

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

ESCUELA DE CONTABILIDAD



**CAUSAS, CONSECUENCIAS Y SOLUCIONES PARA
PROCURAR QUE LOS SOBRECOSTOS LABORALES
GENEREN INFORMALIDAD EN LOS RESTAURANTES DEL
DISTRITO DE CHICLAYO, 2016**

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

AUTOR:

WENDY MAJUMY MARINA ALDANA MONTENEGRO

Chiclayo, 27 de noviembre 2017

Información General

1. Facultad y Escuela: Ciencias Empresariales - Contabilidad

2. Título del Informe de tesis: Causas, consecuencias y soluciones para procurar que los sobrecostos laborales generen informalidad en los restaurantes del Distrito de Chiclayo, 2016

3. Autor(a) y firma: Wendy Majumy Marina Aldana Montenegro

4. Asesor y firma: Dr. Enrique San Miguel Romero

5. Línea de investigación: Emprendimiento e innovación empresarial con responsabilidad social.

6. Fecha de presentación: 27 de junio del 2018

**CAUSAS, CONSECUENCIAS Y SOLUCIONES PARA
PROCURAR QUE LOS SOBRECOSTOS LABORALES
GENEREN INFORMALIDAD EN LOS RESTAURANTES DEL
DISTRITO DE CHICLAYO, 2016**

POR:

Wendy Majumy Marina Aldana Montenegro

Presentada a la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADO POR:

Mgtr. Maribel Carranza Torres
Presidente de Jurado

C.P. Pedro Jesús Cuyate Reque
Secretario de Jurado

Dr. Enrique Martín San Miguel Romero
Vocal de Jurado

CHICLAYO, 2017

Dedicatoria

La tesis está dedicada en primer lugar a Dios por ser luz que me guía.

A mis padres por ser mi apoyo constante en este proyecto que empecé hace 5 años, gracias por todo el amor incondicional, me siento muy orgullo de ustedes.

Agradecimiento

A Dios por ser guía en nuestras vidas.

A mi madre. Que siempre ha estado ahí para mí, brindándome su apoyo incondicional.

A mi asesor de tesis, por su esfuerzo y dedicación.

Resumen y palabras claves

El presente trabajo de investigación busca identificar cuáles son las causas, consecuencias y soluciones para procurar que los sobrecostos laborales generen informalidad en los restaurantes del distrito de Chiclayo 2016, para ello se ha identificado que medidas realizó el estado para contrarrestar la informalidad, comparar la normatividad laboral vigente con la normatividad chilena, ya que es uno de los países que menos informalidad laboral posee; además se presenta el análisis descriptivo de los resultados de las encuestas dirigida a los empleadores de los restaurantes del Distrito de Chiclayo; por último se plantea una solución para evitar que los sobrecostos laborales generen informalidad laboral en los restaurantes del distrito de Chiclayo 2016.

Palabras clave: Informalidad laboral, sobrecostos laborales

Clasificaciones JEL: M14, M49

Abstract and keywords

This research seeks to identify the causes , consequences and solutions to ensure that those on labor costs generate informality in restaurants district of Chiclayo 2016, it has been identified that measures taken by the State to counter informality compare Chilean regulations in force labor standards , since it is one of the countries least informality has ; plus the descriptive analysis of the results of surveys aimed at employers of Chiclayo District restaurants presented ; Finally a solution is proposed to prevent overruns generate labor informality in restaurants district of Chiclayo 2016.

Keywords: Labor informality, labor overruns

JEL Classification: M14, M49

Índice

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Abstract

I.	Introducción	12
II.	Marco teórico	15
	2.1. Antecedentes	15
	2.2. Bases teóricas – científicas	19
III.	Metodología	32
	3.1. Tipo y nivel de investigación.....	32
	3.2. Diseño de investigación.....	32
	3.3. Población, muestra de estudio y muestreo	32
	3.4. Criterios de selección	33
	3.5 Operacionalización de variables	34
	3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
	3.7 Procedimiento.....	35
	3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	35
	3.9 Matriz de consistencia	36
	3.10 Consideraciones éticas.....	37
IV.	Resultados y discusión	38
	4.1. Identificar qué medidas ha tomado el estado para contrarrestar la informalidad laboral.....	38
	4.2. Analizar la normatividad labora vigente con otro país de Latinoamérica: chile.....	46
	4.3. Determinar la influencia de los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal.....	64

V. Conclusiones72

VI. Recomendaciones73

VII. Lista de referencias:.....76

VIII. Anexos78

Índice de tabla

Tabla N° 1. Operacionalización de variables	34
Tabla N° 2. Matriz de consistencia	36
Tabla N° 3. Características de la MYPE	39
Tabla N° 4. Microempresa	42
Tabla N° 5. Pequeña empresa	43
Tabla N° 6. Cuadro comparativo: tipos de contratos	59
Tabla N° 7. Cuadro comparativo: sobrecostos laborales	63

Índice de figuras

Figura 1: Tipo de empresa.....	64
Figura 2: ¿Cuántos trabajadores laboran para usted en total?	65
Figura 3: ¿Cuál es el tipo de contrato laboral que utiliza con más frecuencia?	66
Figura 4: Cree usted ¿Que las empresas del giro de su negocio contratan a personal de manera informal?	67
Figura 5: Si su respuesta fue si ¿Por qué cree usted que los empresarios los contratan de manera informal?	68
Figura 6: En su opinión ¿Cuál cree usted que es el concepto laboral remunerativo que más afecta la contratación formal?	69
Figura 7: En su opinión ¿Cree que la solución debe darla?	70
Figura 8: En su opinión para solucionar el problema se podría hacer lo siguiente:	71

I. Introducción

Según Torres (2015). El empleo asalariado representa sólo la mitad del empleo mundial y el restante adopta formas como el trabajo por cuenta propia o actividades económicas familiares. Además, solo una cuarta parte de los trabajadores tiene una relación laboral estable, a tiempo completo y con contrato permanente.

En la selección de los países que la Organización internacional de trabajo tomó para la presentación de su informe anual, figura Alemania, que con una tasa del 7,6% de desempleo entre los jóvenes, es el país en la mejor posición en la materia.

Entre los europeos, España exhibe la peor tasa, con un 57,9% de desempleo juvenil, mientras que Grecia tiene un 53,9% e Italia un 44,1%, según los datos recolectados por el organismo técnico de Naciones Unidas.

Actualmente el mercado laboral peruano registra una tasa del 69% de informalidad laboral, la mayor tasa de informalidad en América Latina y el Caribe, según el último reporte de la Organización Internacional del Trabajo (2015).

Unos 12.3 millones de peruanos trabajan en condición de informales. Es decir, no poseen todos los derechos y beneficios laborales que establece la ley, como salario mínimo, gratificaciones, CTS, seguro social, etcétera.

Así, de cada 10 trabajadores en nuestro país, ocho son informales, según el estudio ‘Empleo informal y políticas de protección social en el Perú, elaborado por el Consorcio de Investigación Económica y Social (Palma, 2011).

Las cifras indican que nuestra población económicamente activa, es decir en edad de trabajar, alcanza las 16 millones de personas, de las cuales, el 70 por ciento es informal.

A pesar de que en la última década hemos podido notar que la economía de nuestro país está creciendo, aún somos un país con precarias leyes laborales con trabajadores informales, una de las mayores preocupaciones es que los peruanos no sienten este desarrollo; y esto se debe a que solo sentirán el desarrollo de su país si pueden conseguir un empleo formal; pero esto es cada vez más difícil, pues las empresas optan por contratar a personal de manera informal.

De acuerdo a las declaraciones vertidas al Diario el Comercio por el Sr. Javier Hundskopf (2015), presidente de la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Afines; el 75% de los restaurantes en nuestro país opera bajo la sombra de la informalidad”. Señaló que este problema debe ser afrontado en distintos niveles. Y uno de los más importantes es formalizar y capacitar a las personas que trabajan dentro de ellos.

Bajo estas cifras, es necesario responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las causas, consecuencias y soluciones para procurar que los sobrecostos laborales generen informalidad en los restaurantes del distrito de Chiclayo 2016?

Para la solución de esta interrogante, el objetivo general es proponer una solución identificando las causas y consecuencias para procurar que los sobrecostos laborales generen informalidad en los restaurantes del distrito de Chiclayo 2016 y los objetivos específicos son identificar qué medidas ha tomado el estado para contrarrestar la informalidad laboral, además se analizará la normatividad laboral vigente con otro país de Latinoamérica; por último, determinar la influencia de los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal.

En el presente trabajo de investigación se abordan los antecedentes de estudio, las teorías que dieron soporte al siguiente trabajo de investigación así como las bases teóricas científicas, además se presenta el diseño metodológico, en este apartado se presenta el tipo de investigación, diseño, población y muestra, los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos así como las técnicas de procesamiento de los datos, posteriormente se muestran los resultados y la discusión. En este apartado se

presenta el análisis descriptivo de los resultados así como los resultados de la encuestas a los empleadores de los restaurantes del Distrito de Chiclayo.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones que ayuden a este sector que es tan importante en nuestro país, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Al indagar fuentes bibliográficas relacionadas con el presente trabajo de investigación se han encontrado las siguientes tesis, de las cuales se han revisado y analizado las mencionadas a continuación:

Carnaqué Álvarez, Pilar & Chamba Gelacio, Rosario del pilar. Impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa tiendas EFE S.A. de la ciudad de Chiclayo-2008. Tesis (contador público). Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán, 2009.

En tiendas EFE S.A. de la ciudad de Chiclayo, el costo laboral tiene un gran número de componentes, los cuales están relacionados directamente con la legislación laboral vigente y con las características propias de las empresas comerciales, el cual aparte del sueldo que percibe el trabajador se ve incrementado en un 65.88% costo laboral, el mismo que al ser aplicado a la planilla mensual asciende a S. / 153,390.05.

Del análisis realizado al estado de ganancias y pérdidas del 2008 encontraron que los costos laborales de la empresa a nivel nacional ascienden a S./18,951,432.87, distribución en cargas de personal S./17,921,953.88 y en lo que respecta a la provisión por compensación por tiempo de servicios S./1,029,478.99 y que al compararlos con las demás partidas de gastos estos representan el 39.04% del total a nivel nacional, un 59.08% en la oficina administrativa y a un 35.19% en la oficina de Chiclayo, lo que indica que el costo laboral de la oficina administrativa es absorbido por las agencias. El incremento en la oficina administrativa se debe a los elevados sueldos que perciben sus Directivos y plana Gerencial de primer y segundo nivel.

El costo laboral se ve incrementado debido a la no aplicación o falta de normatividad interna que rija su actuar, ya que del análisis realizado hemos detectado que a muchos trabajadores se les debe más de un periodo vacacional lo cual incrementa

este costo innecesariamente, además no existe un control adecuado sobre las horas efectivamente laboradas por el trabajo al carecer de un mecanismo de control de ingreso y salida de su personal.

Zulueta, A. La informalidad tributaria de las mypes del distrito de JLO, Mercado Moshoque y sus consecuencias en un proceso de fiscalización por parte de la Sunat, 2008-2011. (Contador Público). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

La investigación tuvo como finalidad demostrar que con la incorporación de las medidas de acción positiva en las cláusulas del convenio colectivo de trabajo, estas se convierten en una verdadera herramienta para la consecución de la igualdad. Hoy en día la negociación colectiva es un instrumento necesario para favorecer la situación jurídica del trabajador, procurando el respeto y promoción de sus derechos, tanto específicos de la relación laboral como los que posee por su condición de persona. El convenio colectivo se convierte en un instrumento útil para promover la igualdad en el trabajo, con la incorporación en sus cláusulas de acciones que admitan un reequilibrio de situaciones desiguales, y así promover una igualdad que va más allá de la meramente formal. Se desarrolló en tres capítulos en donde se abordan los siguientes temas: el trabajo, el convenio colectivo, el principio derecho de igualdad y no discriminación, la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, el nexo existente entre el convenio colectivo y los derechos fundamentales, y, esencialmente, las acciones positivas de fomento de la igualdad en el convenio colectivo.

Ramos, A. Estrategias de formalización de comerciantes ambulantes ubicados alrededor del Mercado Modelo de Chiclayo. (Contador Público). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2009.

La presente investigación tiene planteado como problema principal, cuáles son las estrategias de formalización para los comerciantes ambulantes ubicados alrededor del mercado modelo de Chiclayo. El objetivo general es proponer estrategias de

formalización para los mismos; identificando para ello, las características de la informalidad que se presenta alrededor del mercado modelo de Chiclayo, la existencia de mecanismos de control para combatir la informalidad que se presenta alrededor del mercado en mención y conocer los motivos que llevan a los comerciantes ambulantes a no optar por la formalización de sus negocios. Se han aplicado 103 encuestas a los comerciantes ambulantes, y se procedió a entrevistar a un funcionario de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y a un funcionario de la Sunat-IR Lambayeque. De la presente investigación, se ha obtenido que del 77% de los comerciantes ambulantes, los negocios informales que tienen ubicados alrededor del mercado modelo de Chiclayo son su única fuente de ingreso, siendo ésta una razón predominante para que ellos sigan comercializando de manera informal. El 82% de los comerciantes ambulantes no cuenta con educación completa; el 88% no ha asistido a alguna capacitación de dirección de empresas y temas afines, sin embargo el 89% lo considera necesario e importante, siendo conscientes de los beneficios que trae consigo el estar debidamente capacitados.

Villanueva, V. Factores tributarios causantes de la informalidad del sector de comercialización de lubricantes automotriz en Lima Metropolitano. (Contador público). Lima, Perú. Universidad San Martín de Porres. (2013)

Esta investigación interpreta las causas tributarias que propician la informalidad en el sector de comercialización de lubricantes en Lima Metropolitana. La informalidad es un tema central en el país que no dispone de una estrategia para solucionarla. El primer paso para establecer una estrategia es conocer las razones que producen la informalidad. Esta investigación plantea como variable dependiente a la propensión a la informalidad y como variables independientes a la presión tributaria, la magnitud de sanciones tributarias y el nivel de complicación de los trámites administrativos y tributarios. Todas estas variables se han mostrado significativas en su influencia. Se aplican fuertes sanciones cuando se incumplen los pagos tributarios. El siguiente factor relevante es la presión tributaria, la cual es considerada muy alta por las empresas participantes en la investigación. También tiene efecto en la informalidad los trámites

administrativos y tributarios. En los últimos años se han incrementado las cargas burocráticas, lo cual repercute en una mayor carga de trabajo y consecuentemente en un mayor costo. Los empresarios encuestados calificaron a los indicadores como determinantes para la decisión de pasar ámbito informal. Por esta razón se recomienda que se revisen la magnitud de los impuestos y multas, y se considere que lo engorroso de los trámites que deben efectuarse para cumplir con las obligaciones tributarias.

Amaro Rojas, Isais Pedro. La informalidad y su trascendencia jurídica en la micro y pequeña empresa. (Abogado). Lima, Perú: universidad San Martín de Porres, 2008.

En la presente investigación, se describe la realidad problemática, económica, social, política y financiera de los micro empresarios, realizando una comparación con otros países; para ello, se utilizó los diferentes mecanismos de técnicas investigación, de entrevistas y encuestas para compenetrar en la situación problemática de cada uno de ellos. De igual manera se efectúa una relación cronológica de cómo se han dado en el tiempo las diferentes normas legales, con el propósito de apoyarlos, de formalizarlos, pero que ninguno ha dado resultado; por lo que conociendo esos detalles, los procedimientos para una formalización, que conlleva a desarrollar unos procedimientos, desde la elaboración de la minuta de constitución, el testimonio y la inscripción en los registros públicos, llegando a la inscripción en los registros de la superintendencia nacional de administración tributaria - SUNAT; habría iniciado el tal ansiado formalización y que desde ese momento este empresario de la micro empresa tenga el acceso a todos los beneficios de desarrollo económico, a la exportación, a realizar negocios con el estado y por lo tanto a la generación de más puestos de trabajo y de contribuir con el estado para los fines consiguientes que este determine en bienestar de la sociedad. La presente investigación consta de 4 capítulos. El primer capítulo trata del planteamiento metodológico, en el que se describe la realidad, se señalan los problemas, los objetivos, las hipótesis, los métodos de estudio y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la justificación entre otros aspectos. En el segundo capítulo se señalan los aspectos teóricos y conceptuales en estudio, los antecedentes y los correspondientes marcos (históricos, legales y teóricos) así como la

definición de términos básicos. El tercer capítulo presenta el análisis e interpretación de los resultados, así como de la contrastación y verificación de hipótesis. En el cuarto capítulo se realiza un caso práctico.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Bases doctrinarias

2.2.1.1. Teoría de la disuasión

Allingham, Sandmo (1972). Señala, que esta teoría propone que la decisión de cumplimiento se basa fundamentalmente en el análisis costo-beneficio, por el cual las personas ponderan con racionalidad económica los beneficios de no cumplimiento frente a los riesgos de detección y costos de penalidad.

Sin embargo, los estudios mencionados y otros, muestran que esta teoría tiene limitado poder explicativo y que los tradicionales métodos de coerción mediante auditoría y penalidad explican sólo una parte del cumplimiento fiscal voluntario. Ello ha llevado a explorar la importancia de elementos no asociados a la racionalidad económica en la predicción del cumplimiento fiscal voluntario. Así, recientemente, teóricos e investigadores atribuyen una significativa importancia a lo que se ha denominado conciencia tributaria o “la motivación intrínseca de pagar impuestos”, en la que tiene un rol la formación de la cultura política ciudadana respecto a la apropiación de lo público.

Desde una perspectiva más amplia, podemos plantear que el cumplimiento fiscal es consecuencia de dos condiciones:

- La disposición a efectuar la contribución (“los agentes quieren contribuir”) y
- La viabilidad de efectuar la contribución (“los agentes saben y pueden contribuir”).

La primera condición, se encuentra determinada, por un lado, por la efectividad de las normas de coerción, el cálculo que hacen los agentes mediante racionalidad económica, su grado de aversión a la penalidad del fraude, Por otro lado, la disposición a contribuir está determinada por la conciencia tributaria del agente, que determinan su voluntad de pago⁴ y que es fruto de los procesos de legitimización, socialización e internalización de las obligaciones tributarias.

2.2.1.2. Teoría contractualista

Santos (2002). Indica, el contractualismo es la teoría según la cual la sociedad humana debe su origen a un contrato o pacto entre individuos.

Los defensores de esta teoría afirman simplemente que, sea cual fuere el origen de la sociedad, su fundamento y su posibilidad como sociedad se halla en un pacto.

El contractualismo considera la sociedad como si en un momento “histórico” hubiese tenido lugar ese pacto, acuerdo o contrato.

Dentro del contractualismo podemos establecer diferentes “generaciones”.

Nosotros nos fijares en el las tesis contractualistas modernas y de entre ellas en tres propuestas: de Locke, Hobbes y Rousseau.

2.2.1.3. Teoría relacionista

Santos (2002). Sostiene, que esta teoría sostiene que la presunción de la relación laboral y el contrato de trabajo están en relación quien presta el contrato de trabajo y quien recibe el mismo. Es decir, la falta del contrato escrito es responsabilidad del empleador; pero no significa que por ello no existe una relación laboral. Esta teoría se contrapone a lo señalado en la teoría contractualista.

Señala que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, aún contra su propia voluntad y pueden surgir de la prestación de servicios o de la simple incorporación o enrolamiento del trabajador a su trabajo.

2.2.2 Sobre costos laborales

2.2.2.1. Definición

De manera general son considerados costos laborales todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra.

Chienda (1999) define a los costos laborales como “el conjunto de egresos del empleador, vinculados al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y mecanismo de vinculación es la normatividad al respecto, como el propio contrato de trabajo y las convenciones colectivas”.

Considera dos grandes tipos de desembolsos que unidos a la remuneración neta, determinan el valor total de los costos laborales:

- Aquellos que están a cargo del trabajador y ayudan a determinar las remuneraciones brutas y son dos: contribuciones al sistema de pensiones y el impuesto a la renta.
- Aquellos que están a cargo del empleador, que son los desembolsos adicionales a la remuneración, de carácter obligatorio, permanente y no administrativo. La discusión principal en el tema de los costos laborales es la distinción entre los costos salariales (que son parte del salario) de los que no lo son, llamados costos no salariales. Los primeros son retribuciones derivadas del contrato individual o colectivo y de las regulaciones de gobierno que se otorgan al trabajador en forma directa o indirecta, actual o diferida. Los costos no salariales, están constituidos por transferencias a terceros como resultado de la relación laboral.

2.2.2.2. La asignación familiar

A. En que consiste este derecho

Martínez, Infantes (2014). Todos los trabajadores de la actividad privada percibirán el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir este beneficio.

B. Quiénes tienen derecho a este beneficio

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno (1) o más hijos menores de dieciocho (18) años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por dicho concepto, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

Para el caso que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, ambos tendrán derecho a este beneficio.

Si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir dicha asignación por cada empleador.

Si el trabajador viniera percibiendo la asignación por conyugue, separadamente a la del hijo, subsistirá el derecho a percibir aquella, independientemente del monto que fuera; y en cuanto a la asignación por hijo, se optará por la que otorgue mayor beneficio cualquiera que fuera el origen de ésta.

2.2.2.3 Compensación por tiempo de servicios

A. Cuando se devenga el derecho a CTS

Martínez, Infantes (2014). La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

B. Cuando se deposita la CTS

La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare menor.

Ahora bien, en el caso de la CTS que se devengue al cese del trabajador por un periodo menor a un semestre, está le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

C. Trabajadores que tienen derecho a la CTS

Están comprendidos en el beneficio de la CTS, los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, como mínimo en promedio, una jornada diaria de cuatro horas.

Se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias, en los casos en que la jornada semanal de trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco días, se considerará cumplido dicho requisito cuando el trabajador labore veinte horas a la semana, como mínimo.

D. Días que se toman en cuenta para calcular la CTS

Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicio efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Son computables los días de trabajo efectivo; por lo tanto, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables, se reducirán de los tiempos de servicios a razón de un treintavo (1/30) por cada uno de estos días.

2.2.2.4. Las vacaciones

A. Requisitos para gozar de vacaciones

Martínez, Infantes (2014). Tienen derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

Ahora bien el trabajador tiene derecho a treinta días calendario, salvo algunas excepciones de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala continuación:

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez en dicho periodo.
- En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la autoridad administrativa de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez días en dicho período.

El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondientes.

2.2.2.5. Las gratificaciones y la bonificación extraordinaria del 9 %

A. Quiénes tienen derecho a las gratificaciones

Martínez, Infantes (2014). Tienen derecho a percibir el beneficio de las gratificaciones ordinarias de julio a diciembre, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. Se entiende por las modalidades de contrato de trabajo a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos sujetos a modalidad y de tiempo parcial.

También tienen derecho, los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Por otro lado, quedan excluidos de este beneficio, las personas que prestan servicios vía contrato civil de locación de servicios y los beneficios de la ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

B. Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

2.2.2.6. Seguro social de salud.

A. Prestaciones a las cuales tienen derecho el trabajador como consecuencia de su aseguramiento ESSALUD

Martínez, Infantes (2014). De acuerdo a lo previsto por el artículo 9° de la ley N° 26790, los trabajadores así como sus derechohabientes podrán acceder, en función de su afiliación, a las siguientes prestaciones:

- Prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud.
- Prestación de bienestar y promoción social.
- Prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal y maternidad.
- Prestación por sepelio.

2.2.3. Identificar la normatividad laboral vigente

2.2.3.1. Contratos de trabajo

Según el artículo 4 de la ley de productividad y competitividad laboral, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

2.2.3.2. Tipos de contrato

A. Contratos de trabajo por tiempo indefinido

Montoya, A. (2002) Indica es por tiempo indefinido aquel contrato en el que no se fija término final predeterminado, de tal modo que las partes desconocen a priori la duración de la relación laboral. Superada la actitud de prevención frente a los contratos indefinidos que veían en éstos una vía subrepticia para la admisión de contratos vitalicios (tal actitud estaba presente en el art. 1.780 del Code Napoleón: “solo se pueden contratar los servicios por tiempo o para empresa determinada”), la indefinición temporal del contrato se vienen reputando en nuestro derecho como una garantía de estabilidad del trabajador en su empleo, lo cual explica la tradicional inclinación del legislador hacia este módulo temporal, así como la administración restrictiva del contrato de duración determinada.

A partir de la crisis económica de los años setenta se produce el auge de los contratos de duración temporal, como medio de proveer a un mayor “reparto de trabajo” y de estimular el empleo; así, sin ambages la reforma del art. 15 ET en 1994 abandono la presunción en favor de la duración indefinida del contrato, en una línea de creciente restricción del principio de estabilidad en el empleo.

B. Contrato a tiempo determinado o sujeto a modalidad

Según el artículo 53 de la ley de productividad y competitividad laboral, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Según el artículo 54, son contratos de naturaleza temporal:

- El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- El contrato por necesidades del mercado;
- El contrato por reconversión empresarial.

Según el artículo 55, son contratos de naturaleza accidental:

- El contrato ocasional;
- El contrato de suplencia;
- El contrato de emergencia.

Según el artículo 56, son contratos de obra o servicio:

- El contrato específico;
- El contrato intermitente;
- El contrato de temporada.

2.2.3.3. MODALIDADES FORMATIVAS

A. CONCEPTO

Según el artículo 1 de la ley de modalidades formativas laborales, las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

B. TIPOS DE MODALIDADES FORMATIVAS

Según el artículo 2 de la ley de modalidades formativas laborales, las modalidades formativas son:

- Del aprendizaje:
 - Con predominio en la Empresa.
 - Con predominio en el Centro de Formación Profesional:

- Prácticas Pre profesionales.
- Práctica Profesional.
- De la Capacitación Laboral Juvenil
- De la Pasantía:
 - De la Pasantía en la Empresa.
 - De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.
- De la actualización para la Reinserción Laboral.

- **Del aprendizaje**

Según el artículo 5 de la ley de modalidades formativas laborales, el aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

- **Práctica profesional**

Según el artículo 13 de la ley de modalidades formativas laborales, es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

- Una empresa
- Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

- **De la capacitación laboral juvenil**

Según el artículo 14 de la ley de modalidades formativas laborales, la capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

- **De la pasantía en la empresa**

Según el artículo 23 de la ley de modalidades formativas laborales, La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

- **De la actualización para la Reinserción Laboral.**

Según el artículo 29 de la ley de modalidades formativas laborales, La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño

en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación tiene un nivel descriptivo, implica detallar situaciones, eventos, personas, etc. que abordando el objeto de estudio.

Mientras que su enfoque es cualitativo, debido a que las variables son observadas.

3.2. Diseño de investigación

El diseño del proyecto es No Experimental; pues las variables no son manipuladas, sino solamente se observan los eventos o fenómenos en su estado natural para después analizarlos.

3.3. Población, muestra de estudio y muestreo

La población para la presente investigación está compuesta por 123 restaurantes que se encuentran en el Distrito de Chiclayo.

Para determinar la muestra, se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{z^2(pq)N}{e^2(N - 1) + z^2(pq)}$$

Dónde:

Nivel de Confianza = 95%

Valor Z = 1.96

Proporción (p) = 0.5

Error (T) = 0.05

Por tanto con la aplicación de la fórmula obtuvimos el tamaño de la muestra de 93.

3.4. Criterios de selección

La población está delimitada a los restaurantes ubicados en el Distrito de Chiclayo

3.5 Operacionalización de variables

Tabla I

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
Sobrecostos laborales	Se denomina sobrecostos laborales a los pagos adicionales a la remuneración que el empleador debe asumir, por concepto de proporcionar beneficios laborales a sus trabajadores, como seguro médico, vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.	Los elementos que comprenden los Sobrecostos laborales son: Empresas, empleadores y trabajadores.	Empresas	Creación de empleos de baja rentabilidad.	Encuesta
			Empleadores	Contratación de trabajadores que no cumplen con las normas y/o leyes laborales.	
			Trabajadores	Baja productividad.	
Informalidad laboral	Es la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral.	Los factores que comprenden la Informalidad laboral son: Mercado laboral y economía	Mercado laboral	Alta tasa de desempleo.	Encuesta
			Economía	Generación de empleos formales. Capacidad de generar empleos bien remunerados.	

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2016

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta correspondiente al periodo 2016, la cual permitirá recolectar la información directamente de las personas y obtener los mejores resultados.

3.7 Procedimiento

Al contar con la muestra e instrumento de recolección de datos, se procedió a realizar las encuestas a los dueños de los Restaurantes ubicados en el distrito de Chiclayo, en el periodo 2016.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En el siguiente trabajo los datos serán procesados de manera computarizada, obtenidos de una encuesta validados por expertos haciendo uso de los siguientes programas:

- Microsoft Word 2013
- Microsoft Excel 2013

3.9 Matriz de consistencia

Tabla II

Matriz de consistencia

TÍTULO: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y SOLUCIONES PARA PROCURAR QUE LOS SOBRECOSTOS LABORALES GENEREN INFORMALIDAD EN LOS RESTAURANTES DEL DISTRITO DE CHICLAYO 2016			
<p>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:</p> <p>Problema principal:</p> <p>¿Es posible identificar las causas y consecuencias de los sobrecostos laborales en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016 y proponer una solución a la informalidad?</p> <p>Problemas secundarios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál son las medidas que ha tomado el Estado para contrarrestar la informalidad laboral en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016? 2. ¿Cuál es la normatividad laboral vigente con otro país de Latinoamérica 2016? 3. ¿Cómo influye los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016? 	<p>OBJETIVOS:</p> <p>Objetivo general:</p> <p>Proponer una solución identificando las causas y consecuencias para que los sobrecostos laborales no generen informalidad en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar qué medidas ha tomado el Estado para contrarrestar la informalidad laboral en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016. 2. Analizar la normatividad laboral vigente con otro país de Latinoamérica 2016. 3. Determinar la influencia de los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016? 	<p>HIPÓTESIS</p> <p>Hipótesis general:</p> <p>Es posible proponer una solución para evitar que los sobrecostos laborales no generen informalidad en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016.</p> <p>Hipótesis Secundarias:</p> <p>HA₁ Es posible que las medidas tomadas por el Estado para contrarrestar la informalidad laboral no han sido suficientes</p> <p>HA₂ Es posible analizar la normatividad laboral vigente con otro país de Latinoamérica y ayuden a proponer una solución a la informalidad</p> <p>HA₃ Es posible que la falta de soluciones para frenar la informalidad este influenciada por los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal.</p> <p>VARIABLES:</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Sobrecostos Laborales</p> <p>Variable Variable dependiente:</p> <p>Informalidad laboral.</p>	<p>METODOLOGÍA:</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo.</p> <p>DISEÑO</p> <p>Básica, no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>La población está compuesta por 123 restaurantes que se encuentran en el Distrito de Chiclayo. El tamaño de la muestra de 93. La muestra será obtenida mediante fórmula de poblaciones finitas.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>✓ Encuesta.</p>

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2016

3.10 Consideraciones éticas

Las encuestas se realizaron de manera anónima para proteger la entidad del encuestado.

IV. Resultados y discusión

4.1. Identificar qué medidas ha tomado el estado para contrarrestar la informalidad laboral.

4.1.1. Régimen laboral de las MYPE

Según Jiménez, Infantes & Ugarte (2010). La política del estado es incentivar y promocionar la formalización de la micro y pequeña empresa y con ello el cumplimiento de las obligaciones tributario laborales.

En ese sentido, con la creación de la Ley N° 28015, se dispuso sólo algunos beneficios laborales para trabajadores de la microempresas, sin embargo, los trabajadores de la pequeña empresa se regulaban por las normas del régimen general de la actividad privada.

Sin embargo, con la declaración del Decreto Legislativo N° 1086 se incorporó a éste régimen especial a los trabajadores de las pequeñas empresas recortando, de este modo, los derechos laborales de los nuevos trabajadores que se contrataba bajo los alcances de esta Ley, y se incorporó nuevos sistemas de salud y pensiones para los conductores y trabajadores de la microempresa.

A. Definición

Conforme a lo establecido por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 007-2008 – TR, 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 tienen como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

B. Características de la MYPE

Jiménez, Infantes y Ugarte (2010). Las características para el acogimiento a la ley de MYPE, comprende a los trabajadores y al nivel de ventas anuales, las mismas que deberán ser concurrentes:

Tabla III

Características de la MYPE

	Número de trabajadores	Nivel de ventas anuales
Microempresa	De 1 hasta 10	150 UIT
Pequeña empresa	De 1 hasta 100	1700 UIT

Fuente: Jiménez, Infantes y Ugarte.

Fecha: 2010

Para el cálculo del número de trabajadores se deberá sumar el número de trabajadores contratados en cada uno de los doce meses anteriores al momento en que la MYPE se registra, y el resultado se dividirá entre doce.

De existir disconformidad entre el número de trabajadores registrados en la planilla y en las declaraciones presentadas por el empleador al Registro Nacional de Micro y Pequeña empresa (REMYPE) y el número verificador por la inspección laboral, se tendrá como válido éste último.

Así mismo, el conductor de la microempresa no será considerado para efecto de establecer el número máximo de trabajadores.

Se entiende por conductor:

- A la persona natural que dirige una microempresa que no se ha constituido como persona jurídica y que cuenta con, al menos, un (1) trabajador.

- A la persona natural que es titular de una microempresa constituida como una empresa individual de responsabilidad limitada y que cuenta con al menos, un trabajador.

Se entiende por niveles de ventas anuales:

- 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 a la renta, tratándose de contribuyentes comprendidos en el régimen general del impuesto a la renta.
- Los ingresos netos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del Régimen Especial del Impuesto a la Renta, tratándose de contribuyentes de este Régimen.
- Los ingresos brutos anuales que resultan de la sumatoria de los montos de tales ingresos consignados en las declaraciones juradas mensuales del nuevo RUS, tratándose de contribuyentes de este Régimen.

En el caso de reorganización de sociedades, para efectos de adquirir la condición de micro o pequeña empresa, la empresa que hubiera absorbido a otra considerará las ventas de la empresa absorbida, sin perjuicio de cumplir con el requisito referido al número de trabajadores.

Así mismo, se entenderá que inician actividades aquellas empresas nuevas constituidas como consecuencia de una reorganización de sociedades.

C. Regulación de derechos y beneficios laborales

Las normas señaladas regulan los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, es decir, a partir del 01 de octubre de 2008.

Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

En ese sentido, los trabajadores que han ingresado a la labor a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, estarán regulados por la ley MYPE. Si los trabajadores han sido contratados con anterioridad a la entrada de vigencia de esta norma, se regirán por las normas laborales que originaron su contratación.

El régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N° 1086 no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año desde el cese.

Supuestos:

- El trabajador es contratado el 01 de enero de 2008, sin embargo, el 30 de junio se extingue el vínculo laboral. Sin embargo, es recontratado por el mismo empleador el 01 de setiembre de ese mismo año.
En este caso, no se aplica la nueva ley Mype y el trabajador mantendrá vigente los derechos laborales que regían a la Ley N° 28015.
- El trabajador es contratado el 01 de enero de 2008 y continúa laborando a la fecha de vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.
En este caso, no se aplica la nueva Ley Mype, toda vez que el trabajador ha sido contratado bajo las normas de la Ley N° 28015.
- El trabajador renuncia el 31 de agosto de 2008 (antes de la vigencia la Nueva Ley Mype) y es recontratado el 01 de noviembre de ese mismo año.
En este caso, se aplica la Nueva Ley Mype, toda vez, que el trabajador ha extinguido el vínculo laboral antes de la vigencia de la Nueva Ley Mype y es recontratado mientras estaba vigente esta normativa.

D. Derechos laborales

Tabla IV

Microempresa

Concepto	Ley 28015	D.L. 1086
N° de trabajadores	De 1 hasta 10 trabajadores	De 1 hasta 10 trabajadores
Venta máxima anual	Hasta 150 UIT	Hasta 150 UIT
Jornada de trabajo	Ocho horas diarias	Ocho horas diarias
Remuneración mínima	S/. 850	S/. 850
Seguro social	9 % a cargo del empleador	50 % a cargo del empleador 50 % a cargo del Estado
Pensiones	Opcional a cargo del trabajador	Opcional. 50 % a cargo del Estado.
Gratificaciones	No	No
CTS	No	No
Despido injustificado	15 remuneraciones diarias por año con un tope de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	10 remuneraciones diarias por año con un tope de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Fuente: Jiménez, Infantes y Ugarte.

Fecha: 2010

Tabla V*Pequeña empresa*

Concepto	Ley 28015	D.L. 1086
N° de trabajadores	De 1 hasta 50 trabajadores	De 1 hasta 100 trabajadores
Venta máxima anual	Hasta 850 UIT	Hasta 1,700 UIT
Jornada de trabajo	Ocho horas diarias	Ocho horas diarias
Remuneración mínima	S/. 850	S/. 850
Seguro social	Obligatorio. 9 % a cargo del empleador	Obligatorio. 9 % a cargo del empleador
Pensiones	Obligatorio. 100 % a cargo del trabajador.	Obligatorio. 100 % a cargo del trabajador.
Gratificaciones	30 días en julio y 30 días en diciembre.	15 días en julio y 15 días en diciembre.
CTS	30 días por año sin tope.	15 días por año con tope de 80 días.
Despido injustificado	45 días por año con tope de 8 años. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos.	20 días por año con tope de 120 días. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Utilidades	De acuerdo al D. Leg. 892	De acuerdo al D. Leg. 892
Descanso semanal	24 horas continuas	24 horas continuas
Asignación familia	10 % de la R.M.V.	No especifica.
Vacaciones	30 días al año	15 días al año

Fuente: Jiménez, Infantes y Ugarte.

Fecha: 2010

E. Jornada de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Ley Mype, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 (Ley de jornada, horario y trabajo en sobre tiempo).

En los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35 %, en el caso de los trabajadores de la microempresa.

F. Remuneración

Los trabajadores de la Ley Mype que laboren como mínimo 8 horas diarias o 48 horas semanales, tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital vigente.

G. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar máximo de noventa remuneraciones diarias.

En lo que corresponda, se regularán conforme a las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

H. Gratificaciones

A los trabajadores de la pequeña empresa les corresponde dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y Navidad. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

A los trabajadores de la microempresa no les corresponde este beneficio.

I. Seguro complementario de trabajo de riesgo

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho al seguro complementario de riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias.

J. Seguro social en salud

Los trabajadores y conductores de la Microempresa serán afiliados al componente Semisubsubdiado del Seguro Integral de Salud (SIS), con acceso al listado priorizado de intervenciones sanitarias establecidos en el Decreto Supremo N° 004-2007-SA.

El microempresario puede optar por afiliarse y afiliar a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de ESSALUD, sin que ello afecte su permanencia en el régimen laboral especial.

Los trabajadores de la Pequeña empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud, y modificatorias.

K. Régimen de pensiones

Los trabajadores y conductores de la Microempresa podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el sistema nacional de pensiones de la seguridad social, y en el decreto supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley de Sistema Privado de la Administración de Fondos de Pensiones.

Los trabajadores y conductores de la microempresa que no se encuentre afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales. En este caso el Estado efectúa un aporte anual hasta por la suma equivalente a los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Sin embargo, para afiliarse al sistema de pensiones sociales, los trabajadores y conductores de la microempresa no deben estar afiliados a otro régimen previsional.

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° 04-97 EF, Texto Único Ordenado de la Ley del sistema privado de administración de fondo de pensiones.

4.2. Analizar la normatividad labora vigente con otro país de Latinoamérica: chile

4.2.1. Contratos

Un contrato es un documento donde se especifica el acuerdo entre empresario y trabajador y en el que fijan una serie de determinados servicios prestados por el empleado que corren por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

4.2.2. Tipos de contratos

A. Contratos indefinidos

El contrato ordinario indefinido es aquél que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios. Podrá ser verbal o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

Adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social superado el periodo de prueba, así como aquellos trabajadores con contrato temporal celebrados en fraude de ley.

Los contratos formativos podrán convertirse en indefinidos. El contrato a tiempo parcial también podrá celebrarse por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se podrá extinguir el contrato por causa objetiva en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

B. Contratos de duración determinada

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

C. Contratos Formativos

Contrato de trabajo para la formación

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa. Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado

con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

- Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación socio laboral.

- El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

D. Contratos para trabajadores con discapacidad

Contrato de trabajo indefinido para trabajadores con discapacidad

Para poder acceder a este tipo de contratación el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el organismo competente.
- Estar inscrito en la Oficina de Empleo. En empresas de nueva creación el número de personas con discapacidad contratados no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en caso de que el trabajador con discapacidad sea el único componente de la misma.
- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos..
- El contrato podrá ser formalizado a tiempo completo o a tiempo parcial. La formalización se hará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. Deberá ir acompañado por el Certificado de Discapacidad.

Contrato de trabajo temporal para trabajadores con discapacidad

El objeto de este contrato es facilitar la contratación temporal de los trabajadores con discapacidad. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo

establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses. El contrato se concertará a jornada completa.

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad

- Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.
- Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.
- Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1982 y 2155), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación socio laboral.

El límite máximo de edad que se establece para este tipo de contratos no será de aplicación cuando el documento que fija el acuerdo laboral se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos- trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

E. Contrato de Relevo

Contrato dirigido a sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial por un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Tabla VI*Cuadro comparativo: tipos de contratos*

Normatividad laboral PERÚ	Normatividad laboral CHILE
Contratos de trabajo por tiempo indefinido: Montoya (2002) Indica es por tiempo indefinido aquel contrato en el que no se fija término final predeterminado, de tal modo que las partes desconocen a la duración de la relación laboral.	Contratos indefinidos: El contrato ordinario indefinido es aquél que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios. Podrá ser verbal o escrito
Contrato a tiempo determinado o sujeto a modalidad: Según el artículo 53 de la ley de productividad y competitividad laboral, pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.	Contratos de duración determinada: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.
Tipos de contratos a tiempo determinado: Según el artículo 54, son contratos de naturaleza temporal: ✓ El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; ✓ El contrato por necesidades del mercado; ✓ El contrato por reconversión empresarial. Según el artículo 55, son contratos de naturaleza accidental: ✓ El contrato ocasional; ✓ El contrato de suplencia; ✓ El contrato de emergencia. Según el artículo 56, son contratos de obra o servicio: ✓ El contrato específico; ✓ El contrato intermitente; ✓ El contrato de temporada.	Contrato de Relevo: Contrato dirigido a sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial por un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo.
Modalidades formativas: Según el artículo 1 de la ley de modalidades formativas laborales, son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.	Contratos Formativos: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional

Fuente: Ley N° 728 / Ley N° 28518**Fecha:** 2016

4.2.3. Beneficios laborales

A. Vacaciones

Trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a vacaciones anuales de quince (15) días laborales con paga completa. Los trabajadores que prestan servicios en la XII Región de Magallanes y Antártica Chile, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a vacaciones anuales de veinte días hábiles. Las vacaciones se otorgarán preferentemente en primavera o verano, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados, y esta licencia extra se puede negociar de forma individual o por medio de la negociación colectiva. El descanso tiene que ser continuo, pero si excede los diez días hábiles se puede dividir por mutuo acuerdo. Las vacaciones anuales no pueden ser sustituidas por una compensación en efectivo. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas y pueden ser disfrutadas de forma continua hasta por dos períodos consecutivos. Durante las vacaciones anuales, los trabajadores recibirán su salario íntegro.

B. Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación de carácter económico, adicional al sueldo de los empleados, que se otorga anualmente en proporción al tiempo trabajado durante el año.

- **A quién le corresponde**

El pago de aguinaldo no es obligatorio para las empresas privadas, sino que sólo en el sector público se establece por ley. La ley 20.313 es la que establece el derecho al aguinaldo para todos los empleados del sector público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional; y los pensionistas a cargo del Estado.

Sin embargo, si un trabajador recibió aguinaldo de su empleador en los últimos años, éste se considerará para efectos legales como un derecho adquirido, por lo que podría reclamar en la Dirección del Trabajo si no se lo pagan.

- **Cuándo se paga**

En los meses de septiembre y diciembre con el propósito de celebrar las Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente.

- **Cuánto se paga**

El aguinaldo es el importe equivalente a 15 días del último sueldo percibido en el año, incluyendo la compensación mensual por antigüedad.

- **Tiene deducciones el aguinaldo**

El aguinaldo que se entrega, para que se cobre íntegro (es decir, no sea imponible) no debe superar el 25% del sueldo total.

- **Qué ocurre si renuncio o me despiden**

El personal que labore un período menor a un año o el que cause baja, debe recibir la parte proporcional al período trabajado.

C. Seguridad social

Los hombres pueden jubilarse a los 65 años y las mujeres a la edad de 60. La edad normal de jubilación de los asegurados con al menos 20 años de cotización se reduce en uno o dos años por cada 5 años de trabajo en condiciones de trabajo difíciles, dependiendo de la ocupación, de hasta 10 años. La pensión anticipada también está disponible para los trabajadores a partir de los 55 años (para los hombres) y 50 años

(para las mujeres). Los empleados deben financiar su pensión de jubilación a través de la contribución del 10 % de su salario mensual, que será retenida por el empleador. Las contribuciones se hacen a los fondos de pensiones gestionados por entidades privadas (AFP), sujeto al control de la superintendencia del gobierno. Todos los beneficios de la seguridad social están retenidos por los empleadores del sueldo de los empleados y pagados a las entidades correspondientes. Esas contribuciones son una deducción de impuestos para los empleados y se calculan sobre un salario que se limita a 66 UF (Unidades de Fomento). Sin embargo, el empleado puede estar de acuerdo en depositar una cantidad por encima del límite legal. El valor de la pensión depende de los aportes del trabajador asegurado más los intereses devengados. Bajo el Seguro Social, el trabajador debe tener 65 años o más con al menos 1.020 semanas de cotización (60 años con al menos 520 semanas de trabajo para las mujeres). En el marco del sistema de seguridad social, los trabajadores reciben una pensión mensual del 50 % del salario base más el 1 % de los salarios por cada 50 semanas de cotización que superen las 500 semanas. La pensión mínima es garantizada por el gobierno en el marco del programa de asistencia social. En el marco del Programa de Asistencia Social, se paga una pensión básica solidaria de edad de 78.449 pesos mensuales.

Tabla VII*Cuadro comparativo: sobre costos laborales*

Perú	Chile
Las gratificaciones: Tienen derecho a percibir el beneficio de las gratificaciones ordinarias de julio a diciembre, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.	Aguinaldo: El pago de aguinaldo no es obligatorio para las empresas privadas, sino que sólo en el sector público se establece por ley.
Vacaciones: Tienen derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas. Ahora bien el trabajador tiene derecho a treinta días calendario, salvo algunas excepciones de descanso vacacional por cada año completo de servicios.	Vacaciones: Trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a vacaciones anuales de quince (15) días laborales con paga completa.
Seguro social de salud: Martínez, Infantes (2014). De acuerdo a lo previsto por el artículo 9° de la ley N° 26790, los trabajadores así como sus derechohabientes podrán acceder, en función de su afiliación, a las siguientes prestaciones.	Seguridad social: el empleador debe retener de la remuneración las cotizaciones previsionales y enterarlas en el organismo previsional correspondiente (pensiones y salud).
Asignación familiar: Martínez, Infantes (2014). Todos los trabajadores de la actividad privada percibirán el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir este beneficio.	
Compensación por tiempo de servicio: Martínez, Infantes (2014). La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.	

Fuente: Manuel, B. & Infantes, G.**Fecha:** 2014

4.3. Determinar la influencia de los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal.

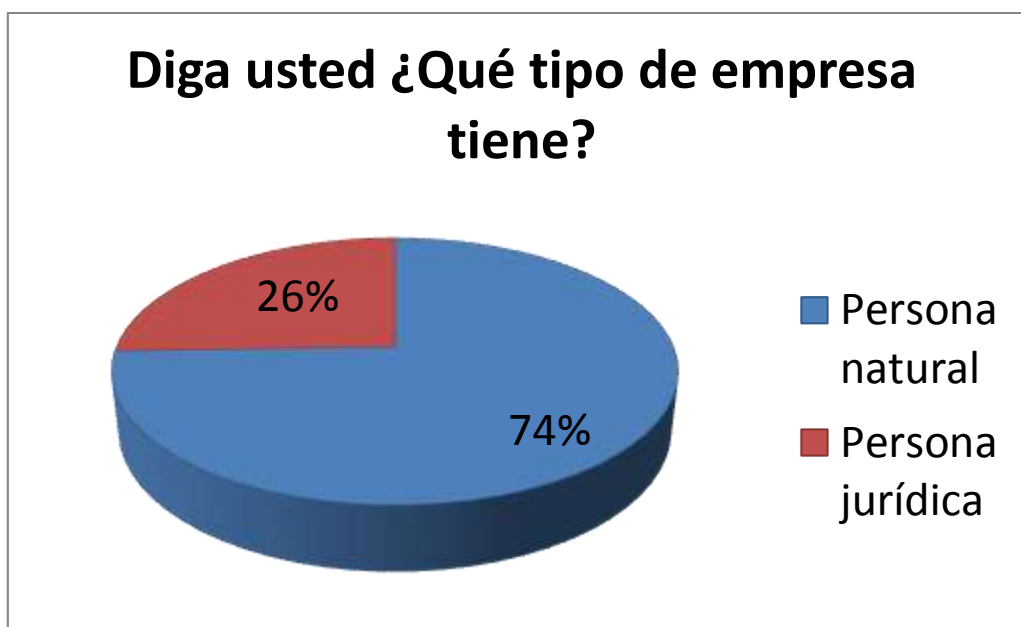


Figura 1: Tipo de empresa

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

Se ha tomado en cuenta el tipo de empresa considerando la persona natural y a la persona jurídica, como puede apreciarse el porcentaje mayor se encuentra concentrado en la persona natural; porque se trata de restaurantes pequeños o medianos y los restaurantes que han formado persona jurídica están referidos a las formas organizativas que se encuentran en la ley general de sociedades.

Es por ello que el mayor porcentaje se encuentra en contribuyentes acogidos a regímenes tributarios como el RUS y el RER.

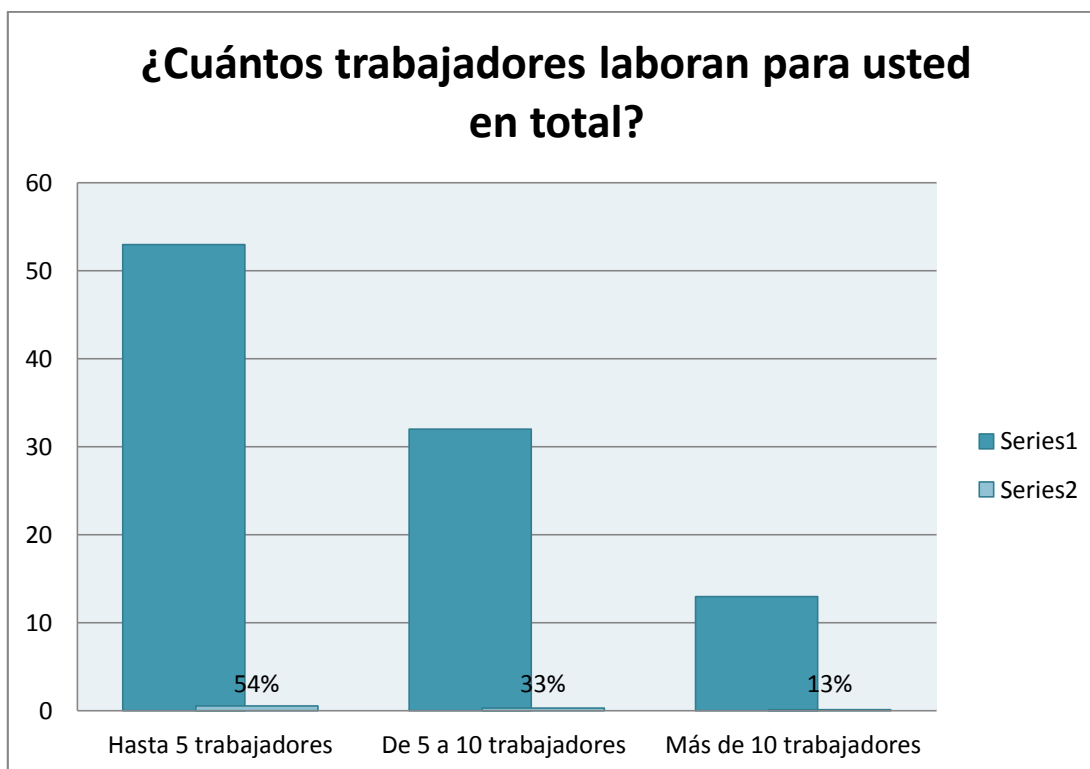


Figura 2: ¿Cuántos trabajadores laboran para usted en total?

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

Con el propósito de conocer el número de trabajadores que laboran en dichas empresas se segmentó de acuerdo a los siguientes parámetros, hasta cinco trabajadores, de 5 a 10 trabajadores y más de 10 trabajadores; debido a que la norma tributaria establece que los negocios pueden acogerse a tres regímenes tributarios: el RUS, el RER y el Régimen General; teniendo en cuenta que para el régimen especial de renta solamente se permite hasta 10 trabajadores por lo que como puede verse un 87% se encuentra concentrado en empresa que no pasan de 10 trabajadores.

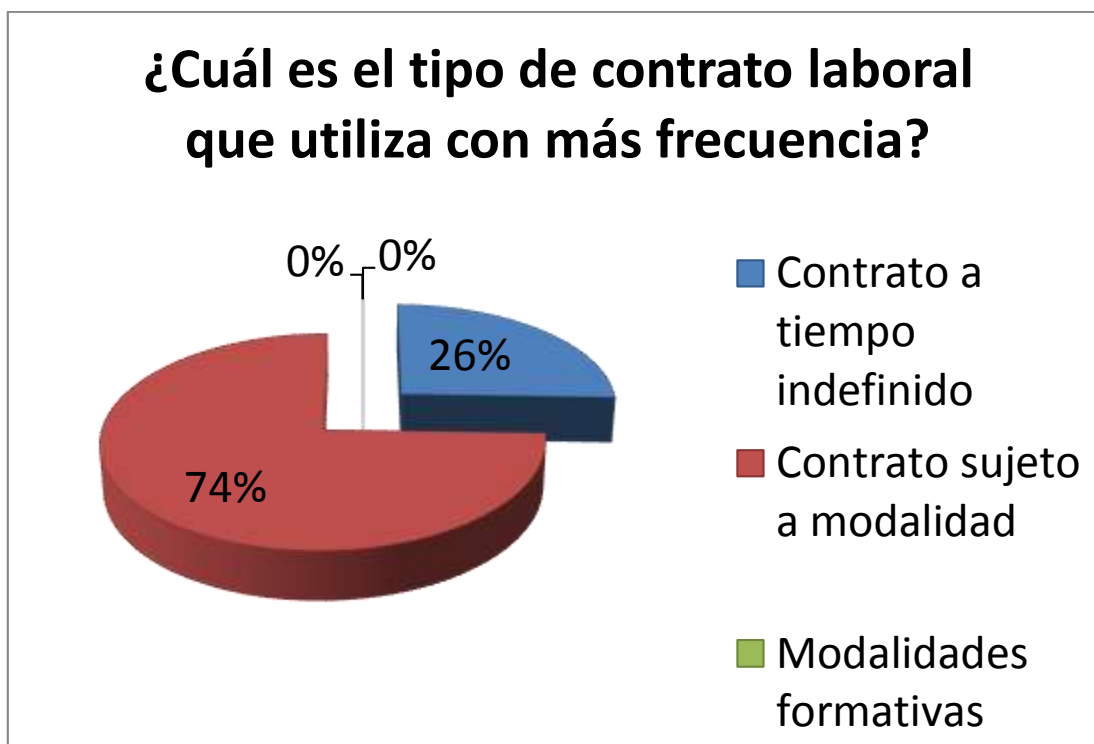


Figura 3: ¿Cuál es el tipo de contrato laboral que utiliza con más frecuencia?

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

Es importante mencionar que la forma de contratación en un 73% se encuentra referida a contratos sujetos a modalidad los cuales tienen un periodo de tiempo determinado lo que causa de alguna manera inestabilidad para la fuerza laboral en este sector.

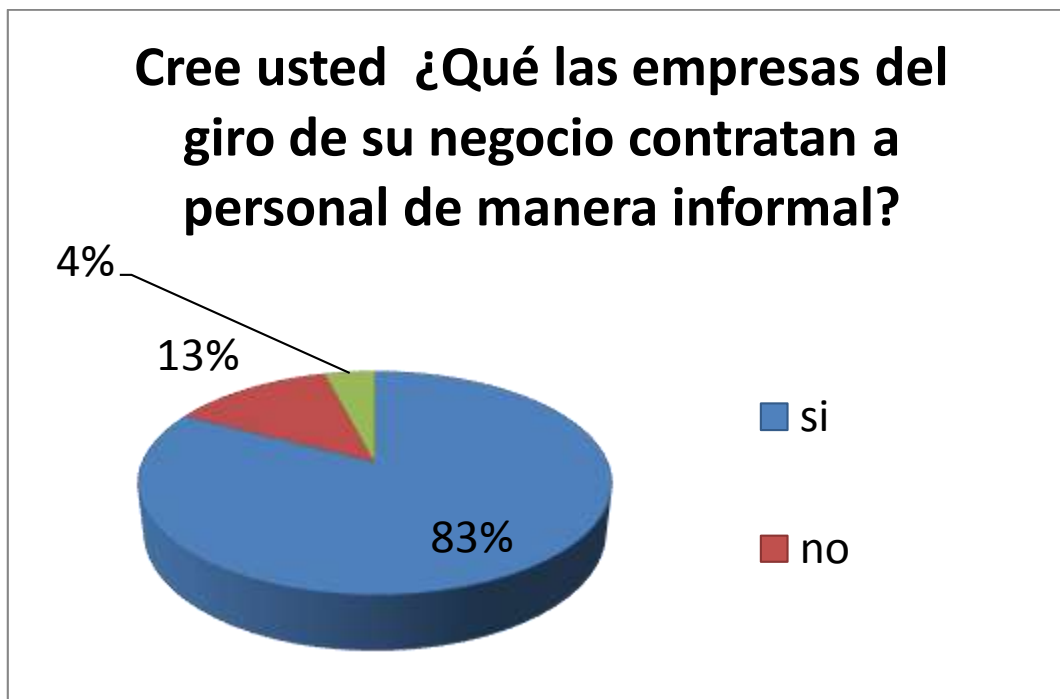


Figura 4: Cree usted ¿Que las empresas del giro de su negocio contratan a personal de manera informal?

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

El 83% de los consultados señalan, que si existe informalidad en este giro, lo que demuestra la hipótesis que es presentada en el presente trabajo de investigación.

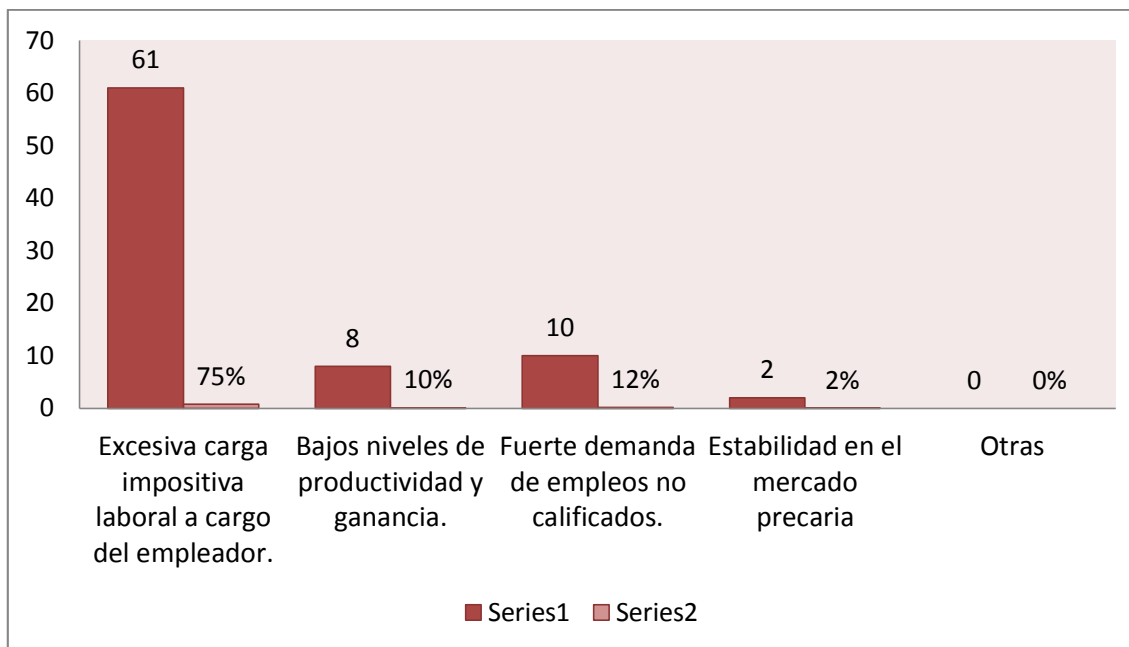


Figura 5: Si su respuesta fue si ¿Por qué cree usted que los empresarios los contratan de manera informal?

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

Una de las principales razones por las que existe informalidad laboral en este sector se encuentra referida a los sobre costos laborales alcanzando un 75%; también, hay razones valederas con un 12% y 10 % señalando que como son empleos no calificados la oferta de demanda es significativa así como los niveles de ganancias no son alto cuando se tratan de negocios pequeños o medianos.

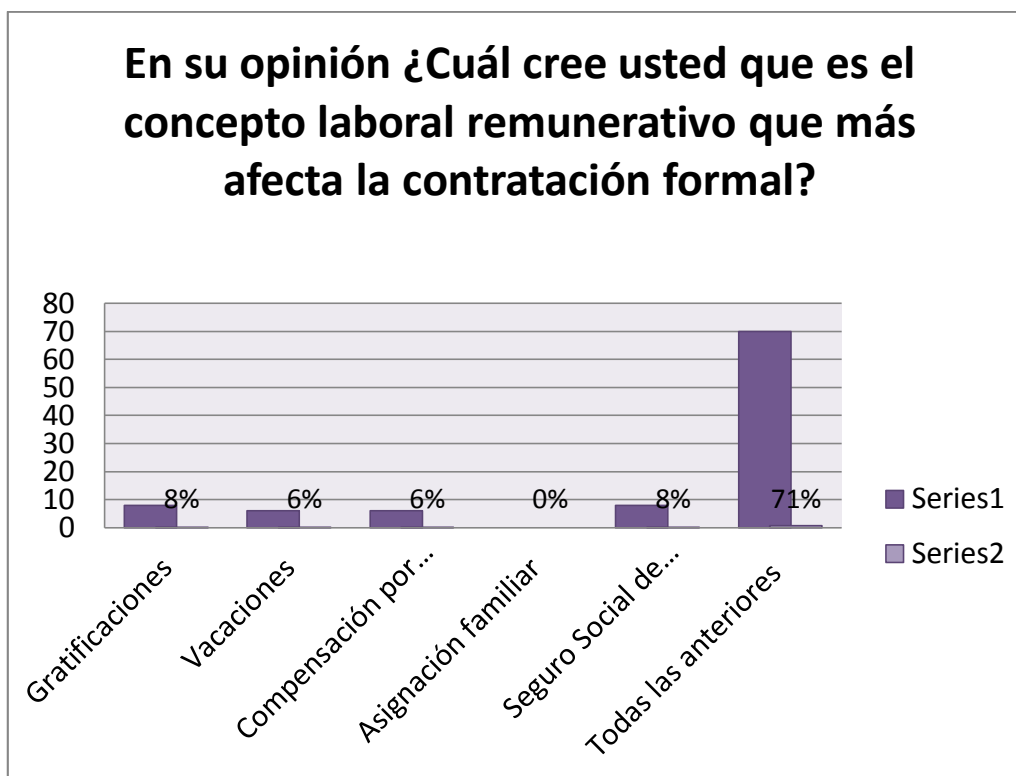


Figura 6: En su opinión ¿Cuál cree usted que es el concepto laboral remunerativo que más afecta la contratación formal?

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

La respuesta mayoritaria en un 71% está referida a todos los conceptos remunerativos originan este sobrecosto laboral, pero también se ha identificado en un 8% y 7% que afecta lo que es seguro social y gratificaciones y en un 6% vacaciones y CTS.

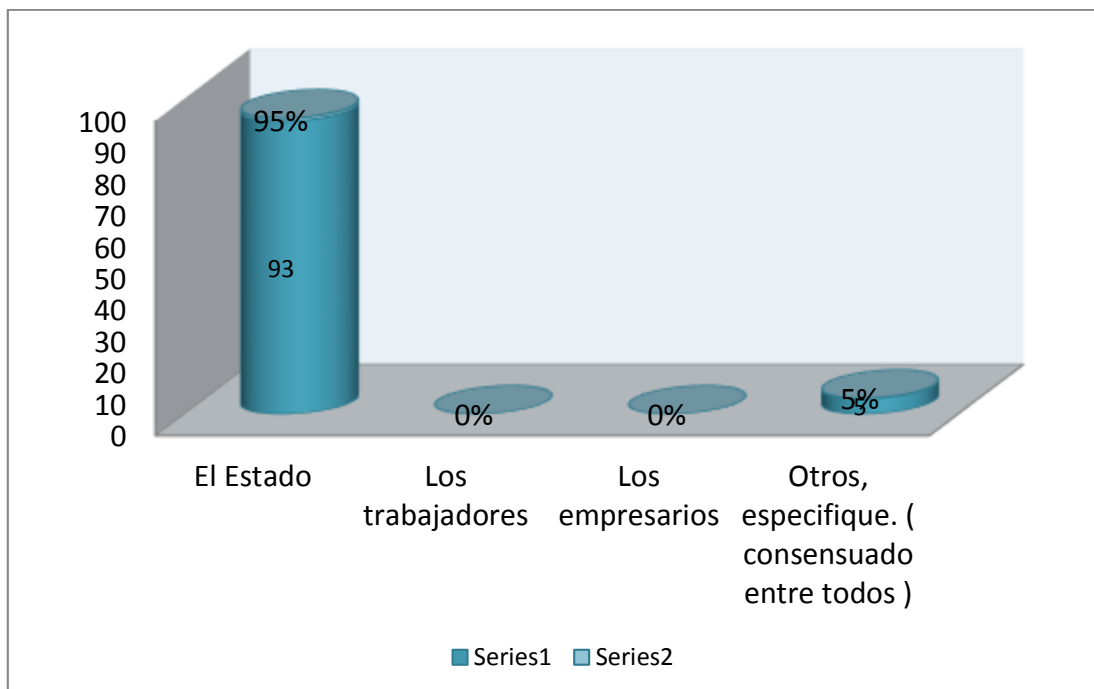


Figura 7: En su opinión ¿Cree que la solución debe darla?

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

Como puede verse el 95% de los encuestados señalan que es responsabilidad del estado darle una solución al problema y solo el 5% señala que debería ser consensuado entre todos.

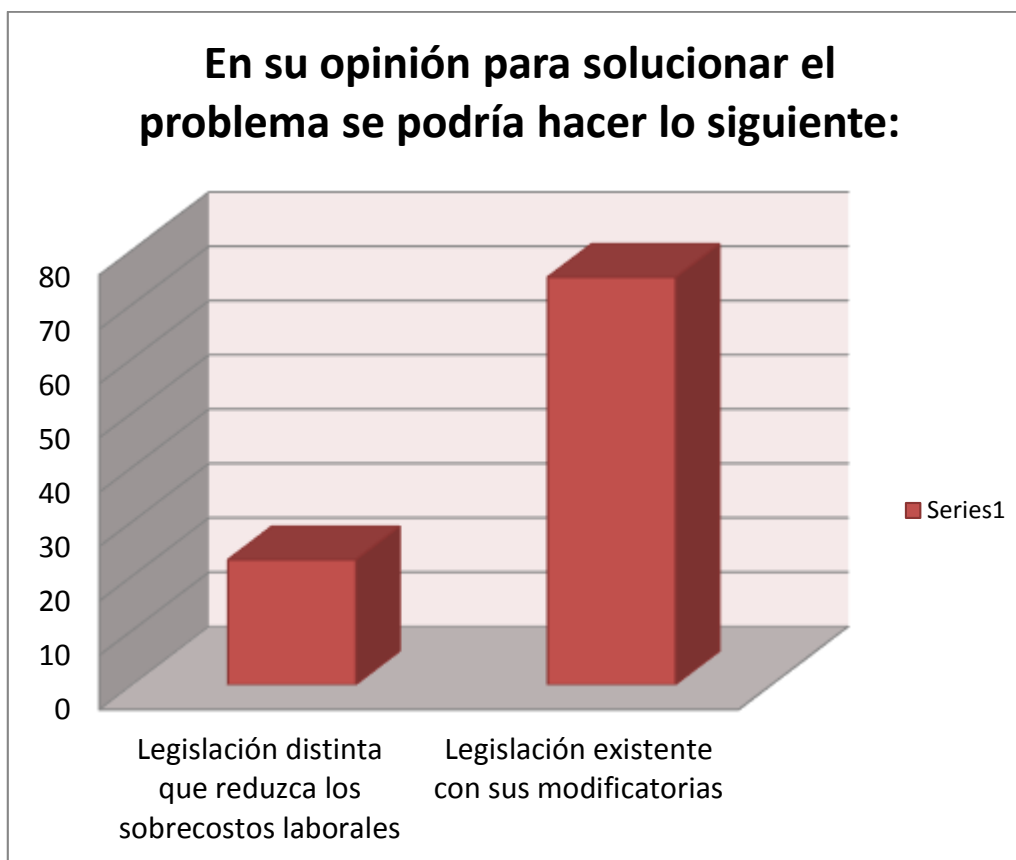


Figura 8: *En su opinión para solucionar el problema se podría hacer lo siguiente:*

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora.

Fecha: 2016

Comentario:

El 77% ha señalado que la legislación existente debería modificarse para solucionar este problema lo cual coincide con la propuesta de la presente tesis en la que se busca reforzar la normatividad laboral vigente y proponer incentivos relacionados con el impuesto a la renta que permitan convencer a los empresarios a formalizarse.

V. Conclusiones

1. Los gerentes de los restaurantes encuestados indicaron que existe una excesiva carga impositiva laboral a cargo del empleador, además una fuerte demanda de empleos no calificados lo que pone en desventaja a los trabajadores, por otro lado señalaron que la solución debería darla el estado y sugirieron modificar la legislación laboral a fin de reducir los sobrecostos laborales. Como podemos ver la causa principal de la informalidad laboral en los restaurantes del Distrito de Chiclayo 2016, serían los sobrecostos laborales.

2. El estado adoptó una buena medida para atacar la informalidad laboral generada por los sobre costos laborales a partir de la ley MYPE, la cual reduce los sobre costos laborales en un 20% o 25%. Sin embargo, esta no ha logrado los objetivos esperados pues la informalidad laboral, es un problema vigente.

3. Al analizar la normatividad laboral vigente de Chile, uno de los países que menos informalidad laboral posee actualmente; y compararla con la nuestra, identificamos que su normatividad laboral considera menos sobrecostos laborales que Perú. Sin embargo, en el Perú bajar los costos laborales es políticamente inviable, basta recordar lo que sucedió con el régimen laboral especial para los jóvenes que el Poder Ejecutivo impulsó y fue derogado.

VI. Recomendaciones

Proponemos como alternativa de solución otorgar incentivos tributarios y así no reducir los sobre costos laborales, de esta manera la sociedad sostendrá parte de la carga impositiva laboral.

1. Si contratas a un trabajador a tiempo completo a plazo indeterminado, el beneficio tributario se aplicará al empleador. Si al trabajador se le paga S/850, y el empleador se encuentra en la segunda escala, podrá descontar como gasto S/1,062.50; la diferencia es el beneficio tributario. Eso implicaría poder generar más puestos de trabajo a plazo indeterminado.

Según la siguiente escala:

- De 1 a 3 trabajadores un descuentos del 15%
- De 4 a 6 trabajadores un descuento del 25%
- De 7 a 10 un descuento del 35%

A continuación, se detalla ejemplo: Segunda escala (De 4 a 6 Trabajadores)

Código	Nombres y Apellidos	Boleta	Mes	Hijos	Cargo	Total Días Asist	Total Horas	Sueldo Básico	Asigna. Familiar	Gratificación Legal	Es Salud 9%	TOTAL A PAGAR
1	Trabajador 01	00001	31/12/2016	1	Empleado	31	240	850.00	75.00	850.00	76.50	1,851.50
2	Trabajador 02	00002	31/12/2016	0	Empleado	31	240	850.00	0.00	850.00	76.50	1,776.50
3	Trabajador 03	00003	31/12/2016	1	Empleado	31	240	850.00	0.00	850.00	76.50	1,776.50
4	Trabajador 04	00004	31/12/2016	1	Empleado	31	240	850.00	75.00	850.00	76.50	1,851.50
5	Trabajador 05	00005	31/12/2016	0	Empleado	31	240	850.00	0.00	850.00	76.50	1,776.50

TOTAL 4,250.00 150.00 4,250.00 382.50 9,032.50

Deducción adicional de Gasto S/1,062.50

2. Así como ampliar los incentivos tributarios para la capacitación, implementar un certificado de buenas prácticas con beneficios para las empresas y difundir las necesidades del mercado laboral.

Según la ley N° 30056, ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el incremento empresarial, es su artículo 23, establece los incentivos tributarios para la productividad, a través del crédito por gastos de capacitación.

Indica que la micro, pequeñas y medianas empresas generadoras de renta de tercera categoría que se encuentran en el régimen general y efectúan gastos de capacitación tienen derecho a un crédito tributario contra el impuesto a la renta equivalente al monto de dichos gastos, siempre que no exceda el 1% de su planilla anual de trabajadores del ejercicio en el devengue de dichos gastos.

3. La decisión política de bajar los sobrecostos laborales debe tener un consenso de todos los gremios y Estado; cabe indicar, que disminuir los costos laborales no reducirá la informalidad laboral.

4. La política del estado debe incentivar la formalización del cumplimiento de las obligaciones laborales; teniendo en cuenta los sectores porque la realidad es cambiante de acuerdo al giro del negocio.

VII. Lista de referencias:

Amaro, I. (2008). *La informalidad y su trascendencia jurídica en la micro y pequeña empresa* (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres, Perú.

Allingham, M. & Sandmo, A. (1972). *Income Tax Evasion: A Theoretical Analysis*. Estados Unidos: Journal of Public Economics.

Carnaqué, P. y Chamba, R. (2009). *Impacto de los costos laborales en la rentabilidad de la empresa tiendas EFE S.A. de la ciudad de Chiclayo-2008* (Tesis de postgrado). Universidad Señor de Sipán, Perú.

Chienda (1999). Costos laborales en el Perú: un análisis de los aspectos legales. *Costos Laborales III Congreso Regional de las Américas-Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI*. Simposio llevado a cabo del 13 al 16 de setiembre de 1999, Lima.

Gustavo, L., Infantes, G. & Ugarte, J. (2010). *Manual de regímenes laborales especiales*. Lima: Instituto Pacífico.

Hundskopf, J. (2015, Marzo, 06). El 75 % de los restaurantes operan bajo la informalidad. *El comercio*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/75-restaurantes-opera-bajo-informalidad-noticia-1795740>

Ley N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Asesor laboral: pioner de actualización permanente, Lima, Perú, noviembre 2014.

Ley N° 28518, Ley de modalidades formativas laborales. (31 de enero de 2015). Compendio de normas sobre legislación laboral del régimen privado: Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/compendio_normas/COMPENDIO_NORMAS_LABORAL_ES_MINTRA_2013.pdf

Martínez, B. & Infantes, G. (2014). *Manual práctico laboral*. Lima: Entrelíneas.

Montoya, A. (2002). *Derecho del trabajo* (23ª ed.). España: Editorial tecno.

Palma, R. (2011, Julio, 07). Perú: 80% de empleados es informal. *Perú 21*. Recuperado de: <http://peru21.pe/noticia/845951/peru-8-cada-10-empleados-son-informales>

Ramos, A. (2009). *Estrategias de formalización de comerciantes ambulantes ubicados alrededor del Mercado Modelo de Chiclayo*. (Contador Público). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

Santos, H. (2002). *Nociones de derecho positivo, cámara Nacional de la industria*. México, D. F.: Mexicana.

Torres, R. (2015, 19 de mayo). La inseguridad es cada vez más la norma en el mercado del empleo, según la OIT. *Agencia EFE*. Recuperado de <http://www.efe.com/efe/espana/economia/la-inseguridad-es-cada-vez-mas-norma-en-el-mercado-del-empleo-segun-oit/10003-2615988>

Universia España. (2015). *Convenios y contratos*. España: Universia España Recuperado de <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/>

Villanueva, V. (2013). *Factores tributarios causantes de la informalidad del sector de comercialización de lubricantes automotriz en Lima Metropolitano*. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres, Perú.

WageIndicator Foundation. (2015). *Tusalarario.org/Chile*. Santiago de Chile: red international WageIndicator. Recuperado de <http://www.tusalarario.org/chile/main/derechos-laborales>

Zulueta, A. (2011). *La informalidad tributaria de las mypes del distrito de JLO, Mercado Moshoqueque y sus consecuencias en un proceso de fiscalización por parte de la Sunat, 2008-2011*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

VIII. Anexos

ENCUESTA PARA USUARIOS

OBJETIVO: Determinar la influencia de los sobre costos laborales en la decisión de contratar a trabajadores de manera formal.

1. Diga usted ¿Qué tipo de empresa tiene?

- a) Unipersonal
- b) Sociedad
- c) Otras: _____

2. ¿Cuántos trabajadores laboran para usted en total?

- a) Hasta 5 trabajadores
- b) De 5 a 10 trabajadores
- c) Más de 10 trabajadores

3. ¿Cuál es el tipo de contrato laboral que utiliza con más frecuencia?

- a) Contrato a tiempo indefinido
- b) Sujeto a Modalidad
- c) Modalidades formativas
- d) N.A.

4. Cree usted ¿Que las empresas del giro de su negocio contratan a personal de manera informal?

- a) Si
- b) No

5. Si su respuesta fue si ¿Por qué cree usted que los empresarios los contratan de manera informal?

- a) Excesiva carga impositiva laboral a cargo del empleador
- b) Bajos niveles de productividad y ganancia
- c) Fuerte demanda de empleos no calificados
- d) Estabilidad en el mercado precaria
- e) Otros: : _____

6. En su opinión ¿Cuál cree usted que es el concepto laboral remunerativo que más afecta la contratación formal?

- a) Gratificaciones
- b) Compensación por tiempo de servicio

- c) Vacaciones
- d) Asignación familiar
- e) Seguro social de salud
- f) Todas las anteriores

7. En su opinión ¿Cree que la solución debe darla?

- a) El estado
- b) Los empresarios
- c) Los trabajadores
- d) Otros, especifique: _____

8. En su opinión para solucionar el problema se podría hacer lo siguiente

- a) Una legislación distinta que reduzca los sobre costos laborales
- b) La legislación existente con sus modificaciones