Legislativo 1455 Decreto Legislativo 1485 Decreto Supremo 124-2020-EF</p>	<p>El Programa de Garantías del Gobierno Nacional "Reactiva Perú", creado mediante Decreto Legislativo 1455, y modificado mediante Decreto Legislativo 1457, es un programa sin precedentes en nuestro país, que tiene como objetivo dar una respuesta rápida y efectiva a las necesidades de liquidez que enfrentan las empresas ante el impacto del COVID-19. Busca asegurar la continuidad en la cadena de pagos, a fin de que puedan acceder a créditos de capital de trabajo, y puedan cumplir de esta manera con sus obligaciones de corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios.</p>

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas
 Elaboración propia

Apéndice 3: Formulario de Solicitud para aprobación de contratos extranjeros



PERU Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo
Transformación Concertada

FORMULARIO DE SOLICITUD PARA APROBACIÓN DE CONTRATOS DE EXTRANJEROS
(D.L. No- 689 y D. S. No. 014-92-TR)
(Contrato originario, prórrogas o Modificaciones y Exonerados de Porcentajes Limitativos)

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:
SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES

DATOS DEL EMPLEADOR
Nombre o Razón Social:.....
RUC:....., Domicilio en..... Provincia de....., Departamento de..... Región.....
Dirección de Correo Electrónico.....
Representante Legal:..... No DNI..... Con mandato Inscrito en el..... de la Ficha..... del Registro..... de los Registros Públicos de.....

De conformidad con lo dispuesto por los Artículos 5º, 6º, 7º y 8º del Decreto Legislativo No. 689 y por su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No.014-92-TR.

Solicitamos a su Despacho se sirva aprobar el:

(MARQUE Y COMPLETE LO QUE CORRESPONDA)

1.- Contrato de Trabajo de fecha (Dentro de los porcentajes limitativos)
2.- Contrato de Trabajo de fecha..... (Exonerado de los porcentajes limitativos)
3.- Prórroga del Contrato de Trabajo de fecha.....
4.- Modificación del Contrato de Trabajo de fecha.....

Que se suscribe con el Trabajador, cuyos datos se consigna a continuación:

DEL TRABAJADOR
Nombres y Apellidos..... Nacionalidad.....
Profesión u Ocupación..... Especializado en.....
Puesto a ocupar.....

POR TANTO:
A Ud. Pedimos se sirva acceder a lo solicitado.

OTROSÍ DECIMOS: Que dando cumplimiento al Art. 8º del Decreto Legislativo No. 689 y el inciso b del Artículo 12 del Reglamento, adjuntamos lo siguiente: Contrato de Trabajo de Extranjero, formulario declaración jurada de cumplimiento de los porcentajes limitativos o exoneración según corresponda.

LUGAR Y FECHA:


FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

www.trabajo.gob.pe


Av. Salaverry N° 655
José María

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Decreto Legislativo N°689, Decreto Supremo N° 014-92 TR y Decreto Supremo N° 023-2001 TR.

Apéndice 4: Modelo de contrato de Trabajo de Trabajador extranjero



PERÚ
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo
Transformación Concertada

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRANJERO
(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero a plazo determinado, que celebran de una parte la empresa con Registro Único de Contribuyentes N°, con domicilio en, provincia de, departamento de, cuya constitución obra debidamente inscrita en la ficha No del Registro de Personas Jurídicas de, empresa dedicada a la actividad económica de, habiendo dado inicio a su actividad empresarial con fecha, debidamente representada por, identificado con Documento de Identidad según poder inscrito en la partida No de los Registros Públicos de, a quien en adelante se denominará "EL EMPLEADOR", y de la otra parte Don identificado con documento de Identidad, nacido en de nacionalidad, de sexo, de años de edad, de estado civil, de profesión o especialidad, con domicilio en a quien en adelante se le denominará "EL TRABAJADOR"; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DEL EMPLEADOR.- "EL EMPLEADOR" es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la Introducción del presente documento y requiere de un (describir puesto del trabajador a contratar)....., que se haga cargo del puesto de.....

SEGUNDO: DEL TRABAJADOR.- EL TRABAJADOR es (describir calificación laboral)..... y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERO: DE LOS SERVICIOS.- Por medio del presente documento "EL EMPLEADOR" contrata los servicios del "TRABAJADOR", que se llevarán a cabo en el domicilio....., distrito....., provincia....., departamento de.....

CUARTO: DE LA JORNADA.- La Jornada de trabajo será de lunes a viernes de..... horas a horas.

QUINTO: DE LA REMUNERACIÓN TOTAL - "EL EMPLEADOR" abonará al trabajador, en calidad de remuneración los conceptos siguientes:

A. Dineraria

- Haber Mensual..... x 12 =
- Gratificaciones..... al año =
- Otras bonificaciones..... al año =
- Subtotal Anual =

B. Especie

- Vivienda por un valor anual de = S/.
- Colegio para los hijos, por un valor anual de S/.
- Auto uso, mantenimiento, combustible y por un valor de S/.
- Otras (especificar)
- Subtotal Anual =

C. Remuneración Total

- Remuneración Total Anual (A+B) =
- Remuneración Total Mensual =

www.trabajo.gob.pe | Av. Salaverry N° 655
José María

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Decreto Legislativo N°689, Decreto Supremo N° 014-92 TR y Decreto Supremo N° 023-2001 TR.



- La remuneración total mensual se tomará en cuenta para determinar los porcentajes limitativos.

SEXTO: DEL RÉGIMEN LABORAL.- "EL TRABAJADOR" se encuentra sujeto al Régimen laboral de la Actividad Privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

SÉPTIMO: DEL PLAZO.- El plazo de duración del presente Contrato es de (Máximo tres años), de conformidad con lo dispuesto por el Art. 5 del D. Legislativo No. 689 y del Art. 11* del Reglamento, contados a partir de la fecha del Inicio de la prestación del servicio.

La prestación del servicio se iniciará sólo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato de trabajo y la obtención de la calidad migratoria habilitante.

OCTAVO: DE LA BUENA FE LABORAL.- EL "TRABAJADOR" se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del "EMPLEADOR" toda su capacidad.

NOVENO: EFECTO DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO.- Se deja constancia que las partes son conscientes que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recalga en este contrato, no autoriza al inicio de la prestación de servicios, mientras que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la Autoridad Migratoria competente, bajo responsabilidad del "EMPLEADOR".

DÉCIMO: DE LA CAPACITACIÓN.- Las partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto, en que se contrató al "TRABAJADOR".

DÉCIMO PRIMERO: DEL RETORNO.- "EL EMPLEADOR" se compromete a entregar los pasajes que correspondan al trabajador al producirse el cese. El costo será de cuenta del "EMPLEADOR" y el pasaje será extendido a favor de las siguientes personas:

- | | | |
|---------|------------------|------------|
| 1. | Titular, | edad |
| 2. | Parentesco | edad |
| 3. | Parentesco | edad |
| 4. | Parentesco | edad |

DÉCIMO SEGUNDO: DE LA TRIBUTACIÓN.- En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con presentar su Declaración Jurada de Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las demás obligaciones tributarias, "EL EMPLEADOR" se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en (Perú) a los del mes de Del año 2012 en 3 ejemplares de un mismo tenor para constancia de las partes y de la Autoridad de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.

CONTRATADO

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA


* Cuando el contrato es suscrito en el extranjero deberá contener legalización consular

www.trabajo.gob.pe


Av. Salaverry N° 655
José María

Fuente: Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Decreto Legislativo N°689, Decreto Supremo N° 014-92 TR y Decreto Supremo N° 023-2001 TR.

Apéndice 5: Formulario de Declaración Jurada de Cumplimiento de los porcentajes limitativos



PERU
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo
Transformación Concertada

FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS
(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Los suscritos, declaramos que los datos que se consignan a continuación son verdaderos:

DATOS DEL EMPLEADOR
Nombre o Razón Social:

DATOS DEL TRABAJADOR
Nombre: con Documento de Identidad
Nacionalidad:

AUTO-DETERMINACIÓN DE PORCENTAJES LIMITATIVOS

A. Del Personal (20%)

	Cantidad	Porcentaje
Número	_____	100%
Total de Trabajadores:	_____	_____
Trabajadores Nacionales:	_____	_____
Trabajadores Extranjeros:	_____	_____
Saldo Disponible de Trabajadores Extranjeros por Contratar	_____	_____

B. De las Remuneraciones (30%)

	Cantidad	Porcentaje
Monto	_____	100%
Total de planilla de remuneraciones:	_____	_____
Remuneraciones de trabajadores nacionales:	_____	_____
Remuneraciones de trabajadores extranjeros:	_____	_____
Saldo Disponible de Remuneraciones de trabajadores extranjeros por pagar	_____	_____

Declaramos bajo juramento que la presente contratación se encuentra dentro de los porcentajes limitativos establecidos en el Artículo 4o. del Decreto Legislativo No. 689. En consecuencia, no se excede de lo autorizado, pudiendo verificarse los datos consignados en esta Declaración Jurada en las planillas del empleador correspondientes al mes de de 2012.

(Lugar y Fecha)

FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

La fecha a consignar en la declaración jurada será del último día del mes anterior a la presentación de la solicitud.

www.trabajo.gob.pe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María

Fuente: Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Decreto Legislativo N°689, Decreto Supremo N° 014-92 TR y Decreto Supremo N° 023-2001 TR.