

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD



**Formalización laboral como alternativa para evitar las contingencias
tributarias del restaurante "Mi Gabriel" S.A.C. 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR

Milagros Liseth Torres Amari

ASESOR

Eduardo Rojas Saenz

<https://orcid.org/0000-0003-4429-0735>

Chiclayo, 2025

**Formalización laboral como alternativa para evitar las
contingencias tributarias del restaurante “Mi Gabriel” S.A.C.
2022**

PRESENTADA POR

Milagros Liseth Torres Amari

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

para optar el título de

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR

Enrique Martin San Miguel Romero

PRESIDENTE

Leopoldo Jannier Carbonel Mendoza

SECRETARIO

Eduardo Rojas Saenz

VOCAL

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres ya que por ellos me encuentro avanzando a mis hermanos y hermanas que siempre me apoyaron en cualquier situación y me guiaron y motivaron a salir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, por su apoyo constante, aliento y confianza en mí dándome la fuerza para avanzar. Así también, a mis profesores que me apoyaron y motivaron en este camino universitario.

SEMINARO_2_MILAGROS_TORRES pos observaciones.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

2%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

3

Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

1library.co

Fuente de Internet

1%

6

cultura.sunat.gob.pe

Fuente de Internet

1%

7

kupdf.net

Fuente de Internet

1%

8

es.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

ÍNDICE

Resumen	9
Abstract	10
I. Introducción	11
II. Revisión de Literatura	12
2.1. Antecedentes del problema.....	12
2.2. Bases teórico-científicas	17
2.2.1. Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.....	18
2.2.2. Contingencias Tributarias	22
III. Materiales y Métodos	28
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	28
3.2. Diseño de investigación.....	28
3.3. Población, muestra y muestreo	29
3.4. Criterios de selección.....	29
3.5. Operacionalización de variables	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7. Procedimientos	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9. Matriz de consistencia	32
3.10. Consideraciones éticas.....	32
IV. Resultados y discusión	33
4.1. Resultados.....	33
4.1.1. Describir los aspectos generales del restaurant pollería Mi Gabriel.....	33
4.1.2 Determinar la gestión del recurso humano en su proceso del restaurant pollería Mi Gabriel 2022.....	35
4.1.3 Cuantificar las contingencias tributarias que genera la informalidad laboral en el restaurant pollería Mi Gabriel 2022	38
4.2. Discusión	43
V. Conclusiones	45
VI. Recomendaciones.....	46

VII. Referencias	47
VIII. Anexos.....	49
ANEXO 1. CONSULTA DE REGISTRO NACIONAL – MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.....	49
ANEXO 2. MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	50
ANEXO 3. ENTREVISTA.....	53

Lista de tablas

Tabla 1. Evolución de Leyes de La Micro y Pequeña Empresa.....	19
Tabla 2. Tipos de infracciones	25
Tabla 3. Cuantía de Aplicación de Multas Laborales	27
Tabla 4. Operacionalización de Variables.....	30
Tabla 5. Matriz de consistencia.....	32
Tabla 6. Datos generales de Pollería Restaurant Mi Gabriel	33
Tabla 7. Resumen de planilla de trabajadores	36
Tabla 8. Remuneración total del 2022	38
Tabla 9. Vacaciones no pagadas del 2022.....	39
Tabla 10. Aportaciones al SIS	39
Tabla 11. Gratificaciones 2022	40
Tabla 12. CTS 2022	41
Tabla 13. Sanciones según SUNAFIL	42

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama de la Empresa Mi Gabriel S.A.C.	34
Figura 2. Análisis Foda de la empresa Mi Gabriel.....	35

Resumen

Esta investigación examina la formalización laboral como una solución para evitar problemas tributarios en la empresa MI GABRIEL S.A.C., cuya actividad principal es la preparación y venta de alimentos en el rubro de restaurantes, y que se distingue por ofrecer un servicio al cliente de alta calidad. El estudio, de naturaleza descriptiva, destaca que la informalidad laboral conlleva consecuencias tributarias importantes, tales como la imposición de multas, el incremento de gastos operativos y la necesidad de asumir honorarios legales. Se identificaron varios problemas en la empresa relacionados con la informalidad, tales como la no inclusión de todos los empleados en planilla, la falta de beneficios laborales, el trabajo en días festivos sin la remuneración correspondiente según la ley, y la ausencia de contratos de trabajo. Por ello, se aplicó una comparación entre los costos de formalización de acuerdo con los estándares laborales y las ventajas aparentes de la informalidad para los empleadores. Los resultados muestran diferencias significativas en las contingencias tributarias que deben ser asumidas por el empleador. Por tal motivo, se recomienda a las empresas que incluyan a todos sus trabajadores para no tener multas por infracciones laborales y sanciones legales.

Palabras clave: Formalización laboral, Prevención, Contingencias tributarias

Abstract

This research examines labor formalization as a solution to avoid tax problems in the company MI GABRIEL S.A.C., whose main activity is the preparation and sale of food in the restaurant industry, and which is distinguished by offering high quality customer service. The study, of a descriptive nature, highlights that labor informality entails important tax consequences, such as the imposition of fines, the increase in operating expenses and the need to assume legal fees. Several problems were identified in the company related to informality, such as the non-inclusion of all employees in the payroll, the lack of labor benefits, work on holidays without the corresponding remuneration according to the law, and the absence of employment contracts. Therefore, a comparison was applied between the costs of formalization according to labor standards and the apparent advantages of informality for employers. The results show significant differences in the tax contingencies to be assumed by the employer. For this reason, it is recommended that companies include all their workers in order to avoid fines for labor infractions and legal sanctions.

Keywords: Labor formalization, Prevention, Tax contingencies

I. Introducción

Actualmente, el trabajo informal consiste en un grupo de empresas y empleados que violan los requisitos establecidos de acuerdo con la ley o los procedimientos que regulan la actividad económica en varios países que utilizan métodos informales para eludir obligaciones tributarias para obtener y realizar alguna distribución de servicio, debido a evitar la producción de dinero o sin embargo, ahorrar para disminuir impuestos para la mano de obra y los pagos, este canal, lo que lleva a la falta de acceso a un préstamo formal, la capacidad de participar en la ruptura internacional en el mercado, la administración y otros factores. Debe enfatizarse que la informalidad limita el desarrollo normal de la empresa, ya que estos factores mencionados, lo que conducirán a un rendimiento más bajo, a su vez, conduce a una pérdida de competitividad y permite un bajo crecimiento económico con esto.

Comexperu (2022) nos expresa que el nivel de informalidad en todo el país es de 73.9% en su segundo trimestre del año 2022, el Perú es uno de los países con un índice muy alto en informalidad tanto como en empresas y trabajadores. Lo que nos da no es solo un trabajo de baja calidad y una mayor vulnerabilidad, sino también la pérdida de desarrollo y experiencia necesaria para la transición futura tanto del país como la empresa. Además, la educación y la capacitación del trabajo continúan en Perú, pero los trabajadores jóvenes son más capacitación que los adultos. Dentro de los antecedentes internacionales (Ormaza, 2019) nos dice que el trabajo informal nace y aumenta debido a la falta de un trabajo decente. La mayoría de las personas que trabajan en transacciones en carretera están sujetas a condiciones de trabajo inapropiadas e inciertas, tienen un ingreso inseguro y un ingreso inseguro y un analfabetismo en comparación con lo que trabajan en una economía formal.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos a Barros y Chávez, (2017) comentan que la informalidad de los trabajadores en el MYPES cubre una responsabilidad común entre empleadores y empleados. Una de las principales causas de la informalidad de los trabajadores es que la mayoría de los empleados en este sector tienen conocimiento de las ventajas que deben tener. Sin embargo, no aceptan ser una forma. Además, Ortiz, (2017) describe a la compañía informal para utilizar compañías formales para usar menos recursos afectados de manera más intensiva a través de la abstinencia normativa. En particular, en las empresas formales poseen un uso revelador menos intensivo de mano de obra en la que corresponde el acuerdo a la dotación de recursos.

La brecha de la investigación es que, en la actualidad, los recursos humanos cumplen una función bastante fundamental en cada organización, sin embargo, existen deficiencias en el campo formal gracias a las desviaciones comerciales con la intención de evitar la remuneración, los beneficios sociales y los beneficios para la salud. En nuestro país, las organizaciones privadas han causado el problema de la informalidad del personal, porque los costos laborales son muy altos, dándose en algunos casos la elección de trabajadores no registrados oficialmente en planilla y haciendo que trabajen sin beneficios o seguridad social, lo que parece rentable, pero en el futuro pueden producir un proceso judicial por parte de un extrabajador o multa impuesta por la entidad a cargo.

Restaurant Pollería MI GABRIEL S.A.C., ubicado en la ciudad de San Ignacio, Avenida San Ignacio N° 321, con más de 10 años de actividad en el rubro, cuenta con 17 trabajadores, 5 de ellos están registrados con contrato y los 12 restantes no se encuentran con la celebración de contrato escrito. En cuanto al contrato, ya sea simple u oral, no figuran como trabajadores formales, lo que se limita a recibir beneficios sociales, tener seguro de salud y tener días libres, entre otras prestaciones. Por lo tanto, si el restaurant MI GABRIEL S.A.C es inspeccionado por SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo, la empresa estará sujeta a sanciones por violaciones sociolaborales, que generalmente derivan en el pago de multas por el beneficio del empleado.

Por lo tanto, si estas prácticas no se corrigen pronto, el negocio estará en peligro. El riesgo financiero aumenta debido a la posibilidad de enfrentar numerosas sanciones, demandas o multas. Por esta razón, es esencial identificar y analizar los problemas continuos derivados de la informalidad laboral en los trabajadores y las infracciones asociadas que comete la empresa con ellos.

II. Revisión de Literatura

2.1. Antecedentes del problema

Sánchez & Chafloque (2019) en su estudio sobre la informalidad laboral en el Perú, basado en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2014, tuvieron como objetivo reportar la tasa de informalidad laboral en el país, cuantificando la población económicamente activa ocupada (PEAO) y analizando las categorías de formalidad e informalidad laboral. Para llevar a cabo la investigación, se utilizaron tres módulos de la ENAH: educación, empleo e ingresos, e ingresos del trabajador independiente. La muestra se segmentó en dos grupos: trabajadores independientes y asalariados, y se identificaron como informales a aquellos que no cumplían

con las obligaciones tributarias o que no contaban con protección laboral. Los hallazgos revelaron que, en 2014, la informalidad laboral afectaba a 9,975,633 personas, mientras que el empleo formal pleno alcanzaba a 4,454,164 personas. También se destacó un subgrupo de relevancia, el comercio ambulatorio, con 531,272 personas. Las conclusiones subrayaron que la informalidad no siempre está asociada a la pobreza y que algunas actividades informales pueden generar más ingresos que el empleo formal. Asimismo, se observó que las zonas con mayor representación política tienden a ser más propensas a la proliferación de trabajos tanto formales como informales. Finalmente, se sugirió que los datos obtenidos se utilicen para formular políticas laborales más efectivas y fomentar estudios académicos sobre la informalidad laboral en el país.

CEPAL & OIT (2022) en su informe analizó el impacto de la pandemia de COVID-19 en los mercados laborales de América Latina y el Caribe, centrandó su atención en los desafíos de formalización laboral y las contingencias tributarias derivadas de la crisis. Durante la pandemia, la región experimentó una caída histórica del empleo y una contracción del PIB, lo que afectó especialmente a los sectores informales. En 2022, los indicadores laborales mostraron señales de recuperación, con una mejora en la tasa de ocupación y una reducción de la tasa de desocupación, especialmente entre las mujeres. Sin embargo, a pesar de la recuperación parcial, la región continúa enfrentando un estancamiento en la productividad laboral, lo que agrava las brechas con economías más avanzadas. La informalidad laboral sigue siendo un desafío importante, ya que muchos trabajadores no tienen acceso a derechos laborales ni a la protección tributaria. Se concluyó que la necesidad de políticas públicas impulse la formalización laboral, promoviendo la integración de trabajadores informales al sistema tributario y asegurando empleos bien remunerados y protegidos. Se recomendó adoptar políticas de desarrollo productivo adaptadas a la tecnología y nuevos paradigmas productivos, con un marco macroeconómico adecuado para garantizar una mayor formalización laboral y mitigar las contingencias tributarias derivadas del empleo informal.

Arévalo (2023) tuvo como objetivo dar a conocer las reformas legislativas, los avances jurisprudenciales y doctrinarios en el ámbito laboral, con un enfoque en la formalización y las contingencias laborales. Se basó en una revisión exhaustiva de los cambios normativos, jurisprudenciales y doctrinarios más recientes, abordando tanto la legislación nacional en el Perú como las influencias internacionales. El tratado aborda los desafíos de la informalidad y la falta de protección tributaria, destacando la importancia de garantizar los derechos de los trabajadores dentro del marco formal. En conclusión, se destaca que la transformación del

mercado laboral está estrechamente relacionada con la superación de la informalidad, lo que requiere una atención urgente a las políticas laborales inclusivas y de formalización. La obra resalta la necesidad de generar incentivos legales que fortalezcan la seguridad social y la tributación en el sector informal. Finalmente, entre las recomendaciones, se insta a reforzar las políticas públicas para facilitar la integración de los trabajadores informales en el sistema tributario y laboral formal, garantizando su acceso a derechos fundamentales y mejores condiciones laborales.

Esparta (2021) en su estudio tuvo por objetivo analizar las transiciones laborales, particularmente aquellas entre el empleo formal e informal, para comprender los niveles actuales de informalidad laboral y proporcionar información útil para el diseño de políticas que combatan la alta informalidad en el Perú. Para ello, se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) del INEI, con una estructura de panel de datos de periodicidad quinquenal, abarcando las transiciones laborales entre 2008 y 2019. La investigación amplió la evidencia empírica sobre las transiciones laborales entre el empleo formal e informal, un tema poco estudiado en la literatura existente. Los resultados mostraron que, en general, las transiciones laborales no cambiaron significativamente durante el período analizado, ya que la mayoría de los trabajadores permanecieron en su condición de formalidad o informalidad. Se observó una tendencia creciente en el empleo formal, pero de manera lenta, debido a que las entradas hacia la formalidad eran compensadas por las salidas hacia la informalidad. También se destacó que los ingresos de los trabajadores informales crecieron a un ritmo más rápido que los de los trabajadores formales, reduciendo la brecha salarial y los incentivos para mantenerse en la formalidad. La conclusión fue que el mercado laboral no ofreció suficientes desincentivos para quienes optaron por la informalidad, ya que las pérdidas de ingresos por pasar a la informalidad fueron menores que los beneficios de la formalización. Se recomendó implementar políticas activas que incentivaran la permanencia en la formalidad y que contrarrestaran las salidas hacia la informalidad.

Tenorio (2020) tuvo como objetivo conocer las características del empleo informal en Perú, analizando su evolución, las brechas salariales entre trabajadores formales e informales, y la relación con la pobreza. Para ello, utilizó un enfoque descriptivo basado en datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del INEI, entre 2007 y 2018, centrando el estudio en el empleo informal. Los resultados mostraron que la tasa de empleo informal se mantuvo alta, entre el 70% y 80%, con una leve disminución anual de aproximadamente un punto porcentual, principalmente explicada por el empleo en el sector informal. Aunque el empleo formal creció

más que el informal en términos absolutos, la informalidad sigue siendo un reto importante. Se halló una correlación entre pobreza e informalidad, especialmente en las zonas rurales, donde predominaba la agricultura de pequeña escala. Además, los trabajadores con mayor nivel educativo presentaron menores tasas de informalidad. La brecha de ingresos entre formales e informales fue significativa, con los trabajadores formales ganando hasta un 63.5% más. En conclusión, el empleo informal es el principal problema del mercado laboral peruano, afectando tanto a la economía como al bienestar social. Se destacó la necesidad de políticas públicas que fomenten el empleo formal, especialmente para los trabajadores independientes y en sectores clave como la agricultura. Se recomendó implementar políticas intersectoriales para reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales, como seguros de salud adecuados.

Veliz & Díaz (2014) realizaron un estudio para examinar la relación entre la informalidad y el crecimiento económico en Guayaquil, Ecuador. Utilizaron un enfoque cuantitativo, basado en datos de encuestas a trabajadores informales en dicha ciudad. A través de un modelo de regresión lineal, determinaron la influencia de la informalidad en el crecimiento económico. La población del estudio consistió en trabajadores informales en Guayaquil, y la muestra se seleccionó mediante un muestreo aleatorio estratificado, considerando variables como género, edad, sector económico y nivel educativo. El análisis demostró que la informalidad tiene una relación positiva y significativa con el crecimiento económico en Guayaquil, ya que los trabajadores informales contribuyen a la generación de empleo, producción de bienes y servicios, y la dinamización de la economía local. Se concluyó que la informalidad desempeña un papel importante en el crecimiento económico de Guayaquil, y se recomienda implementar políticas públicas que promuevan la formalización del trabajo informal para maximizar sus beneficios para la economía local y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Rodríguez & Paredes (2017), su objetivo de esta investigación fue determinar el impacto del acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa en las contingencias laborales de la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L., que actualmente se encuentra en la informalidad. Para ello, se analizó la situación laboral de la empresa, identificando las consecuencias de la informalidad, tales como infracciones, multas y demandas judiciales, que se vuelven más graves bajo el Régimen Laboral General. La metodología se centró en un análisis descriptivo de la situación actual de la empresa y la evaluación de los beneficios de formalizarse bajo el Régimen Laboral Especial. Los resultados mostraron que, al acogerse a este régimen, Industrias Grafisol pudo reducir considerablemente las contingencias laborales,

como multas por infracciones, y permitió a los trabajadores acceder a beneficios sociales. Además, se destacó que el proceso de inscripción al Registro de la Micro y Pequeña Empresa es sencillo y gratuito, facilitando la formalización. En conclusión, el acogimiento al Régimen Laboral Especial favoreció a la empresa al reducir costos asociados a sanciones laborales, mejorando su organización, clima laboral y compromiso de los trabajadores. Se recomienda que la empresa formalice su situación laboral mediante el régimen especial para evitar futuras contingencias, optimizando su productividad y fomentando un entorno de trabajo más adecuado.

Bermúdez, Pinedo & Herrada (2022) como objetivo de su investigación fue evaluar si la articulación público-privada tiene relación con el sistema inspectivo laboral en las microempresas, con el fin de determinar si la interacción entre el sector público y privado puede ayudar a reducir la informalidad laboral. La metodología empleada consistió en analizar el funcionamiento del sistema de inspección laboral en la región de San Martín y examinar si este sistema está siendo gestionado de manera eficiente. Además, se propuso un programa de buenas prácticas laborales para las microempresas en SUNAFIL San Martín. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre la colaboración público-privada y la efectividad del sistema inspectivo de trabajo, ya que la interacción entre SUNAFIL y el sector empresarial puede contribuir a disminuir la informalidad laboral. Esta colaboración también puede brindar a las microempresas beneficios laborales que las hagan más competitivas, reduciendo el riesgo de sanciones administrativas. En conclusión, la articulación entre el sector público y privado es clave para reducir la informalidad laboral en las microempresas de la región de San Martín. Se recomienda fortalecer la colaboración entre SUNAFIL y las empresas, promoviendo buenas prácticas laborales y asegurando el cumplimiento de normativas laborales, lo cual mejorará la competitividad y evitará sanciones.

Aguilar (2024) tuvo como objetivo analizar los factores que contribuyen a la informalidad laboral en Cajamarca, especialmente en las microempresas y su relación con la minería. Para ello, se recopilaron datos de fuentes secundarias, como el INEI, la Defensoría del Pueblo y el Gobierno Regional, y se realizaron entrevistas a funcionarios y expertos. Los resultados muestran que la informalidad laboral es un problema persistente, especialmente en el sector minero y agrícola, con una alta tasa de subempleo y empleo no formal. Las microempresas, a menudo impulsadas por la minería ilegal, se ven afectadas por la falta de regulación y formalización. Las rondas campesinas juegan un papel clave en las comunidades, pero su involucramiento en la informalidad laboral también es relevante. En conclusión, la

informalidad laboral en Cajamarca está estrechamente vinculada a la falta de políticas de formalización eficaces y la carencia de un marco institucional sólido para gestionar estos problemas. Se recomienda fortalecer las políticas de formalización en las microempresas, promoviendo su registro en sistemas formales. Además, es esencial que el gobierno regional active medidas para facilitar la integración de estas empresas al régimen formal, con especial atención a la minería y los sectores más vulnerables, y que se incentive la cooperación entre el sector público y privado para reducir la informalidad.

Salazar & Chacaltana (2018) tuvo de objetivo profundizar en la comprensión de los procesos de formalización en América Latina y el Caribe, especialmente en la transición hacia la economía formal, a partir de las experiencias de la región a principios del siglo XXI. A través de un análisis exhaustivo de las tendencias y cambios en el empleo y la productividad, el estudio examina los factores que impulsaron la formalización y evalúa su impacto. Se destacó que, aunque hubo avances importantes durante el crecimiento económico de los primeros años del siglo XXI, la informalidad sigue siendo un problema estructural. En particular, las empresas informales, que operan fuera del marco tributario y carecen de acceso a financiamiento formal, presentan niveles bajos de productividad. A pesar de los esfuerzos de formalización y de políticas públicas específicas, los avances se vieron afectados por la volatilidad económica, evidenciada por el repunte de la informalidad en 2016. El análisis sugiere que la informalidad está estrechamente vinculada a sectores con baja productividad, especialmente en las microempresas no registradas. En conclusión, la informalidad sigue siendo un reto importante, y los esfuerzos para formalizar deben ser sostenibles y adaptarse a los cambios tecnológicos y laborales actuales. Se recomienda adoptar un enfoque integral para fortalecer las políticas de formalización, especialmente en el sector de las microempresas, y aprovechar las oportunidades de la digitalización para ampliar el acceso a mercados y financiamiento.

2.2. Bases teórico-científicas

Según el Grupo Castilla (2022) afirma que la gestión de recursos humanos debe incluir todas las áreas relacionadas con el personal de la empresa, abarcando la planificación, organización, dirección, adquisición, mantenimiento y desarrollo del talento. Es esencial trabajar para identificar y resolver las necesidades tanto de la empresa en su conjunto como de cada empleado individualmente.

2.2.1. Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

Una unidad económica se define como aquella constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, cuyo objetivo es desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. La Ley menciona a las MYPE, que son las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales, a pesar de sus tamaños y características propias, reciben el mismo tratamiento con la excepción del régimen laboral aplicable a las microempresas. Campos (2014) menciona que el régimen MYPE, establecido en 2003 mediante la Ley N° 28015, buscaba incentivar la formalización de los trabajadores de estas empresas. Originalmente temporal, este régimen se prorrogó por diez años y ofreció beneficios laborales reducidos para los trabajadores de microempresas, con las pequeñas empresas beneficiándose del régimen laboral general. Con el Decreto Legislativo N° 1086, el régimen se hizo permanente, manteniendo beneficios para los trabajadores de microempresas y reduciendo los beneficios laborales para las pequeñas empresas. El Decreto Supremo No. 024-2009-PRODUCE modificó el Reglamento de la Ley MYPE para mejorar la competitividad de las micro y pequeñas empresas. En 2013, la Ley Número 30056 cambió varias disposiciones de la Ley MYPE y la renombró como "Texto Único Ordenado para Fomentar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial". Con el Decreto Supremo No. 013-2013-PRODUCE, se estableció un marco jurídico para aumentar la competitividad, formalización y desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas, promoviendo políticas de apoyo y fomentando la inversión privada y la mejora organizacional para un crecimiento sostenible.

Tabla 1.*Evolución de Leyes de La Micro y Pequeña Empresa.*

NORMAS LEGALES	SUMILLAS	FECHAS
Ley N°28015	Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	3/07/2003
D.S.N° 009-2003-TR	Reglamento de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	12/09/2003
Ley N°28852	Ley que modifica la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa	27/07/2006
D.S.N° 004-2007-SA	Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias de aplicación obligatoria para todos los establecimientos que reciban financiamiento del SIS	17/03/2007
D. Leg.N° 1086	Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	28/06/2008
D.S.N° 007-2008-TR	Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	30/09/2008
D.S.N° 008-2008-TR	Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	30/09/2008
D.S.N°024-2009-PRODUCE	Norma que modifica el Reglamento del TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente	10/07/2009
R.J.N° 220-2009/SIS	Directiva que establece el proceso de afiliación de los trabajadores y conductores de la microempresa y sus derechohabientes al componente semisubsidiado del Seguro Integral de Salud	30/12/2009
Ley N° 30056	Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, entre ellas el D.S. N° 007-2008-TR	2/07/2013
D.S.N°013-2013-PRODUCE	TUO de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.	28/12/2013

Fuente: Diario Oficial El Peruano del 1 de octubre de 2008.

2.2.1.1. Características

Actualmente, se han introducido las medianas empresas como un nuevo nivel corporativo. Una empresa se considera micro, pequeña o mediana sin perjuicio de las normas laborales o tributarias aplicables, siempre que sea una entidad económica generadora de ingresos de tercera categoría según la Ley del Impuesto sobre la Renta y cumpla con los requisitos del artículo 5 del D.S. N° 013-2013-PRODUCE. Los beneficios laborales para los trabajadores acogidos a esta ley están establecidos por el Decreto Legislativo N° 1086, incluyendo el derecho a un mínimo de quince días calendario de descanso anual para los trabajadores de micro y pequeñas empresas que cumplan el récord establecido en el Art. 10° del Decreto Legislativo N° 713:

Microempresas: Facturación anual hasta un máximo de 150 Unidades Tributarias Tributarias (UIT).

Pequeñas empresas: Facturación anual superior a 150 UIT y hasta un máximo de 1.700 Unidades Tributarias Tributarias (UIT).

Mediana empresa: facturación anual superior a 1.700 UIT y hasta un máximo de 2.300 UIT.

2.2.1.2. Determinación de las ventas anuales:

La facturación anual de una MYPE se determina de conformidad con el artículo 2 del D.S. determinado. N° 024-2009-PRODUCE teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- La renta neta anual gravada con impuesto a la renta, la cual se determina por la suma de los montos de dichas rentas registradas en las declaraciones juradas mensuales de pagos por impuesto a la renta, en el caso de contribuyentes sujetos al sistema general de tributación sobre la renta.

- La renta neta anual resultante de la suma de los montos de dichas rentas registradas en las declaraciones juradas mensuales del régimen especial del impuesto sobre la renta, en el caso de contribuyentes de este régimen.

- Los ingresos brutos anuales, que, para el caso de esta norma, resultan de la suma de los montos de dichos ingresos registrados en las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS.

- Se toman en cuenta las ventas de los últimos 12 meses, contados a partir de la fecha de registro de la micro o pequeña empresa en la REMYPE y la UIT del año respectivo.

2.2.1.3. Beneficios Laborales

Los beneficios laborales que reciben los trabajadores acogidos a esta ley están establecidos por el Decreto Legislativo N° 1086, así:

Remuneración:

Los trabajadores tienen derecho a recibir un salario mínimo vital. Con la anuencia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Decreto Supremo podrá establecerse un salario mensual inferior.

Jornada normal de trabajo y horario extra:

En materia de jornada, horario de trabajo y horas extraordinarias de los trabajadores de las microempresas, se aplica lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Ley de Jornadas, Jornadas y Horas Extras, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

La jornada normal de trabajo para hombres y mujeres adultos es de ocho (8) horas diarias o un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Una jornada inferior a la máxima habitual podrá establecerse por ley, acuerdo o decisión unilateral del empresario. La jornada laboral de los menores está regulada por la ley pertinente. En los lugares de trabajo donde la jornada laboral habitualmente se desarrolla en horario nocturno no se cobra el recargo del 35%.

Periodo de descanso semanal obligatorio:

El período de descanso semanal obligatorio y el período de descanso en días festivos están sujetos a las normas del régimen común de trabajo para las actividades privadas, según lo establecido en los artículos 1, 2, 3, 4 y 5 del Decreto Legislativo N° 713:

- El empleado tiene derecho a al menos 24 horas consecutivas de descanso por semana, preferentemente los domingos.
- Si las necesidades de producción lo hacen necesario, el empleador podrá, teniendo en cuenta la proporción adecuada, establecer regímenes alternativos o acumulativos de días de trabajo y descansos o establecer un día de descanso distinto del domingo, determinando así el día en que los trabajadores disfruten del día de descanso. descansar individual o colectivamente.
- Los empleados que trabajen en su día de descanso sin sustituirlo por otro día de la misma semana tienen derecho al pago de una remuneración acorde al trabajo realizado más un complemento del 100%.

2.2.1.4. El descanso vacacional

Los trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas que cumplan con el récord estipulado en el Art. 10° del Decreto Legislativo N° 713 tienen derecho a un mínimo de quince (15) días calendario de vacaciones por cada año completo de servicio.

2.2.2. Contingencias Tributarias

Según Montesinos y Chávez (2015), las contingencias tributarias representan un riesgo inherente en las actividades económicas de una empresa, derivado del incumplimiento de obligaciones fiscales y la interpretación incorrecta de las normativas sin referencias legales claras. La falta de conocimiento sobre la extensa normativa tributaria en la aplicación de las obligaciones y actividades que la empresa debe cumplir puede resultar en una infracción fiscal.

De manera similar, Quispe et al. (2021) destacan que estos riesgos son permanentes en las operaciones cotidianas de la entidad debido a la falta de conocimiento o actualización en materia tributaria, reflejándose en las declaraciones determinativas o en el pago de impuestos. Asimismo, Carrasco y Erazo (2021) mencionan que este es un riesgo constante en cualquier organización empresarial debido a la incorrecta interpretación o aplicación de la normativa tributaria. Esto incluye la falta de conocimiento de los contribuyentes sobre los impuestos a los que están sujetos o los beneficios de estar en un régimen tributario específico, así como la evolución y actualización de las normas fiscales.

2.2.2.1. Medidas tributarias

El Ministerio de Economía y Finanzas (2022), refiere que las medidas que se toman respecto al enfoque tributario están destinadas a que los deudores cumplan con sus obligaciones tributarias con el propósito de mantener la recaudación fiscal.

2.2.2.2. Obligaciones tributarias

Adicionalmente, la obligación tributaria es fundamental detallarlo donde Alva y Ramos (2020) enfatizan que es el nexo entre el deudor tributario (contribuyente) y acreedor tributario (Estado), según ley, que tiene por finalidad el cumplimiento de la prestación tributaria, donde esta puede ser reclamada coactivamente cuando el contribuyente no cumple en la fecha correspondiente.

2.2.2.3. Multas

Sunat (2023) Son sanciones económicas fijadas principalmente en función a:

- Unidad Impuesto Tributaria (UIT): se aplica el UIT vigente en la fecha de la infracción, y si no se puede establecer, entonces el UIT vigente en el momento en que se descubrió la infracción.

- Ingreso Neto (IN): Definido como el total de ventas y/o ingresos netos de un período anual. En caso de que la información no esté verificada o sea igual a cero, se aplica el 40% de la UIT. Si hay omisión en la presentación de declaraciones, se aplica el 80% de la UIT.

Las multas pueden estar sujetas a un enfoque gradual, lo que puede significar que se reducen tras el pago con intereses. Asimismo, en determinadas circunstancias, se aplican facultades discrecionales para evitar imponer una multa respecto de uno de ellos. Las normas que definen cómo y cuándo se aplica la prudencia y el gradualismo son dictadas y publicadas por la SUNAT en el diario oficial El Peruano.

2.2.2.4. Inspecciones laborales

La Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806, en su artículo 1, define el Sistema de Inspección del Trabajo como un sistema único, polivalente e integrado, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, compuesto por un conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios para asegurar el cumplimiento adecuado de las normas laborales, prevención de riesgos laborales, colocación y empleo, trabajo infantil, promoción y capacitación laboral, seguridad social, migración y empleo de extranjeros, entre otros temas asignados. Según el artículo 22 del Reglamento de esta Ley, una infracción se define como cualquier acto que obstruya o inhiba las labores de supervisión y que quede registrado en el informe de inspección, iniciando procedimientos sancionadores y registrándose en el sistema de inspección bajo la responsabilidad del Inspector del Trabajo.

2.2.2.5. Infracciones Laborales

Según el artículo 22 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se define infracción como un acto o hecho que obstaculiza o inhibe las labores de supervisión, que se ha realizado y que se deja constancia en el informe de inspección, iniciándose procedimientos basados en sanciones, debiendo ser este hecho registrados para información del sistema de inspección y registrados en los archivos respectivos, bajo la responsabilidad del Inspector del Trabajo.

Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves, según la naturaleza de los derechos afectados u obligaciones infringidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Número 28806:

- a) Leves, si las infracciones se refieren únicamente a obligaciones formales.

b) Graves, si los actos u omisiones violan los derechos de los trabajadores o incumplen obligaciones que vayan más allá del ámbito puramente formal, así como las relativas a las labores de inspección.

c) Muy graves, aquellos que, por la naturaleza del deber incumplido, tengan especial trascendencia o afecten a derechos o trabajadores específicamente protegidos por la normativa nacional.

Tabla 2.

Tipos de infracciones

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

INFRACCIONES LEVES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	
Incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.	LEVE
Incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección.	GRAVE
Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	GRAVE
El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.	GRAVE
La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.	MUY GRAVE
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	MUY GRAVE
El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.	MUY GRAVE
El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva	MUY GRAVE
No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concorra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.	MUY GRAVE

Fuente: Decreto Supremo N° 019-2006-TR del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

2.2.2.6. Cuantía y Aplicación de las Sanciones o Multas

El monto de las sanciones se calcula de acuerdo a la siguiente tabla basada en la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

Tabla 3. Cuantía de Aplicación de Multas Laborales

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	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
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy 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
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

Decreto Supremo N° 001-2018-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (julio 10, 1, 2018).

2.2.2.7. Órganos Verificadores de Cumplimiento de las Leyes Laborales

A. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es el órgano rector del sector empleo y forma parte del Poder Ejecutivo, con autonomía administrativa y económica, según el artículo 1 del Decreto Supremo 004-2010-TR. Entre sus funciones, según el artículo 3 del mismo Decreto, se incluyen formular y ejecutar políticas nacionales y sectoriales en materia sociolaboral, derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo, información y relaciones laborales, prevención y resolución de conflictos laborales, asesoría y defensa del trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral y educación y formación profesional, entre otras.

B. Superintendencia Nacional de Formalización Laboral (SUNAFIL)

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (Sunafil) es el órgano central del sistema de inspección del trabajo y tiene la facultad de establecer normas y procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas gubernamentales en la materia. Sunafil, parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), tiene la responsabilidad de promover, supervisar y garantizar el cumplimiento de las leyes sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, además de ofrecer asesoría técnica y proponer normativas en estos ámbitos. Conforme al artículo 4 de la Ley N° 29981, Sunafil debe vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales, aprobar políticas institucionales de inspección laboral, formular disposiciones reglamentarias, exigir el cumplimiento de las normas legales y contractuales, e imponer sanciones por el incumplimiento de dichas normas.

III. Materiales y Métodos

3.1. Tipo y nivel de investigación

Este estudio se desarrolla bajo un enfoque descriptivo cualitativo, recopilando y analizando datos cuantitativos sobre variables y examinando las características y fenómenos cuantitativos. Fidias (2012) define los estudios descriptivos como aquellos que caracterizan hechos, fenómenos, individuos o grupos para establecer sus estructuras o comportamientos.

Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. El tipo de investigación es básica.

El nivel de investigación será descriptivo, puesto que describe datos y características acerca de los Mecanismos de la formalización laboral y su efecto en las contingencias tributarias del restaurant “MI GABRIEL” San Ignacio-Cajamarca año 2022.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, en la cual el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para obtener información.

Para este estudio se plantea la siguiente hipótesis la formalización laboral y el efecto de las contingencias tributarias nos ayudara a futuro con la protección de que la empresa no sea multada ni sancionada.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población objeto de estudio en esta investigación está conformada por el restaurant pollería Mi Gabriel, un establecimiento gastronómico especializado en la venta de pollo a la brasa y otros platos característicos de la cocina local.

La muestra seleccionada corresponde al área de recursos humanos, integrada por 17 trabajadores que desempeñan funciones esenciales en la gestión y operación del personal del restaurante.

El muestreo utilizado en este estudio es no probabilístico, específicamente de tipo intencional. Se optó por entrevistar al gerente, quien posee un conocimiento integral de las prácticas de gestión laboral y tributaria en la empresa. La información obtenida de este individuo será analizada en el contexto de los 17 trabajadores del área de recursos humanos, permitiendo así una visión completa de la situación sin causar alteraciones o conflictos internos dentro de la empresa.

3.4. Criterios de selección

Se priorizó la figura del gerente debido a su posición estratégica y conocimiento integral sobre los procesos de formalización y tributación, aspectos clave para la investigación.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 4.

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Formalización Laboral	Beneficios sociales	Importe de Seguro Social
		Importe de Vacaciones
	Registro formal de trabajadores	T-Registro
		Numero de Contratos
		# de trabajadores en planilla
Contraprestación de servicio	Remuneración Mínima Vital	
Contingencias Tributarias	Riesgos Tributarios	Evasión
		Fiscalización
		Sanción
	Obligaciones Tributarias	Obligación de dar
		Obligación de derecho público
		Pago de tributos

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este presente trabajo se utilizó 2 tipos de técnicas las cuales estuvieron con sus correspondientes instrumentos. La primera técnica utilizada fue la observación, la cual nos permitió identificar y registrar las debilidades de la empresa. En la segunda técnica, se llevó a cabo una entrevista al gerente, quien fue el único sujeto entrevistado, dado su conocimiento integral sobre los procesos de gestión laboral y tributación. El instrumento utilizado para la entrevista fue un cuestionario, cuyos resultados fueron registrados por escrito y analizados en el contexto de la información disponible sobre los 17 trabajadores del área de recursos humanos.

3.7. Procedimientos

Se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado, el cual fue administrado exclusivamente al gerente del restaurant Mi Gabriel, quien proporcionó información clave sobre las prácticas laborales y tributarias de la empresa. La información proporcionada por el gerente fue analizada en profundidad, ya que representa una fuente clave para comprender los aspectos fiscales y laborales que impactan directamente a los 17 trabajadores del área de recursos humanos.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El cuestionario permitió recabar información clave para abordar el objetivo principal de la investigación, que fue determinar las contingencias tributarias que generan la informalidad laboral en el restaurante durante el año 2022. En relación con el primer objetivo específico, se describieron los aspectos generales del restaurant Mi Gabriel, a través de las respuestas del gerente, quien proporcionó información sobre la estructura del establecimiento, los servicios que ofrece y sus características operativas, lo que permitió obtener una visión completa del funcionamiento. En cuanto al segundo objetivo, que consistió en determinar la gestión del recurso humano en el restaurante, se recopiló información acerca de cómo se lleva a cabo la administración de los empleados, los procesos de contratación, la distribución de tareas y las prácticas de recursos humanos, lo que permitió identificar los factores que influyen en la formalización de los trabajadores. Finalmente, en el tercer objetivo, que buscaba cuantificar las contingencias tributarias generadas por la informalidad laboral, se analizaron los costos y las implicancias fiscales derivados de la falta de formalización, permitiendo cuantificar el impacto de la informalidad en las finanzas del restaurante. El análisis de la información recopilada permitió generar conclusiones relevantes sobre las implicancias tributarias y laborales de la informalidad en el restaurante, y cómo estas afectan su situación fiscal y operativa.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 5.

Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
¿QUE CONTINGENCIAS TRIBUTARIAS GENERAN LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL RESTAURANTE "MI GABRIEL " S.A.C. 2022?	determinar las contingencias tributarias que generen la informalidad laboral en el restaurant pollería mi Gabriel s.a.c. 2022	Relación de las contingencias tributarias con la informalidad laboral en el restaurante Mi Gabriel s.a.c. 2022	<ul style="list-style-type: none"> Formalización laboral Contingencias tributarias 	
	Objetivos específicos		Dimensiones	Indicadores
	<ul style="list-style-type: none"> describir los aspectos generales del restaurant pollería mi Gabriel s.a.c. 2022 Determinar la gestión del recurso humano en su proceso del restaurant pollería mi Gabriel s.a.c. Cuantificar las contingencias tributarias que genera la informalidad laboral en el restaurant pollería mi Gabriel s.a.c. 2022 		Variable 1: Formalización laboral	
			Beneficios Sociales	Importe de seguro social Importe de vacaciones
			Registro formal de trabajadores	T- registro Número de contratos N° de trabajadores en planilla
			Contraprestaciones de servicio	Remuneración mínima vital
			Variable 2: contingencias tributarias	
			Riesgos Tributarios	Evasión Fiscalización Sanción
			Obligaciones	Colocación en planillas
Enfoque, tipo, nivel y diseño investigación	Población, muestra, muestreo		Procedimiento y procesamiento de datos	
Enfoque: cualitativo Tipo: descriptivo Diseño: no experimental Nivel: Aplicada	Población: el proyecto tiene una población de 17 personas las cuales son los trabajadores de este restaurante Muestra: 17 personas del restaurant mi Gabriel Muestreo: no probabilístico		La información se recolectará a través de los cuestionarios y encuestas con el fin de obtener la información requerida. El procesamiento de la información será a través de la recolección de datos una comparación entre la formalización laboral y las contingencias tributarias	

3.10. Consideraciones éticas

Para efectos de presentar este trabajo, recibí el consentimiento para utilizar esta información por parte del representante legal del restaurant pollería “Mi Gabriel”. La información proporcionada solo fue utilizada con fines académicos, por lo tanto, todos los documentos se mantienen confidenciales.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Describir los aspectos generales del restaurant pollería Mi Gabriel

4.1.1.1. Datos generales de la empresa

Tabla 6.

Datos generales de Pollería Restaurant Mi Gabriel

DATOS GENERALES	
NOMBRE DE LA EMPRESA	polleria restaurant mi gabriel
RUC	10710686241
Inicio de actividades	26/03/2015
Estado / Condicion	activo
Actividad comercial:	restaurante
Direccion:	av. San ignacio #321
Gerente de la empresa:	Torres Amari Rafael

Principales clientes: Personas de San Ignacio, policías, Ugel, turistas.

4.1.1.2 Reseña histórica

Fue fundada por un joven que recién acababa su carrera técnica con ganas de emprender y con ayuda de sus padres creo un negocio que comenzó vendiendo menús y poco a poco fue creciendo tanto en clientela como en la sazón en el local y la mejora continua de cocina; así se convirtió en unos de los mejores y más conocidos en la provincia de San Ignacio.

4.1.1.3. Misión

Ofrecemos productos de alta calidad con nuestro característico sabor tradicional a todas las familias y a la comunidad en general, proporcionando un ambiente acogedor con una experiencia personalizada que se refleja con el buen trato de nuestros empleados.

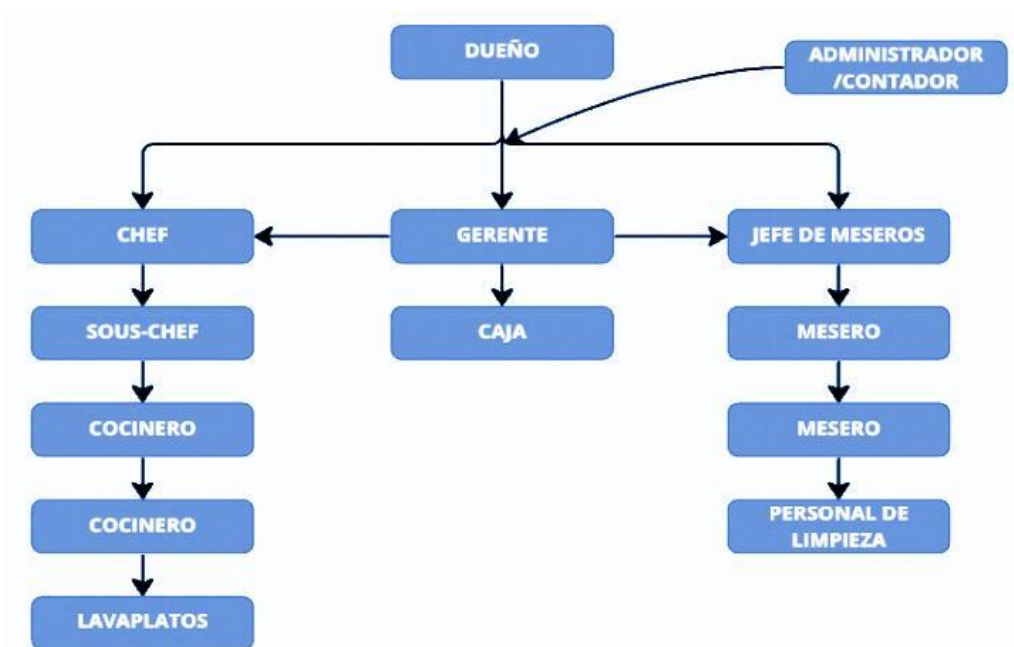
4.1.1.4. Visión

Convertirnos en la marca líder en el rango de restaurant de alta calidad, la cual sus comidas son nutritivos y saludables, con un fuerte compromiso con la responsabilidad social y ambiental, basando nuestro crecimiento en el desarrollo sostenible de las personas. Aspiramos al constante fomento de valores para nuestro personal, comensales y la comunidad en general.

4.1.1.5. Organigrama

Figura 1.

Organigrama de la Empresa Mi Gabriel S.A.C.

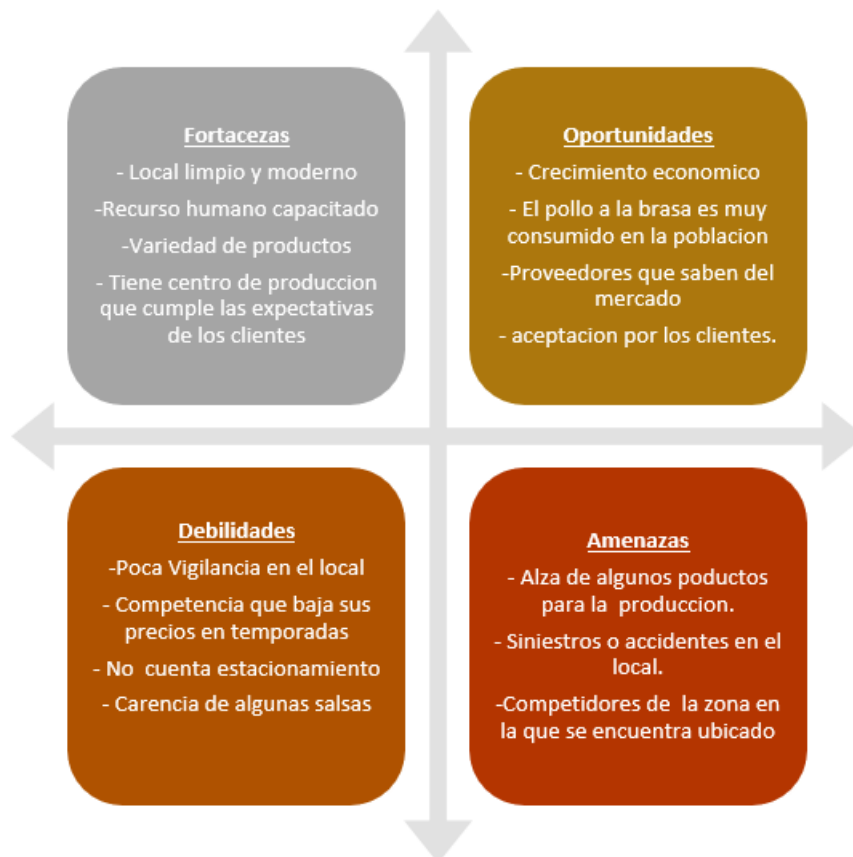


Fuente: Elaboración Propia

4.1.1.6. Análisis FODA

Figura 2.

Análisis Foda de la empresa Mi Gabriel



Fuente: Elaboración Propia

4.1.2 Determinar la gestión del recurso humano en su proceso del restaurant pollería mi Gabriel 2022

4.1.2.1. Recopilación de información sobre la situación laboral actual de la empresa

Se realizó una entrevista al Titular de la empresa (Gerente), empezando por saber los datos generales de su empresa, el cómo selecciona a su personal y si este cumple con los beneficios que en el régimen MYPE. La entrevista está en el anexo N.º 03.

4.1.2.2. Análisis de la información obtenida

Según la entrevista realizada al dueño del restaurant, se logró obtener los siguientes resultados:

A inicios del año 2022 el restaurant pollería Mi Gabriel comenzó sus actividades con 17 trabajadores los cuales solo cinco de ellos estaban registrados correctamente en planilla, por lo contrario, los doce trabajadores que restan solo se les cumplía con el pago mínimo de remuneración de acuerdo a ley, estos no se encontraban ni en planilla ni tenían los beneficios que les da el régimen MYPE.

El gerente nos confesó que a pesar de ello no ha tenido ningún inconveniente ya que a sus trabajadores él les cancela su sueldo de manera puntual y su pago es en efectivo, lo cual para ellos se les facilita, y por lo observado los trabajadores en cuestión no tienen mucha información sobre sus derechos y beneficios como tal.

Esta situación ocurre cuando una empresa, como el Restaurant pollería Mi Gabriel, no cumple con sus obligaciones laborales, tales como no registrar a sus empleados en las planillas, no proporcionar a todos sus trabajadores sus boletas de pago, retrasar la entrega de contratos de trabajo y no ofrecer beneficios sociales a todos sus colaboradores. Si un trabajador decidiera demandar, el restaurant tendría que cubrir todos los pagos que el juez ordene, lo cual afectaría negativamente al negocio.

Tabla 7.

Resumen de planilla de trabajadores

Nº	CARGO	T-REGISTRO	REMUNERACION BASICA
1	gerente	si	3030
2	cajera	si	2000
3	chef pollería	si	2800
4	chef 1	si	2500
5	chef 2	si	2500
6	ayudante de cocina	no	1025
7	ayudante de pollería	no	1025
8	lava platos	no	1025
9	mesero 1	no	1025
10	mesero 2	no	1025
11	mesero 3	no	1025
12	mesero 4	no	1025
13	mesero 5	no	1025
14	pelador de papas	no	1025
15	delivery	no	1025
16	delivery	no	1025
17	delivery	no	1025

Fuente: Elaboración Propia

Además, se ha verificado que los empleados en cuestión no tienen contrato escrito y por tanto el contrato se celebró verbalmente y de mutuo acuerdo. Señala también que ninguno de los trabajadores recibe los comprobantes de pago correspondientes.

La empresa está sujeta al régimen MYPE. En la conversación que tuvimos previamente con el gerente nos dio a conocer que tiene ciertos conocimientos en administración, sin embargo, no tiene un conocimiento adecuado de los riesgos que puede contraer la empresa y a él como dueño al no estar respetando los beneficios y derechos del trabajador considerando que pueda existir un caso de denuncia de algún empleado a futuro, ni conociendo las multas que le impondrían el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o SUNAFIL. Sin embargo, afirma que, además de una buena asesoría, le gustaría recibir más información sobre la formalización laboral y así poder evitar riesgos tanto laborales como fiscales futuros, por lo que considera que su empresa se encuentra dentro de la informalidad laboral con respecto a sus trabajadores.

4.1.3 Cuantificar las contingencias tributarias que genera la informalidad laboral en el restaurant pollería mi Gabriel 2022

4.1.3.1 Conceptos Remunerativos

Con base en la información proporcionada por la empresa, se elaboró el siguiente cuadro que incluye a todos los colaboradores que no están en planilla mostrando la remuneración mensual total.

Tabla 8.

Remuneración total del 2022

2022	REMUNERACION
ENERO	S/ 12,300.00
FEBRERO	S/ 12,300.00
MARZO	S/ 12,300.00
ABRIL	S/ 12,300.00
MAYO	S/ 12,300.00
JUNIO	S/ 12,300.00
JULIO	S/ 12,300.00
AGOSTO	S/ 12,300.00
SETIEMBRE	S/ 12,300.00
OCTUBRE	S/ 12,300.00
NOVIEMBRE	S/ 12,300.00
DICIEMBRE	S/ 12,300.00

Fuente: Elaboración Propia

Tras sumar la totalidad de remuneraciones de los doce empleados en los doce meses del año, se obtuvo un monto de S/. 147,600.00, lo cual nos refleja la remuneración total asignada según el área en la que se encuentre cada empleado sin lo que son sus beneficios ni obligaciones.

4.1.3.2. Beneficios Sociales

Según la información brindada se determinó las vacaciones de los doce trabajadores que no se encuentran registrados en planilla. Se realizó el siguiente cuadro para obtener el costo.

Tabla 9.

Vacaciones no pagadas del 2022

VACACIONES NO PAGADAS	REMUNERACION BASICA	INDEMNIZACION	TOTAL
AÑO 2022			
VACACIONES NO PAGADAS+ INDENIZACION	S/12,300.00	S/12,300.00	S/24,600.00
TOTAL DE NO PAGADAS	S/12,300.00	S/12,300.00	S/24,600.00

Fuente: Elaboración Propia

En el cuadro se observa el monto de las vacaciones no pagadas que asciende un total de S/. 24 600 según el régimen que se encuentra, el cual la empresa debió haberles pagado a los doce trabajadores en sus vacaciones del año 2022.

4.1.3.3. Aportaciones de salud

En el siguiente cuadro se muestra las aportaciones con respecto al seguro integral del empleador de los doce trabajadores de la empresa.

Tabla 10.

Aportaciones al SIS

2022	Seguro de Salud
ENERO	S/ 1,107.00
FEBRERO	S/ 1,107.00
MARZO	S/ 1,107.00
ABRIL	S/ 1,107.00
MAYO	S/ 1,107.00
JUNIO	S/ 1,107.00
JULIO	S/ 1,107.00
AGOSTO	S/ 1,107.00

SETIEMBRE	S/ 1,107.00
OCTUBRE	S/ 1,107.00
NOVIEMBRE	S/ 1,107.00
DICIEMBRE	S/ 1,107.00
TOTAL ANUAL	S/ 13,284.00

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla se observa el pago que se debió realizar del Seguro de Salud que asciende un total de S/. 13,284.00, según las normas laborales, el cual la empresa debió haberles pagado en el año 2022.

4.1.3.4 Aportaciones de Gratificación (cada 6 meses)

En la tabla siguiente se muestra las aportaciones correspondientes a su gratificación del empleador a los doce trabajadores de la empresa.

Tabla 11.

Gratificaciones 2022

GRATIFICACIONES NO PAGADAS	GRATIFICACIÓN	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA (9%)	TOTAL
AÑO 2022			
Gratificación total de Julio - 2022	S/ 12,300	S/ 1,107	S/13,407
Gratificación total de Diciembre - 2022	S/ 12,300	S/ 1,107	S/13,407
TOTAL DE NO PAGADOS	S/ 24,600	S/ 2,214	S/ 26,814

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se muestra el pago correspondiente a las gratificaciones, que asciende a un total de S/. 26,814, conforme a las normas sociolaborales. Este monto debió haber sido abonado por la empresa a sus doce trabajadores en el año 2022.

4.1.3.5 Aportaciones de CTS (cada 6 meses)

En la tabla a continuación se calculó la totalidad de CTS que se debe pagar a los doce empleados que no se les da este beneficio.

Tabla 12.*CTS 2022*

CTS NO PAGADAS - AÑO 2022	1/6 GRATIFICACION	CTS	TOTAL
CTS de mayo 2022	S/ 2,234.50	S/ 15,641.52	S/ 17, 876.02
CTS de noviembre 2022	S/ 2,234.50	S/ 15,641.52	S/ 17, 876.02
TOTAL DE NO PAGADAS	S/ 4,469.00	S/ 31,283.04	S/ 35,752.04

Fuente: Elaboración propia

4.1.3.6. Determinación de las contingencias tributarias que se derivan de la Informalidad Laboral

Tras las observaciones efectuadas al restaurant Mi Gabriel, concluimos que la empresa está incurriendo en las siguientes infracciones según la ley laboral.

Tabla 13.*Sanciones según SUNAFIL*

Tipo de infracción	SI/NO	MULTAS
No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser	SI	S/ 565.86
No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	SI	S/ 565.86
El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no	SI	S/ 1,287.50
El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	SI	S/ 1,287.50
No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en	SI	S/ 1,287.50
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	SI	S/ 1,287.50
No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales. Personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007- TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios , en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios , personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de	SI	S/ 2,110.86
TOTAL		S/ 8,392.58

Fuente: Elaboración Propia

Se estableció que, en caso de una inspección laboral, la empresa tendría que pagar S/ 8,392.58 por las infracciones detectadas. Este monto se calculó basándose en la UIT 2022, que es de S/ 4,600.00.

4.2. Discusión

Restaurant Pollería Mi Gabriel, ubicado en la ciudad de San Ignacio en la Av. San Ignacio N.º 321 con 10 años de servicio, cuenta con diecisiete trabajadores, de los cuales cinco de ellos están dados de alta en planilla y los doce restantes no tienen contratos; es decir no están registrados legalmente, lo que genera que la empresa este expuesta a contingencias laborales.

Sobre la gestión del recurso humano, Grupo Castilla (2022) afirma que se debe incluir todas las áreas que la empresa tenga como personal y Campos (2014) comenta que el régimen MYPE estaba destinado a ayudar con la formalización de trabajadores en todas las empresas. Es así como Sánchez & Chafloque (2019) considera que una gran parte de la población laboral no está en planilla, reflejando una falta de reconocimiento oficial del vínculo laboral y deja a millones sin derechos ni estabilidad. Además, Veliz & Díaz (2014), observó en su investigación que, aunque los trabajadores informales aportan al crecimiento económico, la mayoría no está en planilla, lo que afecta su desarrollo profesional y acceso a servicios sociales básicos. Esparta (2021) en su estudio menciona que muchos trabajadores cuando pasan al empleo informal no son registrados en planilla, permanecen en la precariedad y sin seguridad laboral, debido a que el sistema no ofrece incentivos reales para la formalización. Así lo detalla Tenorio (2020) en su estudio de la informalidad laboral en el Perú, que ésta se caracteriza por la exclusión de los trabajadores de la planilla, lo que limita su acceso a mejores condiciones laborales y los mantiene en la marginalidad económica. Aguilar (2024) nos especifica en su estudio que, en regiones como Cajamarca, gran parte de los trabajadores en sectores como la minería y agricultura no figuran en planilla, lo que los deja sin respaldo legal ni acceso a programas estatales de protección laboral. En tal sentido, se determinó la gestión del recurso humano en su proceso del restaurant pollería Mi Gabriel SAC a través de una entrevista con el gerente, llegando a la conclusión que solo cinco trabajadores se encuentran en planilla, mientras que doce trabajadores solo obtienen sueldo mínimo por sus servicios, sin considerar sus beneficios del régimen MYPE al que tendrían acceso como trabajadores registrados. Además, el gerente reconoce su desconocimiento de los riesgos legales y fiscales asociados a esta situación, y expresa interés en recibir asesoría para formalizar la empresa y evitar futuros conflictos laborales y sanciones fiscales.

Respecto a las contingencias tributarias, Montesinos y Chávez (2015) las describe como un riesgo inherente en las actividades económicas de una empresa, derivado del incumplimiento de obligaciones fiscales y la interpretación incorrecta de las normativas sin referencias legales claras. Es por esto que, CEPAL & OIT (2022) en su investigación considera que los trabajadores informales no acceden a beneficios sociales ni tributos como pensiones o salud, lo que representa una carga económica y legal para los estados y aumenta las contingencias para los empleadores. Así mismo, Arévalo (2023), menciona que la ausencia de formalización impide que los trabajadores accedan a beneficios como CTS, seguro social y pensiones, lo cual genera una deuda social y tributaria que afecta tanto a los trabajadores como a la sostenibilidad del sistema. También nos dice Rodríguez & Paredes (2017) que, al estar fuera del régimen formal, los trabajadores no reciben sueldo regulado ni beneficios legales, lo que expone a las empresas a sanciones por evasión de tributos laborales y posibles demandas judiciales. Es así que los autores Bermúdez, Pinedo & Herrada (2022) lo reafirman en su investigación, la falta de formalización laboral en microempresas impide el cumplimiento de tributos como aportes a EsSalud o AFP, y conlleva sanciones, especialmente cuando no se reconocen los derechos laborales básicos. Además, Salazar & Chacaltana (2018) agrega que la informalidad impide el pago de tributos laborales, afectando la productividad de las empresas y dejando sin protección a los trabajadores. Por este motivo, se cuantificó las contingencias tributarias que genera la informalidad laboral en el restaurant Pollería Mi Gabriel generando sanciones graves, con una multa de S/ 8,392.58 por diversas infracciones. La falta de formalización expone a la empresa a riesgos financieros y legales, lo que subraya la necesidad urgente de regularizar su situación laboral.

V. Conclusiones

El restaurante Pollería Mi Gabriel es una empresa que muestra una estructura operativa que aún no se ajusta completamente a las normativas laborales, lo que podría tener implicaciones tanto para sus empleados como para el negocio.

La gestión del personal en el restaurant carece de formalidad en varias áreas clave, como la falta de contratos escritos, la no entrega de boletas de pago y la ausencia de un control adecuado sobre la asistencia laboral. Este enfoque informal no solo limita el acceso a derechos laborales para los trabajadores, sino que también genera una vulnerabilidad para la empresa frente a posibles disputas legales.

La falta de cumplimiento con las normativas laborales genera riesgos fiscales significativos para el restaurant, exponiéndolo a posibles sanciones económicas severas debido a la falta de registros formales, la omisión de pagos completos a los empleados y el incumplimiento de otros requerimientos legales. Este panorama puede llevar a importantes repercusiones financieras para la empresa si se realiza una inspección.

VI. Recomendaciones

Es recomendable que el restaurant formalice de inmediato su estructura laboral, registrando a todos los trabajadores en planilla y garantizando el cumplimiento de todas las obligaciones laborales correspondientes, lo que permitirá mejorar la estabilidad del negocio y proteger a sus empleados.

Es crucial establecer un sistema formal que incluya la firma de contratos laborales, la entrega regular de boletas de pago y el seguimiento adecuado de los horarios de trabajo. Esto no solo mejorará el clima laboral, sino que también protegerá a la empresa frente a posibles demandas por parte de los trabajadores.

La empresa debe tomar medidas inmediatas para regularizar su situación tributaria y laboral, con el fin de evitar multas y sanciones. Se recomienda realizar una revisión exhaustiva de las obligaciones fiscales y laborales, y consultar con un especialista para garantizar el cumplimiento de las normativas, lo cual reducirá los riesgos económicos y legales a largo plazo.

VII. Referencias

CEPAL (2022) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48548-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-dinamica-la-productividad-laboral>

Sánchez Martí, Chafloque Raquel (2019) La informalidad laboral en el Perú: un mapa nacional basado en ENAHO. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5680>

Pável Aguilar (2024) La conflictividad social en la región Cajamarca. <https://www.idea.int/publications/catalogue/la-conflictividad-social-en-la-region-cajamarca?lang=es>

Pilar Tello (2024) La conflictividad social en la región Cajamarca. <https://www.idea.int/sites/default/files/2024-12/la-conflictividad-social-en-la-region-cajamarca.pdf>

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (2018) Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995007293102676/41ILO_INST:41ILO_V1

Juan Chacaltana (2018) POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN EN AMÉRICA LATINA https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf

Sunafil (2023) Organización. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/organizacion>

Hernando de soto (2020).70% informal del Perú es producto de la formalidad del Estado. <https://posgrado.ucontinental.edu.pe/notieiasfernando-de-soto-70-informal-del-peru-es-producto-de-la-formalidad-del-estado>

Esther Nacarino Díaz (2017) Factores limitantes del desarrollo de las microempresas formales en el departamento de Cajamarca y su relación con la toma de decisiones <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesiscodigo=357139>

Estela Luz (2020) El crecimiento económico y su incidencia en la informalidad de las microempresas de la ciudad de Chota. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7237>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) PRODUCCIÓN Y EMPLEO INFORMAL
EN EL PERÚ

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf

Ministerio de trabajo (2020) Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021.

http://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355675/Estrategia_Sectorial_para_la_Formalizaci%C3%B3n_Laboral__2018-2021.pdf

VIII. Anexos

ANEXO 1. CONSULTA DE REGISTRO NACIONAL – MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



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

Ingrese el número de R.U.C. :

10710686241

* Si no conoce el R.U.C. de la empresa,
puede buscarlo por su nombre ó razón social [AQUI](#)

🔍 Buscar
🗑 Limpiar

🖨 Imprimir

REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE

(Desde el 20/10/2008)

N° DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	DOCUMENTO DE SUSTENTO	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN	REGIMEN LABORAL ESPECIAL (RLE)
10710686241	TORRES AMARI RAFAEL	04/09/2019	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	09/09/2019	ACREDITADO	---	---	---

ANEXO 2. MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Conste por el presente documento, que se extiende por triplicado, el contrato de trabajo a tiempo parcial que, al amparo del artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, celebran de una parte....., con RUC N°..... y domicilio en....., a la que en adelante se denominará EL EMPLEADOR, debidamente representada por el señor..... identificado con D.N.I. N°.....; y de la otra parte el señor al que en lo sucesivo se designará como EL TRABAJADOR, identificado con D.N.I. N°....., de años de edad, de sexo....., de ocupación..... con domicilio en.....; en los términos y condiciones siguientes:

ANTECEDENTES:

PRIMERA: EL EMPLEADOR es una persona jurídica....., dedicada a las actividades de.....

SEGUNDA: En función de lo expuesto en el párrafo precedente, EL EMPLEADOR requiere contratar a tiempo parcial personal idóneo para cumplir con las actividades propias del referido objeto parcial.

OBJETO DEL CONTRATO:

TERCERA: Por el presente acuerdo, EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que atienda las necesidades a que alude la cláusula primera, los que se desarrollarán bajo subordinación y a tiempo parcial, a cambio de la remuneración convenida en la cláusula sexta.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

CUARTA: EL TRABAJADOR desempeña sus labores en el cargo de; sin embargo, EL EMPLEADOR está facultado a efectuar modificaciones razonables en función de la capacidad y aptitud de EL TRABAJADOR y a las necesidades y requerimientos de este, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda entendido que la prestación de servicios deberá ser efectuada de manera personal, no pudiendo EL TRABAJADOR ser reemplazado ni ayudado por tercera persona.
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

QUINTA: Las partes estipulan que la jornada laboral de EL TRABAJADOR será de..... horas diarias durante los días de..... (la jornada semanal no deberá exceder en promedio de cuatro horas diarias o veinte horas semanales).

EL EMPLEADOR está facultado a efectuar modificaciones razonables en la jornada de trabajo de acuerdo con sus necesidades operativas respetando el máximo contractual de horas semanales.

REMUNERACIÓN:

SEXTA: EL TRABAJADOR percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración ascendente a S/. (.....nuevos soles) por periodo mensual durante el tiempo de duración de la relación laboral.

Las ausencias injustificadas por parte de EL TRABAJADOR implican la pérdida de la remuneración proporcionalmente a la duración de dicha ausencia, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias propias de EL EMPLEADOR previstas en la legislación laboral y normas internas de la empresa.

PERIODO DE PRUEBA:

SÉTIMA: Queda expresamente convenido que EL TRABAJADOR estará sujeto a un periodo de prueba de 3 meses contados a partir de la fecha de inicio efectivo de sus labores. EL EMPLEADOR antes del vencimiento del periodo de prueba podrá poner término al contrato por simple decisión unilateral; y por las causas de ley, después de vencido dicho periodo.

DURACIÓN DEL CONTRATO:

OCTAVA: El presente contrato es de duración (indeterminada o determinada) sujetándose para su extinción a lo dispuesto en la legislación laboral.

OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR:

NOVENA: EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con lealtad y eficiencia las labores principales, conexas y complementarias inherentes a su puesto de trabajo, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de EL EMPLEADOR. Asimismo, deberá ejercer las funciones propias de su cargo con la mayor diligencia y responsabilidad.

DÉCIMA: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del centro de trabajo, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de EL EMPLEADOR.

OBLIGACIONES DE EL EMPLEADOR:

UNDÉCIMA: Queda entendido que, al ser este un contrato de trabajo a tiempo parcial con una jornada de trabajo de un promedio no mayor de cuatro horas diarias, EL EMPLEADOR no está obligado a pagar los siguientes beneficios:

- a) Descanso anual vacacional. Artículo 12 inciso a) del Decreto Legislativo N° 713, Ley de los Descansos Remunerados.
- b) Compensación por tiempo de servicios. Artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios
- c) Indemnización en caso de despido injustificado. Artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sin embargo, de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 25139, EL EMPLEADOR cumplirá con pagar las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad en la oportunidad y montos que corresponda.

DUODÉCIMA: Ambas partes renuncian al fuero de sus domicilios y se someten expresamente a la

jurisdicción de los jueces de

Firmado en Lima, a los días del mes de del año 200....

.....

EL TRABAJADOR

.....

EL EMPLEADOR

ANEXO 3. ENTREVISTA

ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL DEL RESTAURANT POLLERIA MI GABRIEL

Objetivo: Estimado señor(a) reciba mi más grato y cordial saludo, la presente entrevista tiene como finalidad recolectar y obtener información básica sobre la empresa, su organización.

Con su debido consentimiento se procederá con las preguntas:

1. ¿Cuántos años viene laborando la empresa?

10 años

2. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?

17 trabajadores

3. ¿Están todos registrados en planilla?

5 en planilla

4. ¿Cumple con el pago del seguro social?

Si, solo a los 5 de planilla

5. ¿Cumple con pagar horas extras?

No, ya que tiene 2 turnos

6. ¿Los contratos están suscritos en el ministerio de trabajo?

No, ya que a exagerar duran 1 año a veces 6 mese

7. ¿ha otorgado alguna licencia por maternidad?

Si, a dos trabajadoras por antigüedad

8. ¿Ha otorgado algún descanso medico?

Si, tanto por cortes en cocina o algún accidente causado en el área de trabajo

9. ¿Su empresa tiene reglamento interno?

Si, como el termino de cómo deben trabajar, en que condiciones se debe trabajar.

10. ¿Su empresa cumple con un organigrama?

La verdad no

1. ¿Cada que tiempo de rotación tiene el personal?
Cocineros: mas de año
Ayudantes: entre 7 a 8 meses
Mozos: entre 5 meses
Delivery: entre 3 a 4 meses
2. ¿Cuáles son los requisitos para la contratación del personal?
Que vengan y que tengan el deseo de aprender y dar el mejor servicio y eficacia, contratar personas de cero que tengan ese entusiasmo de trabajar y aprender eso me vale mas.
3. ¿hay algún rango de edad para la contratación del personal?
Entre los 18- 48 años
4. ¿Acepta personas con habilidades especiales en la empresa?
No tanto, porque es un restaurante lo cual es muy movido y puede pasar percances
5. ¿Qué puestos maneja en su empresa?
El tema de restaurante: cocineros, ayudantes , lavaplatos, el que se encarga de limpiar los alimentos.
En el tema de pizzería: un pizzero, un ayudante de pizzería, pelador de papas, mozas y deliveris
6. ¿La empresa prevé planes de formación continua para sus empleados?
Si se les capacita
7. ¿Cuántos turnos maneja?
De mañana – tarde - noche