

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

“Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

CARMEN JANET LOZANO JARA

ASESOR:

Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO
CAJAMARCA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad
Nacional de Cajamarca, 2023**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

CARMEN JANET LOZANO JARA

ASESOR:

Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO
CAJAMARCA – PERÚ

2023



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Norte de la Universidad Peruana
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y ADMINISTRATIVAS**
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



"Año de La Unidad, la Paz y el Desarrollo"

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL	Contabilidad
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Bach: Carmen Janet Lozano Jara
TÍTULO	"RÉGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESA EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023
DOCENTE EVALUADOR	Dr. Lennin Rodríguez Castillo
PORCENTAJE DE SIMILITUD	6%

Nota:

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio Original – URKUND, en cumplimiento de la Directiva N.º 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de esta, aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, evaluación a la que me remito en caso necesario.

CONCLUSIÓN: La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

OBSERVACIONES: Ninguna.

Cajamarca, 17 de julio del 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CECA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dr. Juan José J. Vera Abanto
DIRECTOR

CC. Archivo

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 295-2023-F-CECA-UNC aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller Carmen Janet Lozano Jara denominada: “RÉGIMEN LABORAL DE LA MICROEMPRESA EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023”

Dr. CPC. Norberto Barboza Calderón
Presidente

Dr. CPC. Julio Norberto Sánchez De La Puente
Secretario

Dr. CPC. Roberto Arturo Granados Cruz
Vocal

Dr. CPC. Lenin Rodríguez Castillo
Asesor

Dedicatoria

Dedicado a todas aquellas personas, familiares y amigos, que me motivaron a ser mejor cada día con la frase “tú puedes”, en especial a mis padres, los cuales fueron personas esenciales para el logro de este objetivo, de igual manera a mi hermano, pieza clave en el desarrollo de mi persona, dado que siempre cree en mí. Por último, a Dios, por darle las fuerzas necesarias a mi mami para ayudarme a ser profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme una familia y unos padres que siempre me apoyan y motivan mi deseo de superación, así mismo a mi hermano, que me trazó un ejemplo a seguir y a continuar con cualquier obstáculo que se presente, a mis amistades que de una u otra manera han contribuido con mi crecimiento tanto emocional como profesional y a mi asesor, el Dr. Lennin Rodríguez Castillo y al Dr. Julio Sánchez de la Puente, por apoyarme y guiarme para concluir satisfactoriamente con la investigación.

Índice de Contenido

Hoja de Aprobación de la Tesis	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento.....	6
Índice de Tablas	12
Índice de figuras.....	13
Resumen.....	15
Abstract.....	17
Introducción	18
Capítulo I. Planteamiento de la Investigación.....	20
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	20
1.2. Delimitación del Problema	21
1.2.1. Delimitación Espacial	21
1.2.2. Delimitación Temporal	21
1.3. Formulación del Problema.....	21
1.3.1. Pregunta General	21
1.3.2. Preguntas Específicas	21
1.4. Justificación de la Investigación.....	22
1.4.1. Justificación Teórica	22
1.4.2. Justificación Practica.....	22

1.4.3. Justificación Académica.....	22
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivos Generales	22
1.5.2. Objetivos Específicos.....	23
1.6. Limitaciones de la Investigación	23
Capítulo II. Marco Teórico.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación:.....	24
2.1.1. Antecedentes Internacionales	24
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	25
2.1.3. Antecedentes Regionales.....	27
2.2. Base Legal	28
2.3. Bases Teóricas	30
2.3.1. Régimen Laboral de la Microempresa	30
2.4. Definición de Términos Básicos.....	41
2.4.1. Acreditación REMYPE	41
2.4.2. Ámbito de aplicación del régimen laboral	42
2.4.3. Base Legal.....	42
2.4.4. Cambio del régimen laboral.....	42
2.4.5. Condiciones para acceder al REMYPE.....	42
2.4.6. Derechos y beneficios laborales de la microempresa.....	42

2.4.7. Descanso semanal obligatorio y días feriados.....	43
2.4.8. Descanso vacacional.	43
2.4.9. Determinación de ventas anuales	43
2.4.10. Exclusión del régimen laboral.....	43
2.4.11. Extensión del régimen laboral.....	43
2.4.12. Finalidad del REMYPE.....	43
2.4.13. Indemnización por despido injustificado.	44
2.4.14. Jornada y horario de trabajo.....	44
2.4.15. Microempresa.....	44
2.4.16. Objeto del régimen laboral.....	44
2.4.17. Permanencia del régimen laboral	44
2.4.18. Procedimiento de Inscripción al REMYPE.....	44
2.4.19. Régimen laboral de la microempresa	44
2.4.20. Registro Nacional de la Microempresa	45
2.4.21. Remuneración.....	45
2.4.22. Requisitos de la microempresa.....	45
2.4.23. Seguro complementario de trabajo de riesgo	45
2.4.24. Seguro de salud	45
2.4.25. Seguro de vida ley	45
2.4.26. Sistema pensionario.....	45

Capítulo III. Hipótesis y Variables.....	46
3.1. Variables	46
3.1.1. Variable 1:.....	46
3.2. Operacionalización de las Variables.....	47
Variable.....	47
Capítulo IV. Marco Metodológico	48
4.1. Enfoque y Métodos de la Investigación	48
4.1.1. Enfoques de la Investigación.....	48
4.1.2. Métodos de la Investigación.....	48
4.2. Nivel o Alcance de Investigación	48
4.3. Diseño de la Investigación.....	49
4.4. Población y Muestra	49
4.4.1. Población.....	49
4.4.2. Muestreo.....	49
4.4.3. Muestra.....	49
4.5. Unidad de Análisis.....	50
4.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos.	50
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	50
Capítulo V. Resultados y Discusión.....	51
5.1. Presentación, interpretación y análisis de Resultados	51

5.1.1. Resultados estadísticos de la variable 1	51
5.1.2. Baremos por variable y dimensión.....	74
5.2. Discusión de Resultados.....	80
Conclusiones	82
Recomendaciones	84
Referencias:.....	85
Apéndices:.....	90
Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica	90
Apéndice B. Instrumento de recolección de datos.....	92
Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del instrumento de recolección de datos	104
Apéndice D. Aplicación de cuestionario	105
Apéndice E. Base de datos SPSS-Versión 27	106

Índice de Tablas

Tabla 1	Cálculo de ventas anuales	33
Tabla 2	Récord mínimo de descanso vacacional	36
Tabla 3	Diferencia entre el SIS microempresarial y ESSALUD regular	37
Tabla 4	Diferencia entre el SPP y SNP.....	39
Tabla 5	Construcción de escala de valoración	74
Tabla 6	Resumen de procesamiento de casos	104
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad.....	104

Índice de figuras

Figura 1 Definición del Régimen Laboral	51
Figura 2 Objeto del Régimen Laboral	52
Figura 3 Ámbito de aplicación.....	53
Figura 4 Extensión del Régimen Laboral	54
Figura 5 Exclusión del Régimen Laboral	55
Figura 6 Permanencia del Régimen Laboral.....	56
Figura 7 Cambio del Régimen Laboral.....	57
Figura 8 Definición de Microempresa	58
Figura 9 Requisitos de la microempresa.....	59
Figura 10 Determinación de ventas anuales	60
Figura 11 Remuneración.....	61
Figura 12 Jornada y horario de trabajo	62
Figura 13 Indemnización por despido injustificado	63
Figura 14 Descanso semanal obligatorio y días feriados.....	64
Figura 15 Descanso vacacional.....	65
Figura 16 Seguro de vida ley	66
Figura 17 Seguro de salud	67
Figura 18 Sistema pensionario.....	68
Figura 19 Definición de REMYPE.....	69
Figura 20 Finalidad del REMYPE.....	70
Figura 21 Condiciones para acceder al REMYPE.....	71
Figura 22 Procedimiento de inscripción	72

Figura 23 Acreditación REMYPE	73
Figura 24 Régimen Laboral de la Microempresa	75
Figura 25 Base legal laboral de la microempresa	76
Figura 26 Microempresa.....	77
Figura 27 Derechos y Beneficios Laborales de la microempresa.....	78
Figura 28 Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.....	79

Resumen

La presente investigación titulada “Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023”, se realizó con la finalidad de determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023, utilizando el enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo, y de diseño no experimental-transversal, aplicando el instrumento del cuestionario para la recopilación de información a 70 estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, los cuales fueron seleccionados por Muestreo No Probabilístico Intencional. Se obtuvo como resultado que, el 57.14% del total de encuestados poseen un nivel medio de conocimiento, el 12.86% tiene un nivel bajo de conocimiento, y el 30% de los encuestados, poseen un nivel alto de conocimiento referente al Régimen Laboral de la Microempresa, esto quiere decir que, los estudiantes de contabilidad, conocen parcialmente el tema, por lo que se concluye que, en relación al grado de conocimiento de la variable Régimen Laboral de la Microempresa y sus dimensiones (base legal laboral de la microempresa, microempresa, derechos y beneficios laborales de la microempresa, y Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa), es debido a falta de iniciativa por investigar y falta de capacitaciones (talleres, charla, etc.), en consecuencia son pocos estudiantes quienes conocen totalmente sobre el régimen laboral.

Palabras Claves: Régimen laboral, Microempresa, REMYPE, Beneficios Laborales, Trabajador.

Abstract

The present research entitled "Labor Regime of Microenterprise in Students of the National University of Cajamarca, 2023", was carried out with the objective of determining the level of knowledge of the Labor Regime of Microenterprise in Students of the National University of Cajamarca, 2023, the quantitative approach, descriptive level, of non-experimental-transversal design was used, applying the questionnaire instrument for data collection to 70 students enrolled in the ninth cycle of the academic semester 2023 I of the Professional Academic School of Accounting of the National University of Cajamarca, which were selected by Intentional Non-Probabilistic Sampling. It was obtained as a result that, represented by 57.14% of the total respondent have an average level of knowledge, 12.86% have a low level of knowledge, and 30% of respondents, have a high level of knowledge regarding the Labor Regime of the Microenterprise, this means that, accounting students, partially know the subject, therefore, it is concluded that, with respect to the level of knowledge of the variable Labor Regime of Microenterprise and its dimensions (legal base, microenterprise, labor rights and benefits, and National Registry of Micro and Small Enterprises), it is due to lack of initiative to investigate and lack of training (workshops, talk, etc.), consequently few students know fully about the labor regime.

Keywords: Labor regime, microenterprise, REMYPE, labor benefits, worker.

Introducción

La educación brindada en la universidad, es el que más impacto genera en la sociedad, dado que preparan a futuros profesionales que ayudarán en el crecimiento del país, por lo que es necesario informar a los estudiantes universitarios con la realidad peruana y a la par, con información actualizada. Además de conocer que casi el 90% de empresas existentes a nivel nacional son microempresas. Es así que, el problema que se presenta es la falta parcial o total de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa, las causas de esto son (a) La falta de campañas de concientización del Colegio de Contadores, (b) Deficiencias en las capacitaciones brindadas por las entidades del estado, (c) falta de iniciativa para investigar, d) La formación académico profesional no da relevancia al tema, en consecuencia originaría que los egresados, bachilleres y/o contadores en el desarrollo de sus labores ofrezcan un mal asesoramiento, se desprestigian profesionalmente, les aperturen procesos administrativos, civiles, penales, además, que los contribuyentes sean infraccionados.

En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023, en donde se reflexionará sobre el nivel actual de conocimiento de los alumnos sobre el Régimen Laboral de la Microempresa, y de acuerdo a ellos plantear recomendaciones para reducir los factores que las ocasionan y, por ende, evitar las consecuencias.

Ahora bien, en relación a la metodología, este enfoque se caracteriza por ser cuantitativo, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental-transversal, aplicando el cuestionario como instrumento de recolección de datos a 70 estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la escuela de Contabilidad de la Universidad Nacional de

Cajamarca, los cuales fueron seleccionados por Muestreo No Probabilístico Intencional.

El desarrollo de la investigación abarca 5 capítulos:

El capítulo I, muestra el planteamiento del problema, que comprende la descripción de la realidad problemática, selección y delimitación del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

El capítulo II, está conformado por el marco teórico, que abarca los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, base legal, bases teóricas y definición de términos básicos.

El capítulo III, está conformado por la variable, que comprende la variable y operacionalización de variable.

El capítulo IV, está conformado por el marco metodológico, que comprende el enfoque, método nivel y diseño de la investigación, así mismo, la población de estudio, el tamaño de la muestra, unidad de análisis, método, técnicas e instrumentos de investigación.

El capítulo V, se muestra los resultados y discusión, en donde se analiza, interpreta y discute los resultados obtenidos, procesados mediante el programa IBM SPSS Versión 27, seguidamente se presentan las conclusiones, recomendaciones y las citas bibliográficas según las normas APA séptima edición.

Finalmente, como respaldo y sustento de la investigación se anexa la matriz de inconsistencia metodológica, el cuestionario aplicado, e imágenes relacionadas a la aplicación del cuestionario y el procesamiento de datos en el programa ya mencionado en el párrafo anterior.

Capítulo I. Planteamiento de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel mundial, tomando como punto de referencia a Europa, Autónomos y pymes (2022), señala que,

Una microempresa, según el Reglamento N°651/2014 de la Comisión Europea, es una empresa que tiene menos de diez empleados y cuyo volumen anual de negocio no supera los dos millones de euros, además que abarca el 39.25% de la economía española y generan un 21.98% del empleo del país.

En Latinoamérica, el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2019) menciona que:

El proceso de formalización es uno de los mayores obstáculos que enfrentan las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) debido a los costos transaccionales del proceso; la ausencia de asesoría; los modelos tradicionales de inscripción; y, la falta de incentivos. Una estrategia efectiva para la formalización de estas empresas debe combinar medidas para reducir la carga regulatoria y el costo de la formalidad, así como incentivos para su formalización y mejoras en la fiscalización.

En el Perú, el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa es un régimen laboral creado específicamente para las MYPES, las cuales, debido a su tipo de negocio o contexto socioempresarial, no generan los mismos ingresos que las empresas bajo el régimen laboral general. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 4)

En la actualidad el problema de los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, es el desconocimiento total y/o parcial del Régimen Laboral de la Microempresa.

Dentro de las causas que originan el problema, se presentan: (a) Falta de campañas de concientización del Colegio de Contadores, (b) Deficiencias en las capacitaciones brindadas por las entidades del estado, (c) falta de iniciativa para investigar, d) La formación académico profesional no da relevancia al tema.

De continuar con el problema, entre las consecuencias que origina lo antes descrito sería: que egresados y/o contadores en el desarrollo de sus labores ofrezcan un mal asesoramiento, se desprestigian profesionalmente, les aperturen procesos administrativos, civiles, penales, además, que los contribuyentes sean infraccionados.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

- Sector: Educación
- Distrito: Cajamarca
- Provincia: Cajamarca
- Región: Cajamarca

1.2.2. Delimitación Temporal

Para la presente investigación se tomará en cuenta la información correspondiente al año 2023.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Pregunta General

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?

1.3.2. Preguntas Específicas

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la base legal laboral de la microempresa en los

Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los derechos y beneficios laborales de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

El aspecto teórico de la presente investigación, se fundamenta en el análisis que se realizará al contenido normativo referente al Régimen Laboral de la Microempresa, el que permitirá expandir el conocimiento de los estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, proporcionando una perspectiva crítica.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación, desde la parte práctica, está debidamente justificada, dado que contribuirá a que los alumnos de la Universidad Nacional de Cajamarca puedan prevenir las consecuencias del problema.

1.4.3. Justificación Académica

La investigación representa un aporte bibliográfico, ya que proporcionará antecedentes y metodología para la realización de investigaciones futuras.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivos Generales

- Determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en

Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

1.5.2. *Objetivos Específicos.*

- Describir el nivel de conocimiento de la base legal laboral de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.
- Describir el nivel de conocimiento de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.
- Describir el nivel de conocimiento de los derechos y beneficios laborales de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023
- Describir el nivel de conocimiento del Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

1.6. Limitaciones de la Investigación

En la presente investigación no se identificaron limitaciones, existe acceso a las fuentes bibliográficas internacionales, nacionales, locales, y para la aplicación de la encuesta a la muestra.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación:

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

De acuerdo con Corominas (2019), en su memoria: El régimen jurídico del trabajo familiar en Chile, tuvo como objetivo, revisar críticamente el estado de la regulación del trabajo familiar en nuestra legislación, en la investigación se llevó a cabo la metodología descriptiva, aplicando la revisión bibliográfica a notas que según la doctrina identifican el tipo de prestación de servicios que interesa al Derecho del Trabajo y antecedentes normativos históricos, concluyendo, que lo más beneficioso es que sea regulado mediante un estatuto jurídico diferenciado, a pesar de no estar de acuerdo con esta afirmación. Pero es, la opción más viable con el análisis dogmático de los elementos que tipifican la prestación de servicios que es objeto de regulación del Derecho del Trabajo.

Según Ferrante (2018), en su artículo: La importancia de la empresa familiar y la insuficiente regulación urbana de la microempresa familiar, tuvo como objetivo destacar la necesidad de una apropiada normativa para esta verdadera institución jurídica y social en el actual panorama legislativo y para dar autonomía a esta empresa más allá de su contexto, íntimamente relacionado con el ambiente urbano, la vivienda. Utilizando la metodología propia de las ciencias jurídicas y utiliza como base de análisis la legislación positiva, recurriendo a los procedimientos propios de la dogmática; es decir, el examen razonado del derecho y los pronunciamientos de los tribunales ordinarios y administrativos, utilizándose también material doctrinario nacional y extranjero, para contraponer el estudio de esta reglamentación en otros ordenamientos. Concluyendo que, en definitiva, se requiere un adecuado marco legal sobre la empresa familiar teniendo en consideración su naturaleza jurídica, la ordenación de sus

relaciones personales internas y externas y el régimen de la prestación -laboral y patrimonial- del familiar que coopera con ella. Más allá de la asociación que la Ley chilena realiza entre microempresa y casa habitación, es la empresa familiar la que ahora debe ser objeto de estudio para revalorizar su potencial en la economía para poder contribuir al desarrollo de ambientes rurales en los que el coste oportunidad económico desincentiva las grandes empresas en invertir.

Por último, Ramón y otros (2022), en el artículo titulado: Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador, tuvo como objetivo, analizar la incidencia que tienen las microempresas como entes generadores de empleo y su incidencia en el derecho del trabajo. En la investigación se utilizó la metodología cualitativa con alcance descriptivo, aplicando la revisión bibliográfica de medio de organismos oficiales como la Súper Intendencia de Compañías Valores y Seguros, Revistas científicas y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), concluyendo que, las microempresas ecuatorianas son aún más importantes para la economía del Ecuador, gracias a su incidencia en la generación de empleo y la dinamización económica, pero muchas de las veces el administrador ejecuta acciones que vulneran los derechos laborales del trabajador.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Citando a Pérez (2022) con su tesis: Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la Microempresa, rubro restaurante pollería, Chachapoyas, 2019, tuvo como objetivo determinar el efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la microempresa, rubro restaurante-pollería, Chachapoyas, 2019. En la investigación se llevó a cabo el método descriptivo y explicativo, aplicando la encuesta a 30 trabajadores pertenecientes al régimen de la microempresa, rubro restaurante-pollería. Como conclusión de la investigación, ha quedado establecido que los principales derechos laborales

transgredidos de los trabajadores de la microempresa son, se les paga menos de una remuneración mínima vital, trabajan más de ocho horas diarias, horas que no son remuneradas, no gozan de vacaciones, no están afiliados a un seguro de salud, a un seguro de pensiones.

Ahora bien, Barrientos & Ruíz (2020), con su tesis: El acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype de la empresa ASCLA Soluciones y Servicios E.I.R.L., 2019, tuvo como objetivo identificar el desconocimiento en los derechos y beneficios laborales de los trabajadores del régimen de la Micro y Pequeña Empresa debido a la escasa comunicación sobre el tema en las redes sociales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En la investigación se llevó a cabo una metodología de tipo descriptiva y cualitativa, aplicando la encuesta, análisis documental y el método de caso a 10 trabajadores que laboraban en la empresa ASCLA soluciones y servicios E.I.R.L. Como conclusión se determinó que el 100% de los encuestados coincide en afirmar que la formalización de los trabajadores traería como resultado el registro de todo el personal que no se encuentra en planilla; y el 50% de personas encuestadas considera que si formaliza a los trabajadores evitarían o disminuirían las sanciones laborales ante el Ministerio de Trabajo.

Finalmente, Chacaltana, (2008), en el artículo de revista denominada: Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia, tuvo como objetivo proporcionar una evaluación de los efectos que este régimen laboral especial habría tenido sobre la performance económica de las microempresas y las condiciones de trabajo de sus trabajadores. En la investigación se llevó a cabo la metodología de empates en base a propensiones a participar, aplicando la encuesta a los microempresarios que se han registrado en el Ministerio del Trabajo, así como la revisión documental (obtenida de las encuestas nacionales de hogares). Concluyendo que, el sector de las microunidades de producción (menos de 10

trabajadores), siendo de gran magnitud, es también bastante heterogéneo. Existen diversas formas de organizar la producción. En este documento, se clasificó a las pequeñas unidades de producción en tres grandes categorías: a) aquellos individuos que trabajan solos (negocios individuales), b) aquellos trabajadores que laboran con ayuda de familiares no remunerados (microempresas familiares) y c) aquellos negocios que incluyen trabajadores asalariados.

Aunque usualmente se habla de la microempresa como sinónimo de la microempresa asalariada, en realidad la microempresa familiar y las microempresas unipersonales son las más frecuentes y tienen características específicas que se deben tomar en cuenta.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Como afirma Garcia & Tanta (2023) en su tesis: Acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y su impacto en los costos laborales de la empresa JJ Quiroz SRL., de la ciudad de Cajamarca, periodo - 2021, tuvo como objetivo conocer si el acogimiento al Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa minimiza los costos laborales. La investigación fue descriptiva y deductiva, utilizando en las planillas de las remuneraciones del período 2021 de la empresa JJQUIROZ SRL técnicas de análisis documental y fichas de investigación, además, cuestionarios. Como conclusión se indica que al acogerse al Régimen Laboral Especial Mype, se logra reducir los costos en un 50% correspondiente a los beneficios sociales laborales de la empresa, compuesto por las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones (...).

En la opinión de Mendez & Diaz (2020) con su tesis: Análisis comparativo de los regímenes laborales MYPE y común y su incidencia en el estado de resultados de la empresa Maquitec SRL, Cajamarca, año 2019, tuvo como objetivo determinar la incidencia comparativa del análisis de los regímenes laborales MYPE y Común en el Estado de Resultados de la empresa

Maquitec SRL, Cajamarca, año 2019. En la investigación se llevó a cabo un estudio cuantitativo, aplicando el análisis documental y recolección de datos en el Estado de Resultados del periodo 2019. Como conclusión se determinó que la incidencia comparativa del análisis de aportaciones de los Regímenes Laborales MYPE y Común en el Estado de Resultados de la empresa Maquitec SRL, Cajamarca, año 2019 es que el régimen laboral MYPE disminuye la pérdida neta. Puesto que, el Régimen Laboral Común genera una mayor carga laboral en base a aportaciones con un importe ascendente a S/. 9,982.44. En cambio, el Régimen Laboral Especial MYPE en la categoría empresarial de pequeña empresa, asciende a S/. 9504.00 y por último la microempresa genera el menor importe, ascendente a S/. 1,260.00. Es decir, (...) la incidencia comparativa del análisis de los mismos de los regímenes laborales MYPE (microempresa) y Común en el Estado de Resultados, es que la microempresa disminuye la pérdida neta en S/. 8,722.44

Finalmente, Rodríguez (2021) con su tesis: Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa, tuvo como objetivo identificar los derechos laborales que se vulneran, en la regulación del régimen laboral de la micro y pequeña empresa. En la investigación se llevó a cabo el método descriptivo – analítico, aplicando el análisis bibliográfico a leyes; libros y revistas que tratan acerca del tema. Como conclusión se determinó que, la micro y pequeña empresa, tienen una acogida importante por los empresarios en Perú, encontrándose en una posición principal; ya que año a año viene creciendo el porcentaje de creación de Mypes de una forma inevitable.

2.2. Base Legal

- Decreto Legislativo N°713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado el 08 de noviembre de 1991.

- Decreto Legislativo N°1405, Decreto Legislativo que Establece Regulaciones para que el Disfrute del Descanso Vacacional Remunerado Favorezca la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, publicado el 12 de setiembre del 2018.
- Decreto de Urgencia N°044-2019, Decreto de Urgencia que Establece Medidas para Fortalecer la Protección De Salud y Vida de los Trabajadores, publicado el 30 de diciembre de 2019.
- Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, publicada el 26 de enero de 1996.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 27 de marzo de 1997.
- Decreto Supremo 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo, publicado el 4 de julio de 2002.
- Decreto Supremo N°008-2008-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo De La Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, publicado el 30 de setiembre del 2008 (Reglamento de la Ley MYPE).
- Decreto Supremo N°024-2009-PRODUCE, Modifica el Decreto Supremo N°008-2008-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, publicado el 10 de julio de 2009. (Modifica el Reglamento de la Ley MYPE)
- Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de

Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, publicado el 28 de diciembre de 2013 (TUO de la Ley MYPE).

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Régimen Laboral de la Microempresa

2.3.1.1 Base legal laboral de la microempresa.

2.3.1.1.1. Definición del régimen. El régimen laboral MYPE es un régimen especial que aplica a todos los trabajadores de las unidades económicas que cumplen con las características de microempresas y están inscritas en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa. (SOSCIA, 2021)

2.3.1.1.2 Objeto del régimen. Se crea con la intención de promover la formalización de los trabajadores y el desarrollo de las microempresas, mejorando las condiciones para que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales. (TUO de la Ley MYPE, 2013, art. 50)

2.3.1.1.3 Ámbito de aplicación. Para acceder a los beneficios otorgados por la Ley, es necesario que la microempresa cuente con el Certificado vigente de Inscripción o de Reinscripción en el REMYPE” (Reglamento de la Ley MYPE, 2008, art.7).

Anudado a lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del TUO de la Ley MYPE (2013), y el artículo 29 de su reglamento señala que, la normativa es de aplicación para todos los trabajadores que laboran en microempresas, consideradas en dicha categoría porque poseen las características preceptuadas en el artículo 5° de la mencionada ley, lo mismo sucede con sus empleadores y conductores; así también, empresas sujetas al régimen especial agrario, el cual es normado por la Ley N°27360, Ley de la promoción del Sector Agrario, estas tienen la opción de optar por adherirse a este régimen.

2.3.1.1.4 Extensión del régimen. en la sexta disposición complementaria final del TUO

de la Ley MYPE (2013), indica que:

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o de inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, igualmente las asociaciones o agrupaciones de vecinos; podrán acogerse, en caso los trabajadores les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, y no exceda de diez (10) trabajadores.

2.3.1.1.5 Exclusión del Régimen. De acuerdo con el artículo 31 del Reglamento de la Ley MYPE (2008) indica que, no están incluidas en el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, aunque cumpla con las características mencionadas en el artículo 5° de la Ley:

1. Constituyan grupo económico o vinculación económica conforme a lo previsto en el artículo 4; 2. Tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características; 3. Falseen información; 4. Dividan sus unidades empresariales; o, 5. Se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines. Las actividades afines son determinadas por el MTPE.

Además, el artículo 29 del Reglamento de la Ley MYPE (2008), excluye a las micro y pequeñas empresas sujetas a otros regímenes especiales. Así también, la ley no es aplicable en caso el trabajador renuncie posterior a la entrada en vigencia del decreto legislativo N°1086, y es contratado nuevamente bajo cualquier modalidad por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un año desde el fin de la relación laboral (Modifica el Reglamento de la Ley MYPE, 2009, art. 1).

2.3.1.1.6 Permanencia del Régimen Laboral. La microempresa cambiará de dicha categoría, únicamente si sobrepasa el nivel de ventas establecidas por la normativa por dos (2) años calendario consecutivos y se le otorgará un año calendario consecutivo de gracia en el

mismo régimen, después ese periodo, la empresa pasará permanentemente al régimen laboral que le corresponde”. (TUO de la Ley MYPE, 2013, art. 51).

Así que, durante el periodo de gracia, las microempresas deberán afiliar a sus empleados al ESSALUD regular.

2.3.1.1.7 Cambio del Régimen Laboral. La microempresa no podrá retornar a una categoría inferior a la que está, independientemente del nivel de ventas o la cantidad de empleados.

Es decir que, si una microempresa, supera el nivel de ventas por dos años contiguos, pasará a ser pequeña empresa, cumpliendo con todos los beneficios laborales, aun cuando la empresa genere menos ingresos y se encuentre dentro del rango para categorizar como microempresa, no podrá retornar a la categoría anterior (microempresa) (Modifica el Reglamento de la Ley MYPE, 2009, art. 1).

3.3.1.2 Microempresa.

3.3.1.2.1 Definición. Al respecto, la microempresa es una entidad económica conformada por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización empresarial contemplada en el marco legal vigente, cuyo propósito es llevar a cabo actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (TUO de la Ley MYPE, 2013, art. 4)

3.3.1.2.2 Requisitos para considerarse microempresa. para que una unidad económica sea considerada microempresa debe cumplir con los requisitos necesarios indicados en el artículo 5 del TUO de la Ley MYPE (2013), en donde señala que, una microempresa puede regirse como tal, si no supera el nivel de ventas de 150 Unidades Impositivas Tributarias.

3.3.1.2.3 Determinación de ventas anuales. se considerará las ventas generadas en los doce (12) meses previos al registro como microempresa y la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), para el caso de reorganización de sociedades se considerarán las ventas anuales de la empresa absorbida y para las demás se calcularán en función al régimen tributario al que pertenece, según lo descrito en la siguiente tabla.

Tabla 1

Cálculo de ventas anuales

Régimen Tributario	Determinación
Régimen General (RG)	Suma de los ingresos gravados con el impuesto a la renta que se registraron en las declaraciones juradas mensuales.
Régimen Especial Del Impuesto A La Renta (RER)	Suma de los ingresos registrados en los formularios mensuales de las declaraciones juradas.
Nuevo Registro Único Simplificado (NRUS)	Suma de los ingresos brutos mensuales reportados en las declaraciones juradas mensuales.

Nota. Adaptado del (Reglamento de la Ley MYPE, 2008, art. 2).

3.3.1.3 Beneficios laborales de la microempresa. El TUO de la Ley MYPE y su Reglamento, como ya se mencionó anteriormente, fue promulgada con la intención de incrementar la formalidad, pensando en los microempresarios, los cuales están iniciando su emprendimiento con el objetivo de mantenerse en el mercado, por esta razón, los empleadores con los pocos ingresos que generan, puedan costear la formalización de sus trabajadores sin afectarlos negativamente, ofreciendo mencionada ley un menor costo laboral.

3.3.1.3.1 Remuneración. Cuando un trabajador presta servicios en una microempresa, la empresa está obligado a remunerar al empleador al menos la remuneración mínima vital, en la

actualidad es de mil veinticinco soles (S/. 1 025.00) (TUO de la Ley MYPE, 2013, pág. 52).

3.3.1.3.2 Jornada y horario de trabajo. Como lo norma la Constitución Política del Perú, la duración máxima de la jornada laboral es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, incluyendo las jornadas atípicas o acumulativas.

Además de lo descrito en el párrafo anterior, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo Sobretiempo (2002), detalla diferentes aspectos que el empleador debe tomar en cuenta, como el caso de la jornada nocturna, referido al tiempo laborado que comprende entre las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana, ahora, si el horario de trabajo nocturno es habitual, el artículo 53 del TUO de la Ley MYPE (2013), indica que, el trabajador de una microempresa no percibirá una sobretasa del 35%.

Por otro lado, las horas extras, son consideradas como tal, porque superan el máximo de horas establecidas en su horario, el sobretiempo puede realizarse antes o después de la jornada laboral; las 2 primeras horas extras, otorgarán un 25% de incremento en base al valor de la hora percibida, de 3 horas en adelante, el incremento no podrá ser menor al 35%, también se puede compensar con períodos equivalentes de descanso; así mismo, en caso exista un horario corrido, el trabajador tiene como mínimo 45 minutos para su refrigerio. (arts. 7-10)

3.3.1.3.3 Indemnización por despido injustificado. el artículo 56 del TUO de la Ley MYPE (2013), hace mención que, “el importe de la indemnización para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias (...), las fracciones de año se abonan por dozavos.”

3.3.1.3.4 Descanso semanal obligatorio y días feriados. de acuerdo con el artículo 54 del TUO de La Ley MYPE (2013), indica que, dichos descansos se harán efectivos según lo

normado por el régimen común de la actividad privada.

Ahora bien, considerando nuevamente Decreto Legislativo que Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (1991), en el capítulo I, hace referencia al descanso vacacional obligatorio, en donde señala que, el empleador está obligado a brindar al trabajador 24 horas consecutivas de descanso cada semana, preferiblemente el domingo; sin embargo, se puede designar uno distinto, y la remuneración será equivalente a un día ordinario de trabajo. Así también, en caso de que el trabajador labore durante su día de descanso, puede solicitarlo otro día en la misma semana como compensación, caso contrario, el empleador está obligado a cancelarle el día laborado y una sobretasa del 100%.

Por otro lado, para el caso de los días feriados, si el trabajador labora en feriados no laborables y no hace efectivo el descanso otro día, el microempresario tiene la obligación de cancelar una sobretasa del 100%.

3.3.1.3.5 Descanso vacacional. el artículo 55 del TUO de la Ley MYPE (2013), hace referencia al disfrute del descanso vacacional de 15 días por cada año de servicio y su Reglamento, en el artículo 37, señala que podrá vender solo 7 días calendarios, en otras palabras, el empleador puede negociar con el trabajador, de modo que labore normalmente es su periodo de vacaciones, pero con la respectiva compensación económica, es aplicable para trabajadores de la microempresa, siempre y cuando se cumpla con alguno de los siguientes records:

Tabla 2*Récord mínimo de descanso vacacional*

Jornada ordinaria	Labor efectiva
6 días a la semana.	Por lo menos 260 días en dicho periodo
5 días a la semana.	Por lo menos 210 días en dicho período.
4 o 3 días a la semana o sufra paralizaciones temporales aceptadas por la Autoridad.	Siempre y cuando las faltas injustificadas del trabajador no excedan de diez (10) durante dicho periodo.

Nota. (Decreto Legislativo que Establece Regulaciones para que el Disfrute de Descanso Vacacional Remunerado Favorezca la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, 2018, única modificación complementaria final).

Además, en la misma disposición complementaria final antes citada, establece que, por escrito las vacaciones se pueden adelantar, compensando con las vacaciones futuras y en caso termine el vínculo laboral, se podrán compensar con las vacaciones trucas.

Así mismo, el Decreto Legislativo que Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (1991), en el artículo 23, indica que, en caso de que el trabajador no pueda disfrutar del descanso vacacional se le otorgará una compensación económica equivalente a 3 remuneraciones, una por el trabajo realizado, otra remuneración por el descanso vacacional obtenido y no disfrutado, y la última, la indemnización por no haber gozado del descanso.

3.3.1.3.6 Seguro de vida ley. Pacífico Seguros (2023), lo define como:

Es un seguro obligatorio que lo contrata la empresa a favor de sus trabajadores con lo cual podrán estar cubiertos ante muerte natural, accidental o quede inválido. Este seguro de vida Ley, protege al trabajador tanto dentro como fuera de la empresa.

De lo anterior, la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto de

Urgencia que Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores (2019), establece que es obligación del empleador contratar un seguro de vida para el trabajador a partir del inicio de la relación laboral.

3.3.1.3.7 Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. en concordancia con el artículo 1 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo (1998), indica que, el seguro está dirigido para aquellos trabajadores, obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y laboran en negocios que realicen actividades descritas en el anexo 5 del Decreto Supremo N°009-97-SA , Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; además, dicho reglamento, en su artículo 82, señala que la cobertura es de salud por trabajo de riesgo, la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

Pues bien, dicho seguro debe ser contratado a partir del inicio del vínculo laboral el que actualmente ha sido modificado mediante Decreto Supremo N°008-2022-SA, incorporando como, por ejemplo, actividades de restaurante, mensajería, transporte de carga de mercaderías, instalación de muebles, etc.

3.3.1.3.8 Seguro de salud. de acuerdo con el artículo 63 del TUO de la Ley Mype (2013), indica que el seguro de salud de los trabajadores de la Microempresa incluidos en esta Ley será afiliado al régimen “Seguro Integral de Salud”, por otro lado, la normativa no limita a la elección de la afiliación del seguro de salud tanto de trabajadores como conductores a ESSALUD, en la siguiente Tabla se visualizarán las diferencias existentes entre ambos seguros.

Tabla 3

Diferencia entre el SIS microempresarial y ESSALUD regular

Características	Sistema Integral de Salud-SIS	Seguro Social de Salud-ESSALUD
Concepto	Es un seguro de salud dirigido para trabajadores de las microempresas que	Es el seguro al cual se encuentran afiliados obligatoriamente los

Características	Sistema Integral de Salud-SIS	Seguro Social de Salud-ESSALUD
	se atiendan en los centros de salud pública de manera gratuita. (Plataforma Digital Única del Estado, 2022)	trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia. (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2020)
Aportación mensual	El importe es de S/.30.00, sin embargo, el 50% (S/.15.00) es asumido por la microempresa y lo restante es subsidiado por el estado.	El importe mínimo es del 9% de la remuneración mínima vital.
Periodo de carencia	- 1 mes para consulta externa. - 3 meses para atenciones por maternidad, dental y cirugías menores programadas. - 6 meses para cirugías mayores programadas.	Para aquellos que inicien a trabajar por primera vez, tendrán que esperar 3 meses de aportaciones; si se concluye el vínculo laboral e inicia a trabajar para otro empleador, no hay necesidad de esperar este periodo.

Nota. Adaptado de (Boletín Informativo en Seguridad Social en Salud, 2018).

3.3.1.3.9 Sistema pensionario. basándose en el Ministerio de Economía y Finanzas, (2023), afirma que:

Son sistemas de ahorro provisional que administran los fondos de pensiones de sus afiliados, y tienen como finalidad salvaguardar el dinero de los trabajadores en su etapa laboral para que cuando se jubilen reciban un sueldo mensual, para así tener mejor calidad de vida al cese de su vida laboral.

Pues bien, en relación con el TUO de la Ley MYPE (2013), indica que:

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 del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones” (art. 65).

A continuación, se muestra las diferencias entre ambos sistemas de pensiones:

Tabla 4*Diferencia entre el SPP y SNP*

Características	Sistema Privado de Pensiones -SPP	Sistema Nacional de Pensiones-SNP
Administrado por	La Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).	La Oficina de Normalización Previsional (ONP).
Destino de aportaciones	Funciona mediante una cuenta individual de capitalización (CIC) que pertenece a cada afiliado, en dicha cuenta se realizan los abonos de los aportes que el trabajador realiza a lo largo de su vida laboral.	Los aportes realizados por el trabajador activo se suman a un fondo común que utiliza para financiar el pago de las pensiones de los jubilados en la actualidad.
Plazo de elección del Sistema de Pensión	10 días a partir del momento en que el trabajador recibe el boletín informativo.	
Aportación mensual	<ul style="list-style-type: none"> - 10% va directamente al fondo de del trabajador. - 1.84% se destina a una aseguradora específica encargada de brindar prestaciones del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. -Y un porcentaje por la administración del fondo, son variables, ya que son determinados por cada administradora. 	El trabajador aporta el 13% de la remuneración percibida
Requisitos de derecho de la pensión mínima	<ul style="list-style-type: none"> - Tener 65 años de edad. - No necesitas un mínimo de aportes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener 65 años de edad. - Cumplir con 20 años de aportación al sistema.

Nota. Adaptado de (Actualización del “Boletín Informativo” a que se refiere la Ley N° 28991,

Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínimas y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada, 2019).

3.3.1.4 Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

3.3.1.4.1 Definición. Al respecto:

Se denomina así al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, a cargo del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene por finalidad acreditar

que una micro o pequeña empresa cumple con las características requeridas para acogerse al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 7)

3.3.1.4.2 Finalidad. Actualmente la acreditación de las empresas está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en función a las ventas anuales declaradas ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), pues bien, tomando en cuenta lo establecido en la normativa, el REMYPE tiene por finalidad:

1. Acreditar que una unidad económica califica como micro y pequeña empresa de acuerdo a las características establecidas en los Artículos 4° y 5° del Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, 2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y, 3. Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar publicidad de su condición de tales. (Modifica el Reglamento de la Ley MYPE, 2009, art. 1).

3.3.1.4.3 Condiciones para acceder al REMYPE. Para afiliarse y gozar de los beneficios preceptuados en el TUO de la Ley MYPE y el reglamento, para el caso de las microempresas, se debe cumplir con el requisito de generar ventas anuales como máximo de 150 Unidades Tributarias Impositivas (UIT). (TUO de la Ley MYPE, art. 5).

Ubicarse en alguna de las categorías empresariales establecidas para las MYPES, no deben encontrarse bajo alguno de los supuestos de exclusión del marco normativo de las MYPES, el RUC de la empresa debe encontrarse vigente, tener el usuario y clave SOL y tener como mínimo un trabajador. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021, pág. 7)

3.3.1.4.4 Procedimiento de inscripción. Teniendo en cuenta a Redacción Gestión (2021), indica que el registro se puede realizar de manera online, teniendo RUC, usuario y clave SOL, es necesario seguir los siguientes pasos:

- a. Ingresar al sitio web del MTPE.
- b. Buscamos la opción “Registro de la Micro o Pequeña Empresa (REMYPE)”.
- c. En la ventana emergente, se digita el RUC, usuario y clave SOL.
- d. En la siguiente ventana que se presenta se deberá dar clic en el “Módulo de Registro de la MYPE”.
- c. En el módulo “empresas”, se registrará y confirmará los datos de la empresa.
- d. Para el registro de trabajadores, se registran los datos personales y modalidad contractual de cada uno.
- e. Finalmente, clic en “sí acepto” y “acepto y declaro”, automáticamente la solicitud será enviada al Sistema del REMYPE.

3.3.1.4.5 Acreditación. En cuanto a la acreditación, como manifiesta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014):

Las empresas y juntas de propietarios se acreditan después de siete (7) días de haber presentado su solicitud virtual, para lo cual deberá ingresar al portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ingresando su RUC, Clave Sol y Usuario, en el cual debe generar su Constancia de Acreditación.

2.4. Definición de Términos Básicos

2.4.1. Acreditación REMYPE

Es la constancia que emite el MTPE, certificando que el solicitante cumple con las características establecidas en el artículo 5 del decreto supremo N°013-2013-PRODUCE, TUO

de la Ley MYPE, para ser considerado como microempresa.

2.4.2. Ámbito de aplicación del régimen laboral

Es aplicable para aquellos trabajadores que laboran en negocios que cumplen con los requisitos señalados en el artículo 5 del TUO de la Ley MYPE y cuentan con la acreditación REMYPE, respetando las exclusiones establecidas en su Reglamento.

2.4.3. Base Legal.

Referido al Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, TUO de la Ley MYPE y al Decreto Supremo N°008-2008-TR, Reglamento de la Ley MYPE, los que regulan actualmente al Régimen Laboral de la Microempresa.

2.4.4. Cambio del régimen laboral.

Es cuando la microempresa supera el límite máximo del nivel de ventas por dos años consecutivos y cambia a la categoría de pequeña empresa, por más que, posterior al cambio de categoría, si genera ventas anuales que se consideran dentro del rango de microempresa, ya no podrá regresar a la categoría inferior, otorgando un año de gracia para efectuar los cambios necesarios para pertenecer a la pequeña empresa.

2.4.5. Condiciones para acceder al REMYPE

Se debe cumplir con el artículo 5 del TUO de la Ley MYPE, además que, la unidad económica no encuentre dentro de las actividades excluidas según la normativa y estar debidamente inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC).

2.4.6. Derechos y beneficios laborales de la microempresa

Son aquellas compensaciones que perciben los trabajadores de una microempresa adicional a su salario regular, por los servicios prestados.

2.4.7. Descanso semanal obligatorio y días feriados

Es el descanso semanal por un lapso de 24 horas continuas remunerado, caso contrario el empleador cancelará una sobretasa del 100%, lo mismo sucede con los días feriados, si éstos no han sido gozados, se le otorgará una sobretasa del 100% de remuneración diaria al trabajador.

2.4.8. Descanso vacacional.

A los trabajadores de la microempresa le corresponde 15 días de descanso por cada año de servicio, pudiendo vender solo 7 de ellos.

2.4.9. Determinación de ventas anuales

La base para determinar el nivel de ventas de una microempresa es la suma de las ventas registradas en las declaraciones juradas mensuales de los 12 meses anteriores al registro de la microempresa en el REMYPE.

2.4.10. Exclusión del régimen laboral

Son aquellas empresas que, a pesar de cumplir con la característica de no superar las ventas anuales de 150 UIT, tienen vinculación económica, pertenecen a otros regímenes especiales (construcción civil, pesquero, portuario, etc), dividen sus unidades económicas o realicen actividades relacionadas con bares, juegos de azar, discotecas y afines.

2.4.11. Extensión del régimen laboral

Abarca a las juntas, asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos, que tienen como máximo diez trabajadores y prestan servicios en común.

2.4.12. Finalidad del REMYPE.

Es acreditar a una unidad económica como microempresa, para gozar de los beneficios laborales establecidos por la normativa.

2.4.13. Indemnización por despido injustificado.

Es equivalente a diez remuneraciones diarias por cada año de servicios, además no debe sobrepasar las noventa remuneraciones diarias.

2.4.14. Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral semanal y diaria máxima es de 48 horas y 8 horas respectivamente, para el caso de labores regulares de la microempresa en jornada nocturna no se aplicará la sobretasa de 35% y referente a las horas extras, le corresponde al trabajador para las 2 primeras horas una sobretasa del 25% y de 3 horas en adelante la sobretasa del 35%.

2.4.15. Microempresa.

Es la unidad económica dedicada a desarrollar actividades relacionadas a la comercialización de bienes o prestación de servicios, transformación, producción, extracción, formadas por una persona natural o jurídica.

2.4.16. Objeto del régimen laboral.

Es promover y fomentar la formalización laboral de los empleados de las microempresas, sin perjudicar a los empleadores con bajos ingresos, beneficiando a los trabajadores con el disfrute de beneficios sociales.

2.4.17. Permanencia del régimen laboral

Es cuando la microempresa no supera por dos años consecutivos el límite del nivel de ventas anuales establecido en el marco legal.

2.4.18. Procedimiento de Inscripción al REMYPE.

Son los pasos a seguir para solicitar el registro de la unidad económica como microempresa en el sitio web del REMYPE.

2.4.19. Régimen laboral de la microempresa

Es un régimen especial establecido para aquellas que cumplen con el requisito para ser considerada microempresa y cuenta con acreditación REMYPE.

2.4.20. Registro Nacional de la Microempresa

Es el Registro en el que se pueden inscribir las microempresas para que sus empleados gocen de los beneficios laborales establecidos en el TUO de la Ley MYPE y Reglamento.

2.4.21. Remuneración

Es la retribución proporcionada del microempresario al trabajador por la contraprestación de su trabajo, correspondiente a una remuneración mínima vital (S/. 1025.00).

2.4.22. Requisitos de la microempresa

Las ventas anuales no superan las 150 UIT, y estas son determinadas en función a las declaraciones mensuales efectuadas ante la SUNAT y el régimen contributivo al que pertenecen.

2.4.23. Seguro complementario de trabajo de riesgo

Seguro que contrata el empleador cuando se realicen labores de riesgo.

2.4.24. Seguro de salud

Cubre los riesgos de salud de los trabajadores, el microempresario puede afiliarlos tanto al Sistema Integral de Salud microempresarial como al Seguro Social de Salud regular.

2.4.25. Seguro de vida ley

Cubre al empleado tanto dentro como fuera de los ambientes empresa, ante muerte natural, accidental o quede inválido.

2.4.26. Sistema pensionario

Comprende a los Sistemas Privados de Pensiones (AFP) y el Sistema Nacional de Pensiones (ONP), los cuales administran el dinero de las aportaciones mensuales de los trabajadores para utilizarlo en su jubilación.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Variables

3.1.1. *Variable 1:*

Régimen Laboral de la Microempresa.

Por ser una investigación de tipo descriptiva simple, la presente investigación no formulará hipótesis, basándose en Hernández (2014) el que señala:

No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio.

Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho

3.2. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Régimen Laboral de la Microempresa	Es un régimen especial que aplica a todos los trabajadores de las unidades económicas que cumplen con las características de microempresas y están inscritas en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (SOSCIA, 2021)	La variable se medirá utilizando un cuestionario, basado en la Escala de Likert	Base Legal Laboral de la microempresa	Definición del Régimen.	a.	Ordinal Escala de Likert
				Objeto de Régimen.	b.	
				Ámbito de aplicación del Régimen.	c.	
				Extensión del Régimen.	d.	
				Exclusión. Del Régimen.	e.	
				Permanencia del Régimen.	f.	
				Cambio del Régimen.	g.	
			Microempresa	Definición.	h.	
				Requisitos.	i.	
				Determinación de ventas anuales.	j.	
			Derechos y beneficios laborales de la microempresa	Remuneración.	k.	
				Jornada y horario de trabajo.	l.	
				Indemnización por despido injustificado.	m.	
				Descanso semanal obligatorio y días feriados.	n.	
				Descanso vacacional.	o.	
				Seguro de vida Ley.	p.	
				Seguro de salud.	q.	
Sistema pensionario.	r.					
Registro Nacional de la Micro y pequeña Empresa	Definición de REMYPE.	s.				
	Finalidad del REMYPE.	t.				
	Condiciones para acceder al REMYPE.	u.				
	Procedimiento de inscripción.	v.				
	Acreditación REMYPE.	w.				

Capítulo IV. Marco Metodológico

4.1. Enfoque y Métodos de la Investigación

4.1.1. Enfoques de la Investigación

En términos generales, en el Enfoque Cuantitativo, los datos se presentan en forma de números (cantidades), lo que implica que su recolección se basa en el proceso de la medición. La recolección se realiza utilizando procedimientos estandarizados y reconocidos por una comunidad científica, para que un estudio sea creíble y aceptado por otros investigadores, es necesario demostrar que se siguieron dichos procedimientos (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 6).

4.1.2. Métodos de la Investigación

4.1.2.1 Método Deductivo. Este método de razonamiento consiste en partir de conclusiones generales como postulados, teorías, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y comprobada validez, para aplicarlos a situaciones o hechos particulares y obtener explicaciones específicas (Bernal, 2016, pág. 71) .

4.1.2.2 Método Inductivo – Deductivo. Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque parte de lo particular a lo general y deductivo dado que va de lo general a lo particular (Bernal, 2016, pág. 71).

4.1.2.3 Método Analítico – Sintético. Estudia los hechos al descomponer el objeto de estudio en sus partes individuales y se analiza de manera separada. Luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis) (Bernal, 2016, pág. 72).

4.2. Nivel o Alcance de Investigación

La investigación es de nivel descriptiva, ya que “los estudios de este nivel, tienen el fin de describir las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades,

procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que son analizados” (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 108) .

4.3. Diseño de la Investigación

Se considera el Diseño No Experimental Transversal, ya que no involucra estímulos o condiciones experimentales a las variables de estudio, además, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural, no son manipuladas, por lo que las variables de estudio y Transversal recoge los datos en un solo momento y solo una vez, es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación (Arias, 2020, pág. 46) .

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población

Para Jany (1994), la Población es “conjunto de elementos o individuos que comparten ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48), citado por (Bernal, 2016, pág. 210).

La población está conformada por 70 estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca.

4.4.2. Muestreo

Para la presente investigación se considera el Muestreo No Probabilístico Intencional, el cual se caracteriza por seguir los criterios personales del investigador, es decir la población censal (Arias, 2020, pág. 61).

4.4.3. Muestra

La Muestra, es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y

la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, 2016, pág. 211) .

Para la presente investigación la muestra es igual que la población.

4.5. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio (Arias, 2020, pág. 62).

Para la presente investigación la conforman cada uno de los estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca.

4.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos.

Las Técnicas de investigación cuantitativa, como por ejemplo la Encuesta, son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales les permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de datos (Arias, 2020, pág. 54)

El Cuestionario, es una modalidad de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación (Ñaupas y otros, 2014, pág. 211).

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

El procesamiento de la información se realizará mediante el programa IBM SPSS Versión 27, en el que se ordenará y clasificará la información para posteriormente ser exteriorizada en Tablas y Figuras para analizar, interpretar y discutir los resultados, obteniendo así las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo V. Resultados y Discusión

5.1. Presentación, interpretación y análisis de Resultados

Mediante gráficos se expondrán los resultados generados mediante la aplicación del cuestionario a 70 estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca.

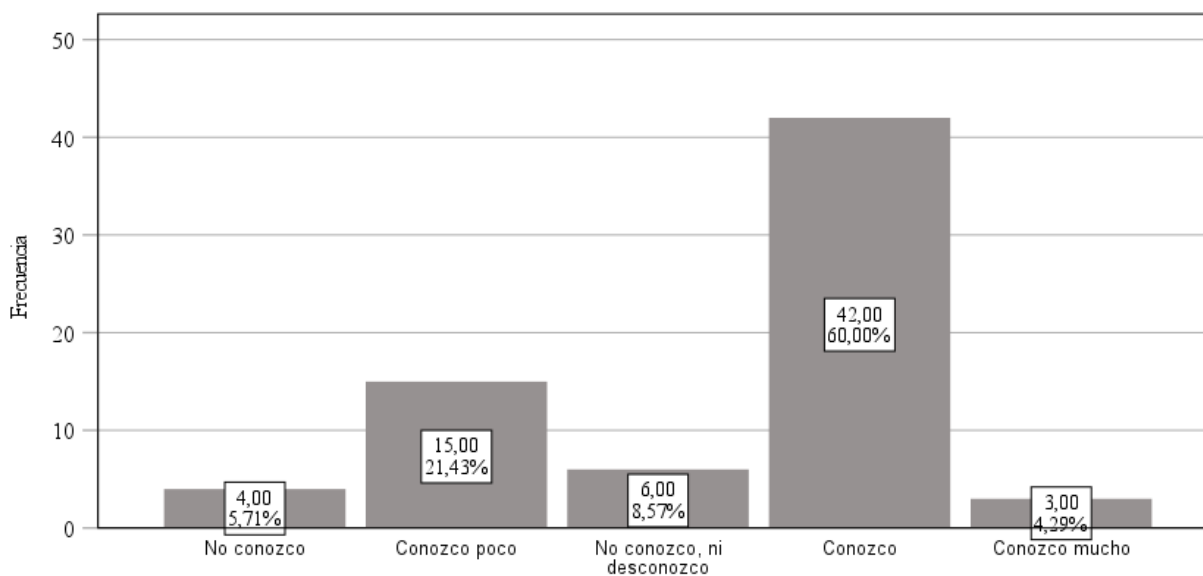
5.1.1. Resultados estadísticos de la variable 1

5.1.1.1 Dimensión 1: Base Legal Laboral de la microempresa.

- a. El Régimen Laboral de la microempresa es un régimen especial establecido para aquellas que cumplen con el requisito de que las ventas anuales no superen las 150 UIT.

Figura 1

Definición del Régimen Laboral



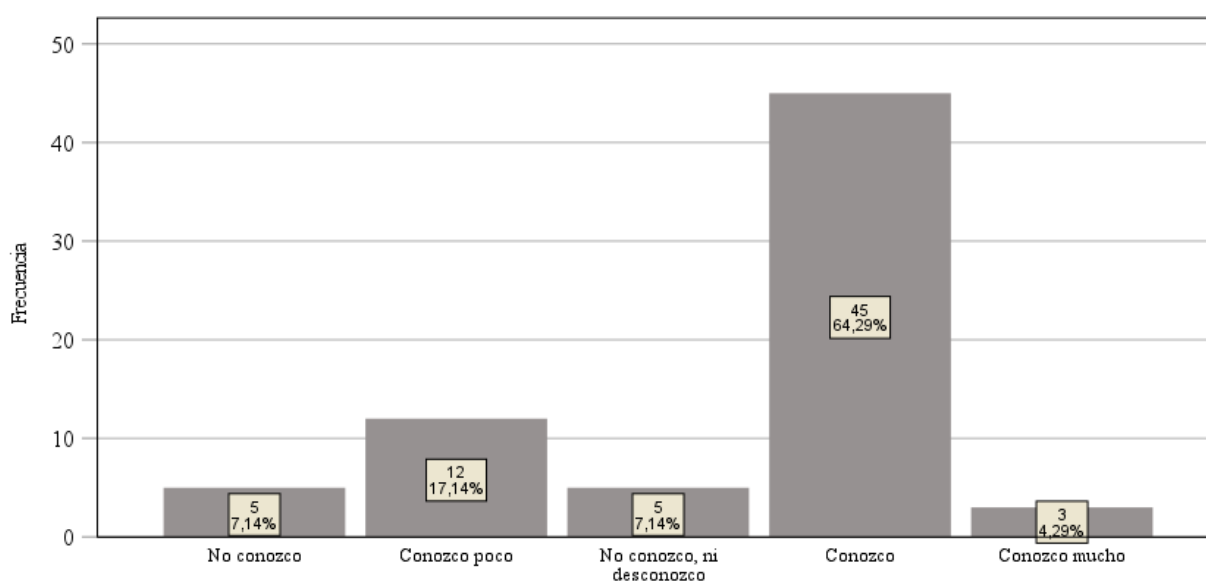
De la figura 1 se observa que, de los 70 estudiantes encuestados de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 60% = 42 estudiantes conocen la definición del Régimen

Laboral de la MYPE, el 21.43% =15 conoce poco, el 8.57% = 6 no conoce ni desconoce, el 5.71% = 4 no conoce, y solo el 4.29% =3 conoce mucho.

- b. El objeto del Régimen Laboral es fomentar y promover la formalización laboral de los empleados de las microempresas.

Figura 2

Objeto del Régimen Laboral

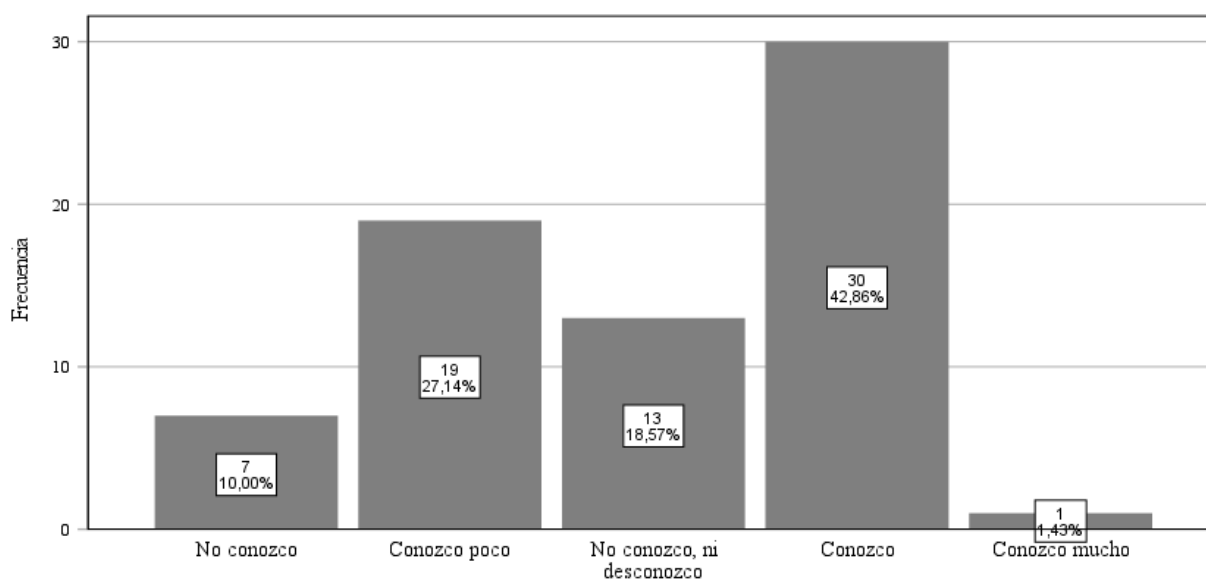


Se visualiza en la figura 2 que, de los 70 estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 64.29% = 45 estudiantes conocen sobre el objeto del Régimen Laboral, el 17.14% = 12 conoce poco, el 7.14% = 5 no conoce, de la misma manera, el 7.14% = 5 no conoce, ni desconoce, el 4.29% = 3 conoce mucho.

- c. El ámbito de aplicación del Régimen Laboral de la Microempresa, es para aquellos trabajadores, empleadores y conductores que laboran en negocios que cumplen con los requisitos, cuentan con la acreditación REMYPE, respetando las exclusiones establecidas en su Reglamento.

Figura 3

Ámbito de aplicación

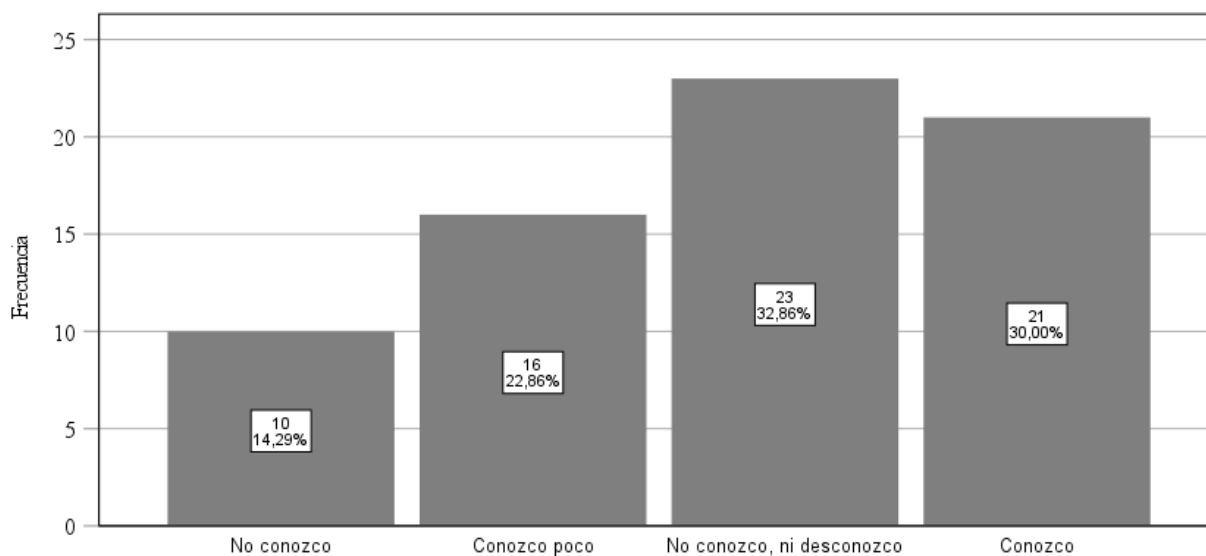


De la figura 3, se desprende que, de los 70 estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 42.86% = 30 conoce sobre el ámbito de aplicación del Régimen Laboral, el 27.14% = 19 conoce poco, el 18.57% = 13 no conoce, ni desconoce, el 10% = 7 no conoce, y solo el 1.43% = 1 conoce mucho

- d. La extensión del Régimen Laboral de la Microempresa, también abarca a las juntas, asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos.

Figura 4

Extensión del Régimen Laboral

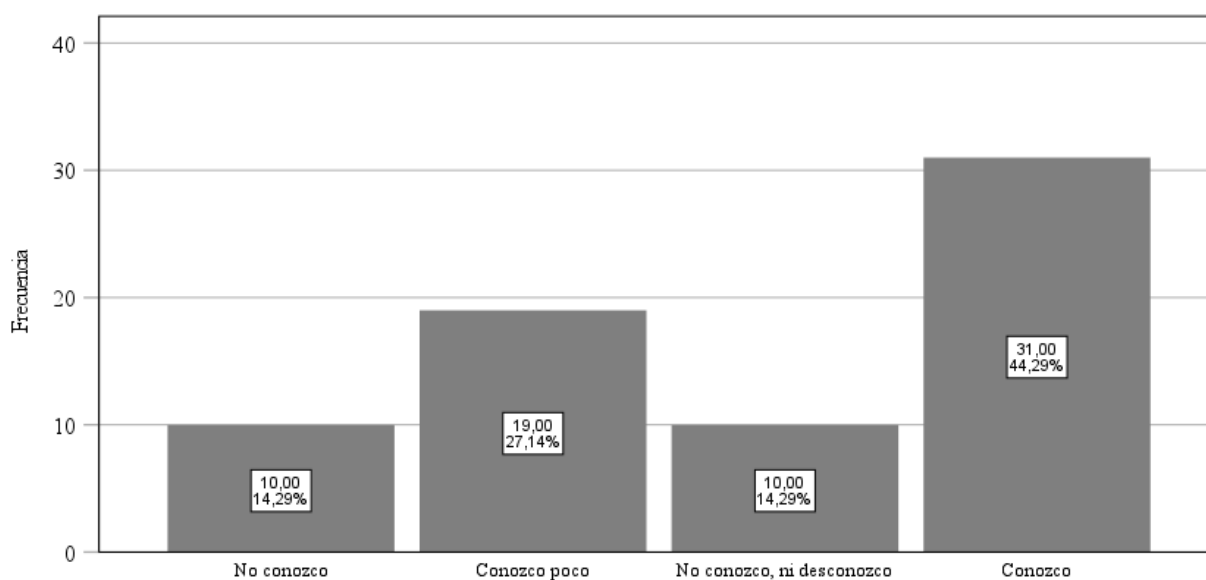


De la figura 4 refleja que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 32.86% = 23 no conoce acerca de la extensión del régimen laboral, el 30% = 21 conoce, el 22.86% = 16 conoce poco, ni desconoce y el 14.29% = 10 no conoce.

- e. Se excluye del Régimen Laboral de la Microempresa, a las unidades económicas que, a pesar de cumplir con el requisito de no superar las ventas anuales de 150 UIT, tengan vinculación económica, pertenezcan a otros regímenes especiales, dividan sus unidades económicas o realicen actividades de bares, juegos de azar, discotecas y afines.

Figura 5

Exclusión del Régimen Laboral

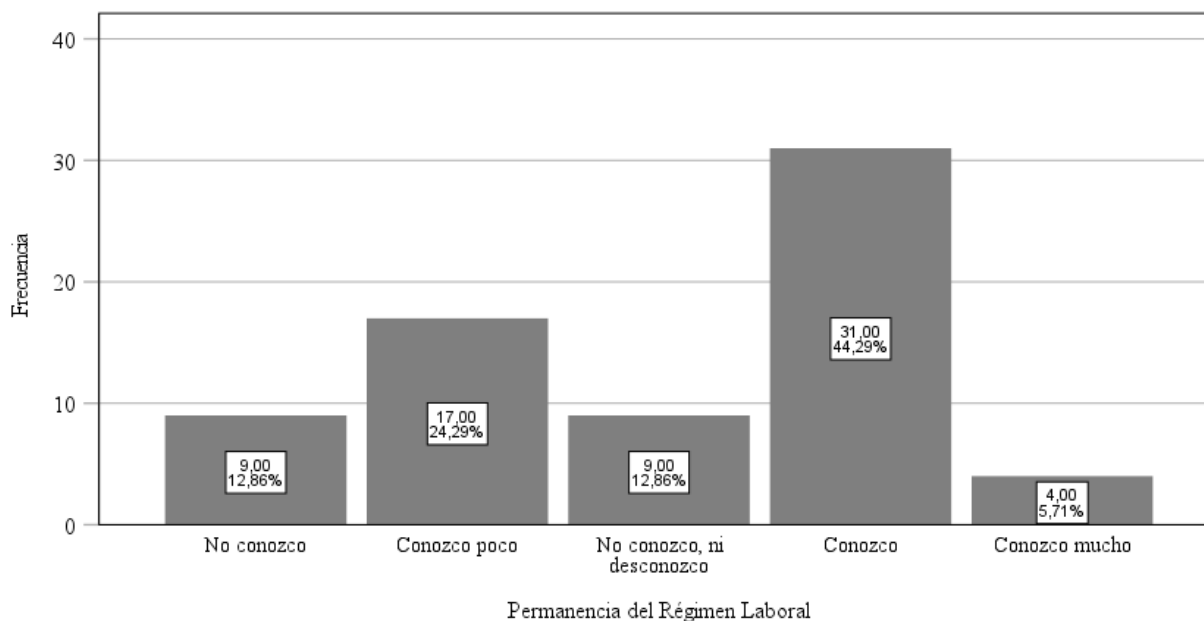


Se observa en la figura 5 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, y el 44.29% = 31 conoce sobre la exclusión del Régimen Laboral, el 27.14% = 19 conoce poco, el 14.29% = 10 no conoce, ni desconoce y de la misma manera el 14.29% = 10 no conoce.

- f. La microempresa permanecerá en el Régimen Laboral de la Microempresa siempre y cuando no supere el máximo nivel de ventas anuales.

Figura 6

Permanencia del Régimen Laboral

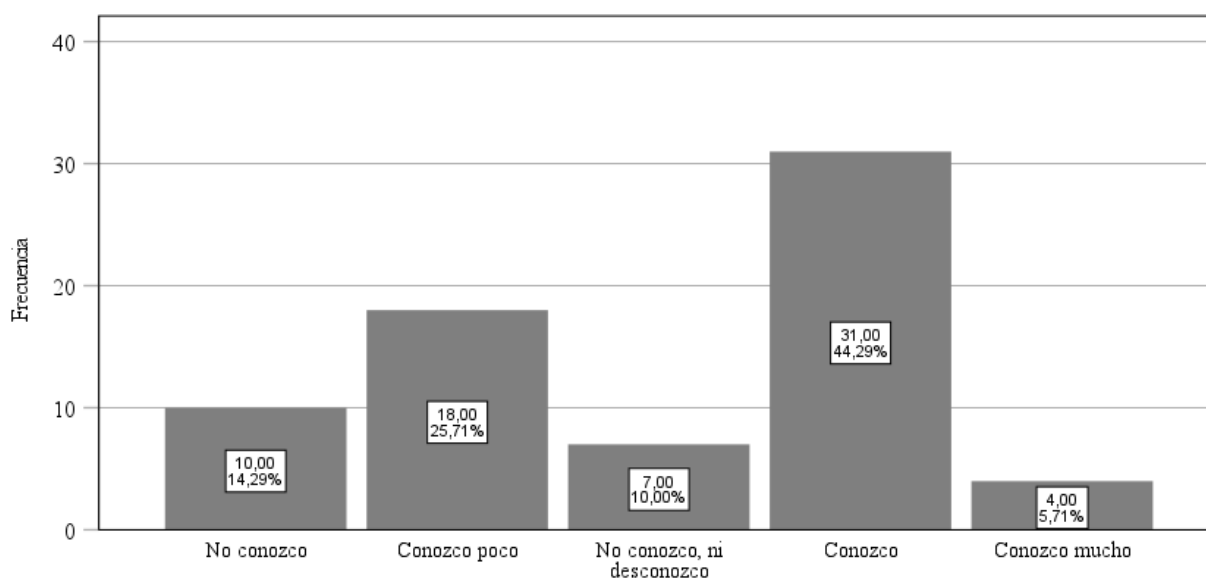


Se observa en la figura 6 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 44.29% = 31 conoce acerca de la permanencia del Régimen Laboral, el 24.29% = 17= conoce poco, el 12.86% = 9 no conoce, así como el 12.86% = 9 no conoce, ni desconoce, y el 5.71% = 4 conoce mucho.

- g. El cambio del Régimen Laboral de la Microempresa, se dará cuando la microempresa supera el límite máximo del nivel de ventas anuales por dos años consecutivos, otorgando un año de gracia para efectuar los cambios necesarios para pertenecer a la pequeña empresa.

Figura 7

Cambio del Régimen Laboral



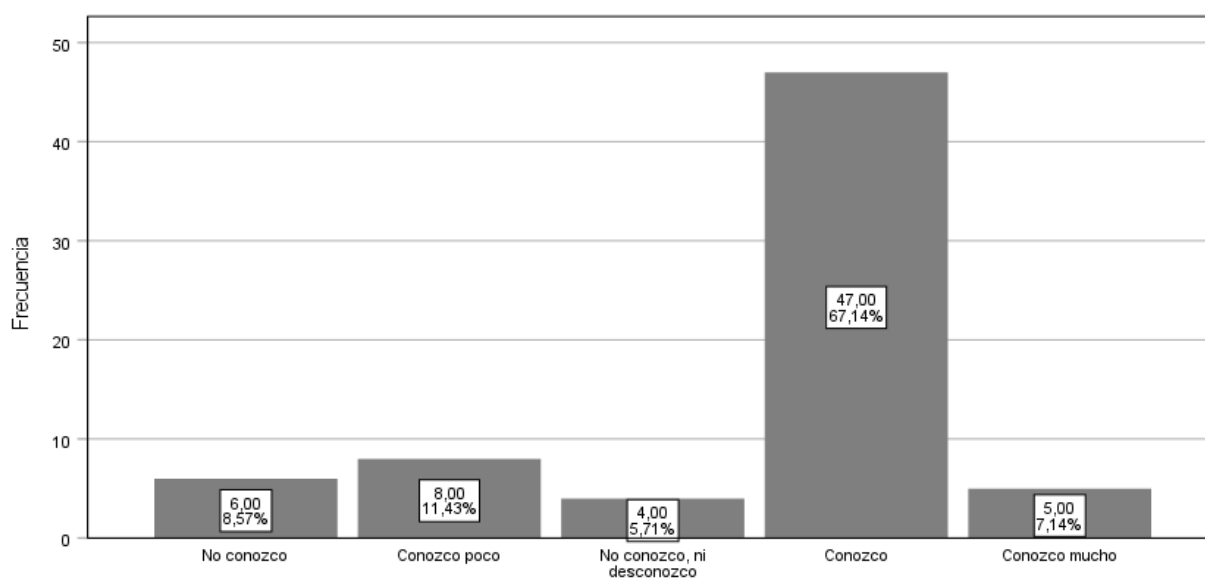
Se observa en la figura 7 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 44.29% = 31 conoce referente al cambio del Régimen Laboral, el 25.71% = 18 conoce poco, el 14.29% = 10 no conoce, el 10% = 7 no conoce, ni desconoce, y el 5.71% = 4 conoce mucho.

5.1.1.2 Dimensión: Microempresa.

- h. Unidad económica dedicada a desarrollar actividades relacionadas a la comercialización de bienes o prestación de servicios, transformación, producción, extracción, formadas por una persona natural o jurídica.

Figura 8

Definición de Microempresa

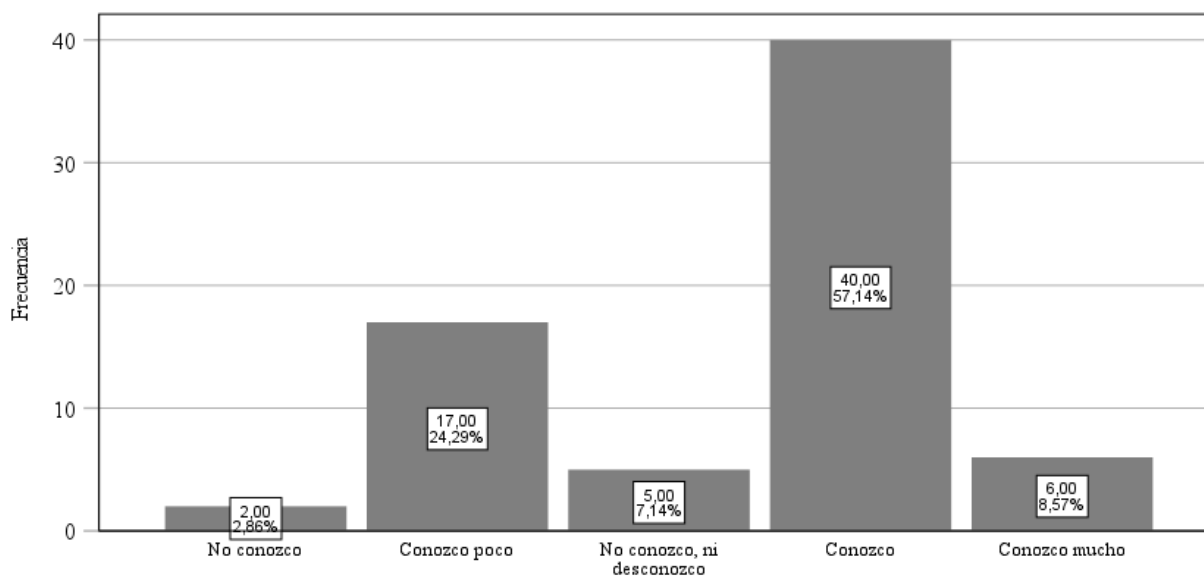


Se visualiza en la figura 8 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 67.14% = 47 conoce sobre la definición de la microempresa, el 11.43% = 8 conoce poco, el 8.57% = 6 no conoce, el 7.14% = 5 conoce mucho y el 5.71% = 4 no conoce, ni desconoce.

- i. El requisito de la microempresa es que las ventas anuales no superan las 150 UIT.

Figura 9

Requisitos de la microempresa

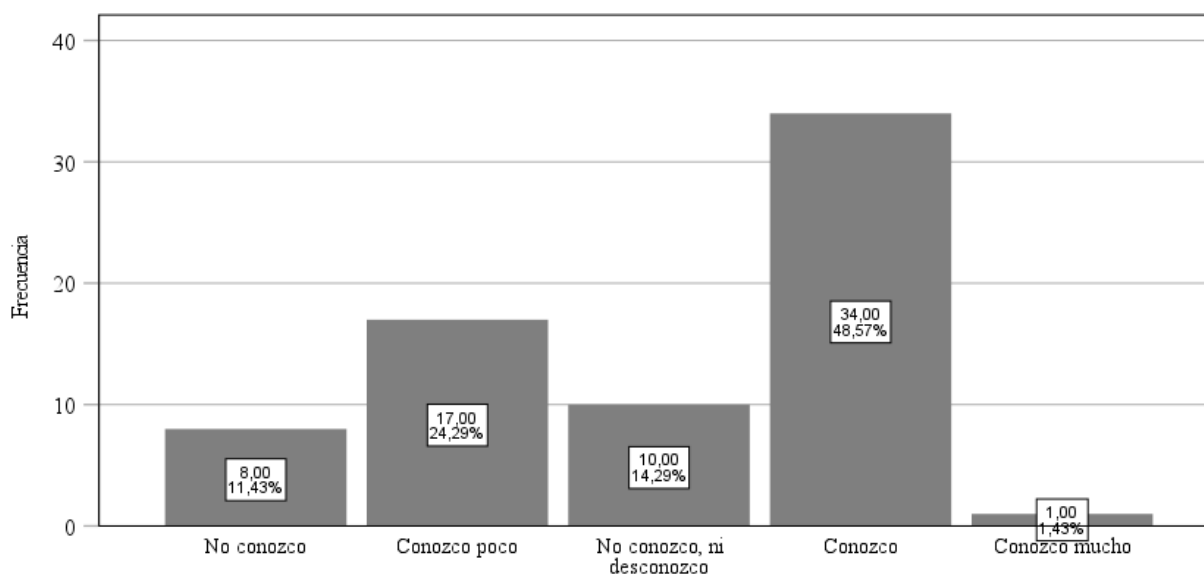


Se advierte en la figura 9 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 57.14% = 40 conoce sobre los requisitos para ser considerado como microempresa, el 24.29% = 17 conoce poco, el 8.57% = 6 conoce mucho, el 7.14% = 5 no conoce, ni desconoce, el 2.86% = 2 no conoce.

- j. La determinación de ventas anuales, es la sumatoria de las ventas registradas en las declaraciones juradas mensuales de los 12 meses anteriores a la inscripción en el REMYPE.

Figura 10

Determinación de ventas anuales



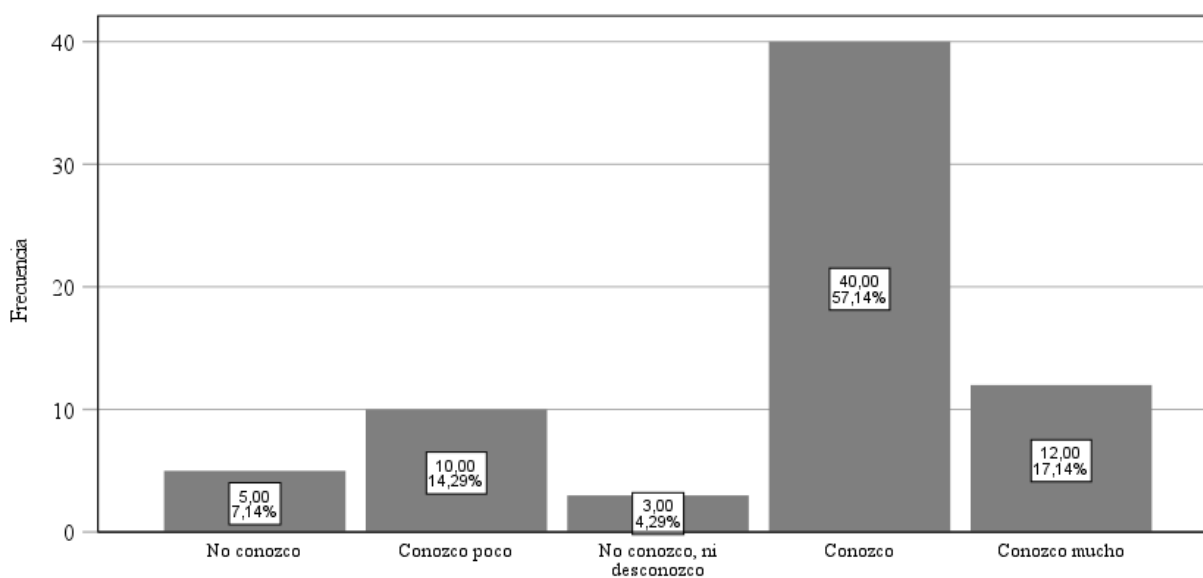
Se visualiza en la figura 10 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 48.57% = 34 conoce sobre la determinación de ventas anuales, el 24.29% = 17 conoce poco, el 14.29% = 10 no conoce, ni desconoce, el 11.43% = 8 no conoce, y el 1.43% = 1 conoce mucho.

5.1.1.3 Dimensión: Derechos y beneficios laborales de la microempresa.

- k. Es la retribución proporcionada del microempresario al trabajador por la contraprestación de su trabajo, correspondiente a una remuneración mínima vital (S/. 1025.00).

Figura 11

Remuneración

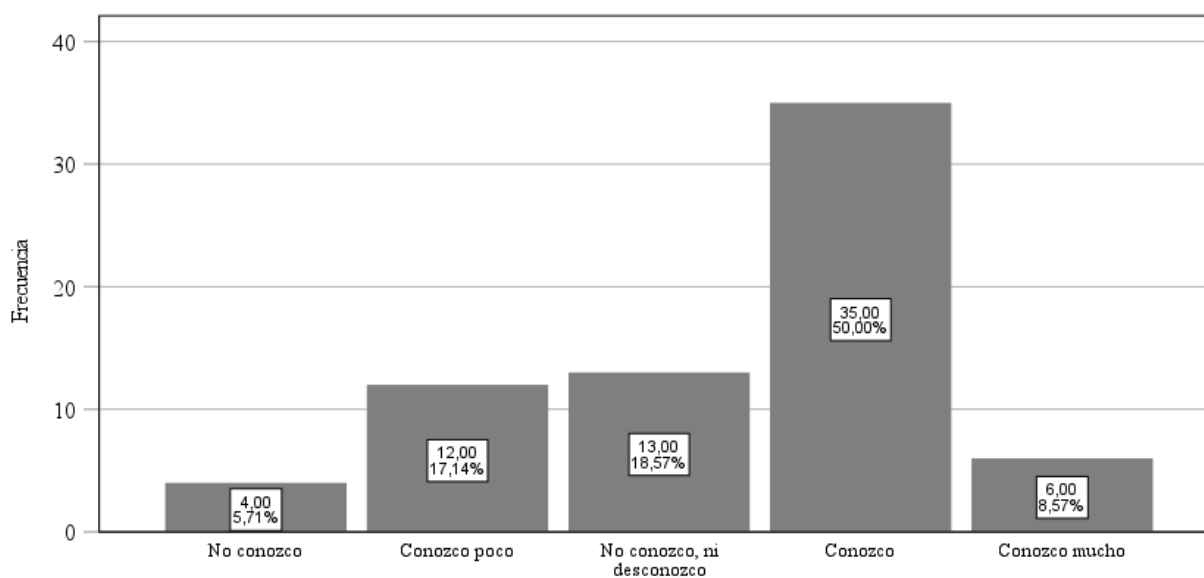


Se advierte en la figura 11 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 57.14% = 40 conoce sobre el concepto de remuneración que perciben los trabajadores, el 17.14% = 12 conoce mucho, el 14.29% = 10 conoce poco, el 7.14% = 5 no conoce, y el 4.29% = 3 no conoce, ni desconoce.

1. La jornada laboral semanal y diaria máxima es de 48 horas y 8 horas respectivamente, para el caso de labores regulares de la microempresa en jornada nocturna no se aplicará la sobretasa de 35% y referente a las horas extras, le corresponde al trabajador para las 2 primeras horas una sobretasa del 25% y de 3 horas en adelante la sobretasa del 35%.

Figura 12

Jornada y horario de trabajo

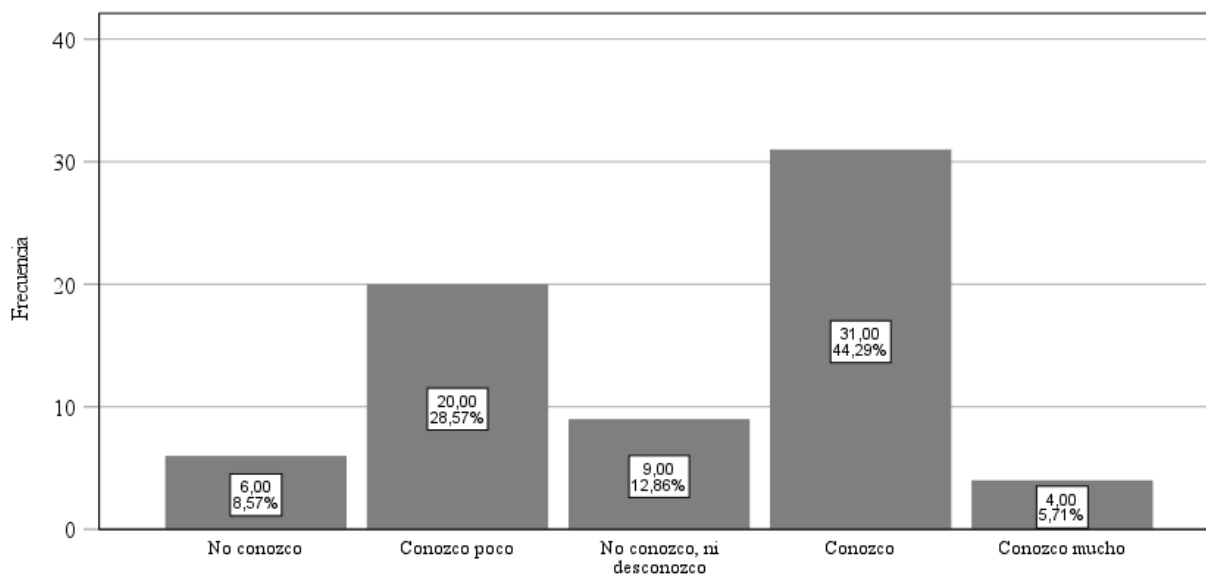


Se observa en la figura 12 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 50% = 35 conoce acerca de la jornada y horario de trabajo, el 18.57% = 13 no conoce, ni desconoce, el 17.14% = 12 conoce poco, y el 8.57% = 6 conoce mucho, y el 5.71% = 4 no conoce.

- m. La indemnización por despido injustificado, es igual a diez remuneraciones diarias por cada año de servicios, sin exceder las 90 remuneraciones diarias.

Figura 13

Indemnización por despido injustificado

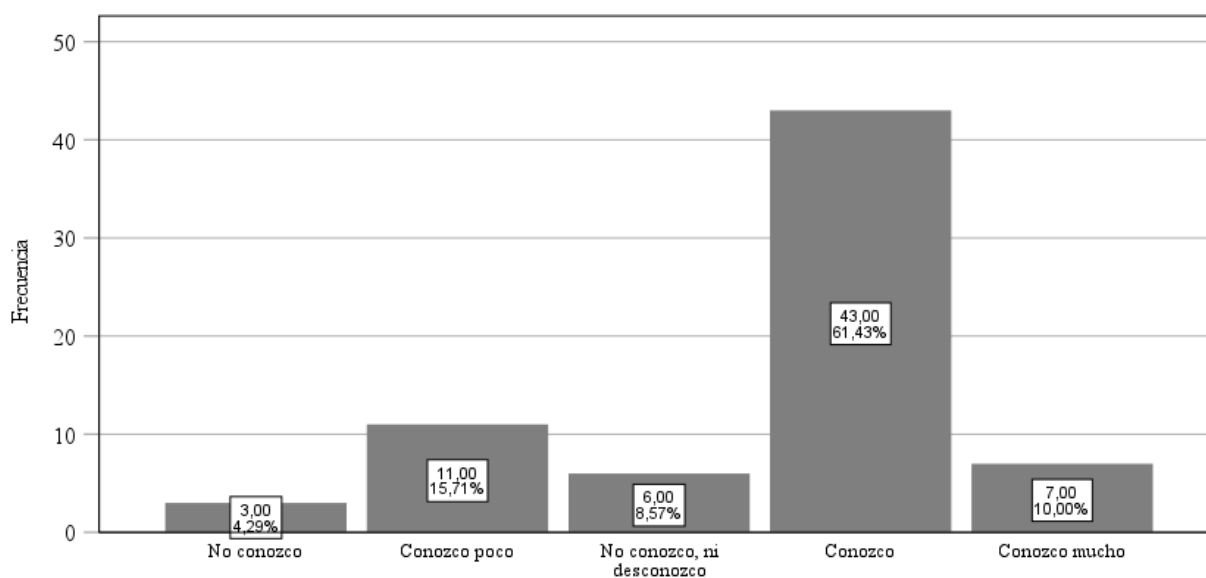


Se visualiza en la figura 13 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 44.29% = 31 conoce, el 28.57% = 20 conoce poco, el 12.86% = 9 no conoce, ni desconoce, el 8.57% = 6 no conoce, y el 5.71% = 4 conoce mucho acerca de la indemnización por despido arbitrario.

- n. El descanso semanal obligatorio y días feriados, es el descanso semanal por un lapso de 24 horas continuas remunerado, caso contrario el empleador cancelará una sobretasa del 100%, lo mismo sucede con los días feriados, si éstos no han sido gozados, se le otorgará una sobretasa del 100% de remuneración.

Figura 14

Descanso semanal obligatorio y días feriados

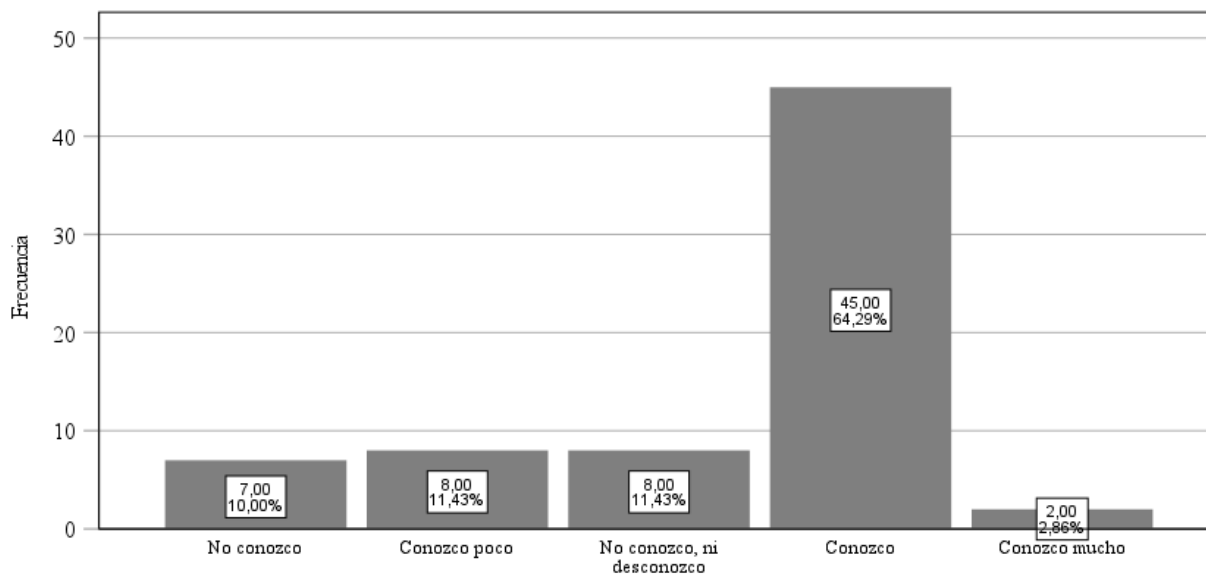


Se observa en la figura 14 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 61.43% = 43 conoce, el 15.71% = 11 conoce poco, el 10% = 7 conoce mucho, el 8.57% = 6 no conoce, ni desconoce, y el 4.29% = 3 no conoce acerca del descanso semanal Obligatorio y días feriados.

- o. El descanso vacacional, son 15 días de descanso por cada año de servicio, pudiendo vender solo 7 de ellos.

Figura 15

Descanso vacacional

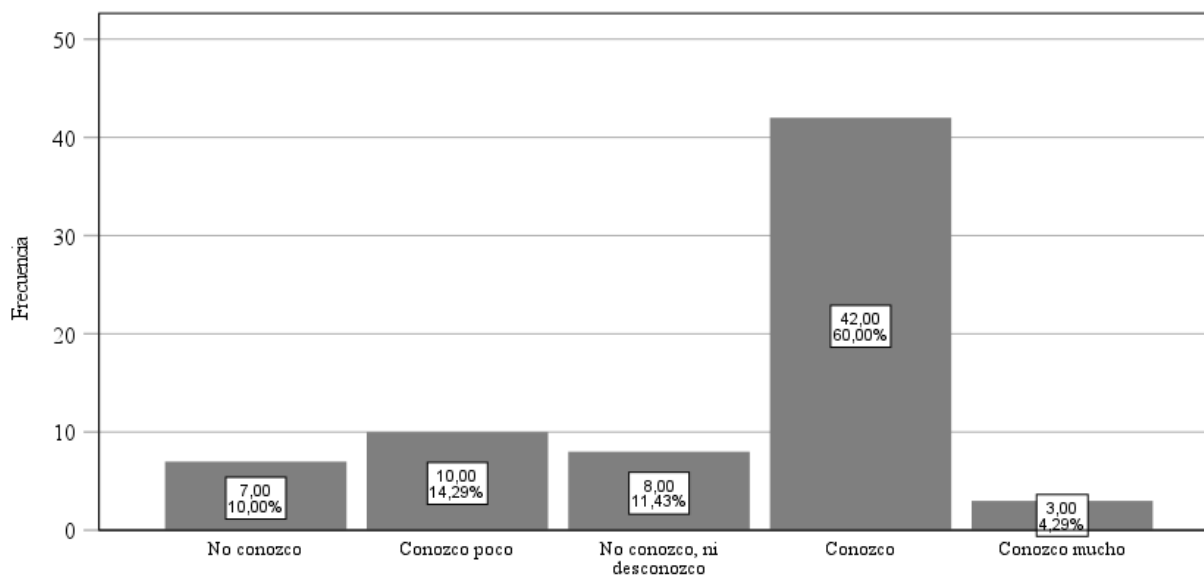


Se advierte en la figura 15 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 64.29% = 45 conoce sobre el descanso vacacional, el 11.43% = 8 conoce poco, el 11.43% = 8 no conoce, ni desconoce, el 10% = 7 no conoce, y el 2.86% = 2 conoce mucho.

- p. El seguro de vida ley, cubre al trabajador tanto dentro como fuera de la empresa, ante muerte natural, accidental o quede inválido.

Figura 16

Seguro de vida ley

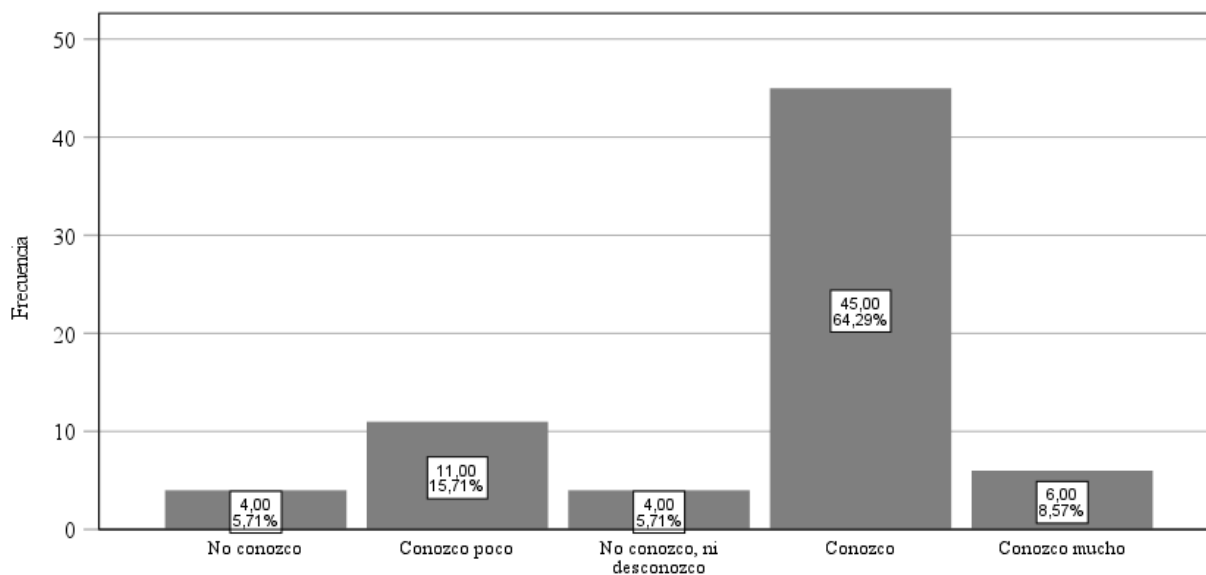


Se observa en la figura 16 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 60% = 42 conoce, el 14.29% = 10 conoce poco, el 11.43% = 8 no conoce, ni desconoce, el 10% = 7 no conoce, y el 4.29% = 3 conoce mucho acerca del seguro de vida ley.

- q. Seguro de salud, cubre los riesgos de salud de los trabajadores, el microempresario puede afiliar a su trabajador al Sistema Integral de Salud (SIS).

Figura 17

Seguro de salud

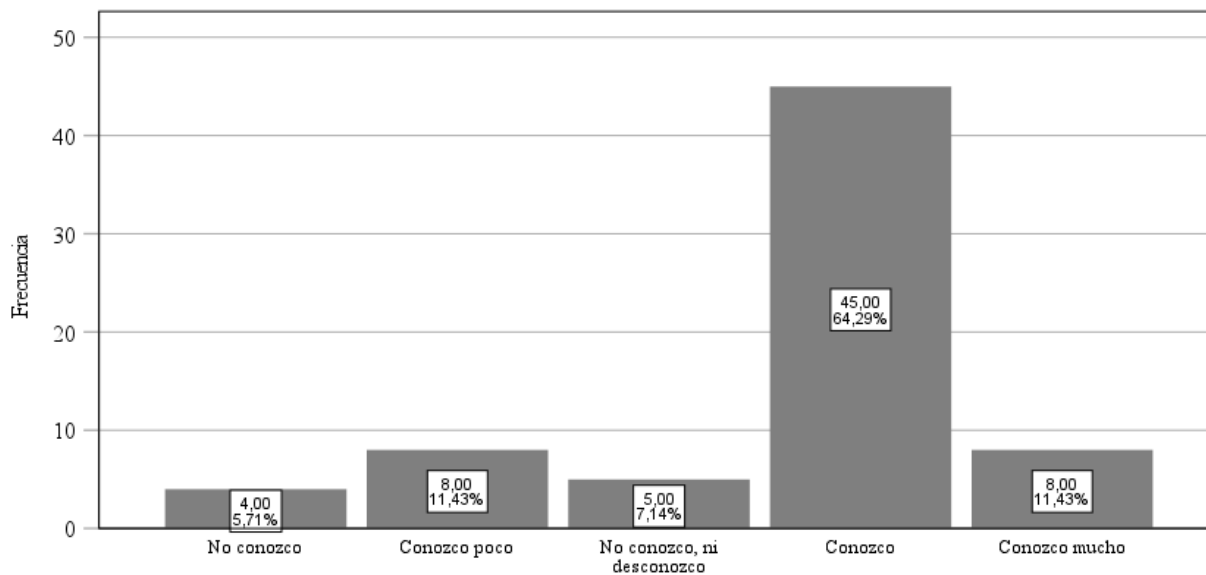


Se observa en la figura 17 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 64.29% = 45 conoce, el 15.71% = 11 conoce poco, el 8.57% = 6 conoce mucho, el 5.71% = 4 no conoce, ni desconoce, y el 5.71% = 4 no conoce sobre el seguro de salud.

- r. Sistema pensionario, son los Sistemas Privados de Pensiones (AFP) y el Sistema Nacional de Pensiones (ONP).

Figura 18

Sistema pensionario



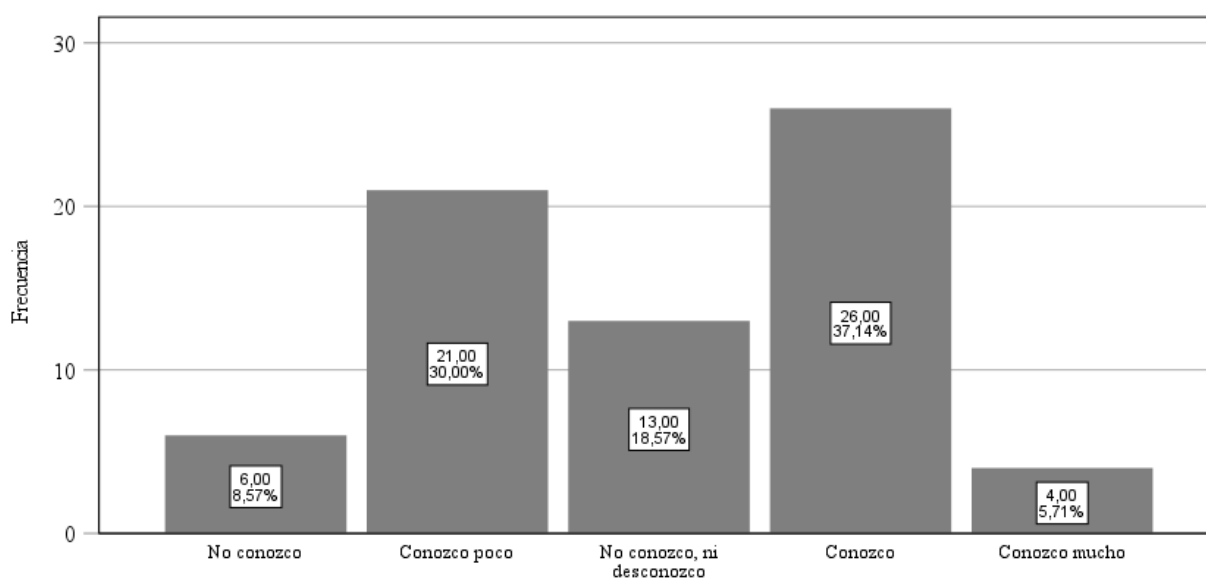
Se observa en la figura 18 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 64.29% = 45 conoce, el 11.43% = 8 conoce poco, el 11.43% = 8 conoce mucho, el 7.14% = 5 no conoce, ni desconoce, el 5.71% = 4 no conoce acerca del sistema pensionario.

5.1.1.4 Dimensión: Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa.

- s. El Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa es el registro en el que se pueden inscribir las microempresas para gozar de los beneficios laborales.

Figura 19

Definición de REMYPE

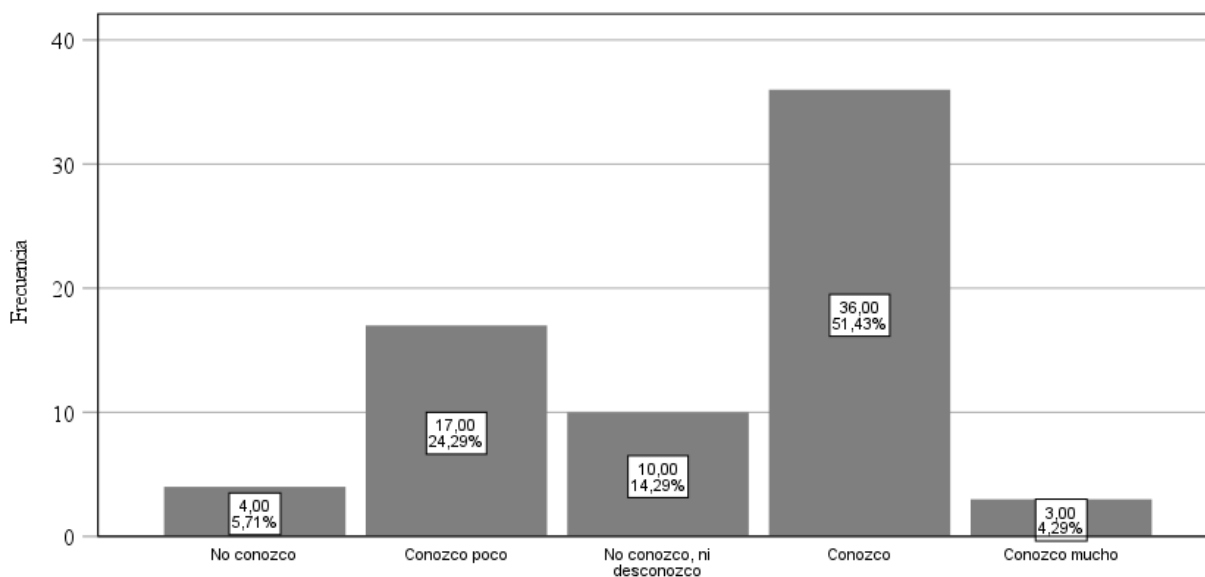


Se observa en la figura 19 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 37.14% = 26 conoce, el 30% = 21 conoce poco, el 18.57% = 13 no conoce, ni desconoce, el 8.57% = 6 no conoce, y el 5.71% = 4 conoce mucho sobre la definición del REMYPE.

- t. La finalidad del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, es acreditar a una unidad económica como microempresa, para gozar de los beneficios laborales establecidos por la normativa.

Figura 20

Finalidad del REMYPE

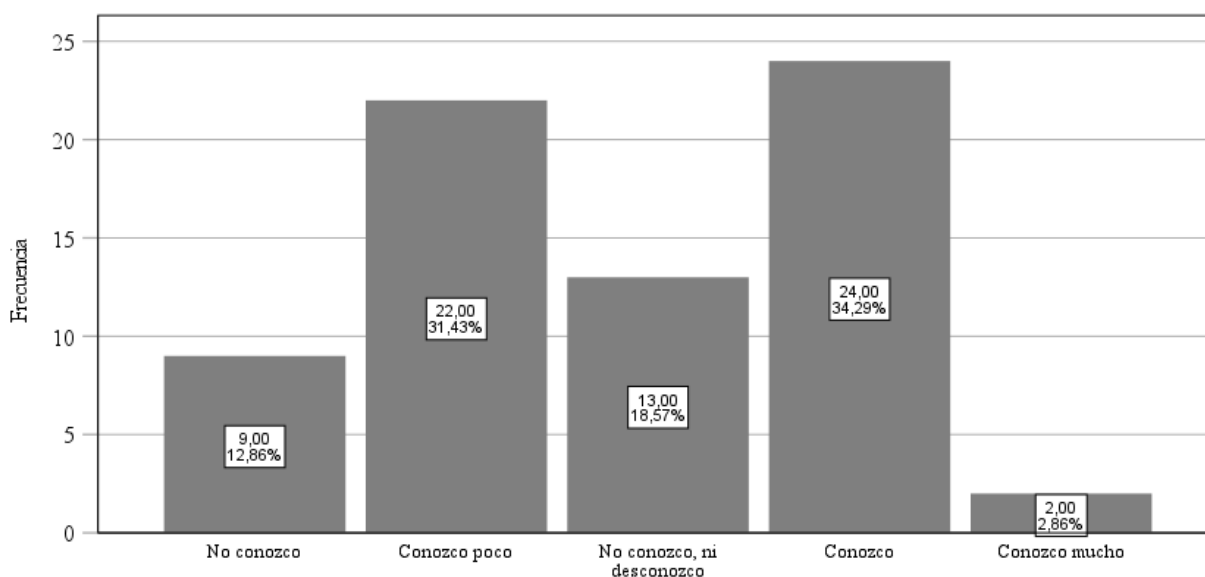


Se advierte en la figura 20 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 51.43% = 36 conoce, el 24.29% = 17 conoce poco, el 14.29% = 10 no conoce, ni desconoce, el 5.71% = 4 no conoce, y el 4.29% = 3 conoce mucho sobre la finalidad del REMYPE.

- u. Las condiciones para acceder al REMYPE es que se debe cumplir con el artículo 5 de la TUO de la Ley MYPE, además, no encontrarse dentro de las actividades excluidas en la normativa y estar debidamente inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC).

Figura 21

Condiciones para acceder al REMYPE

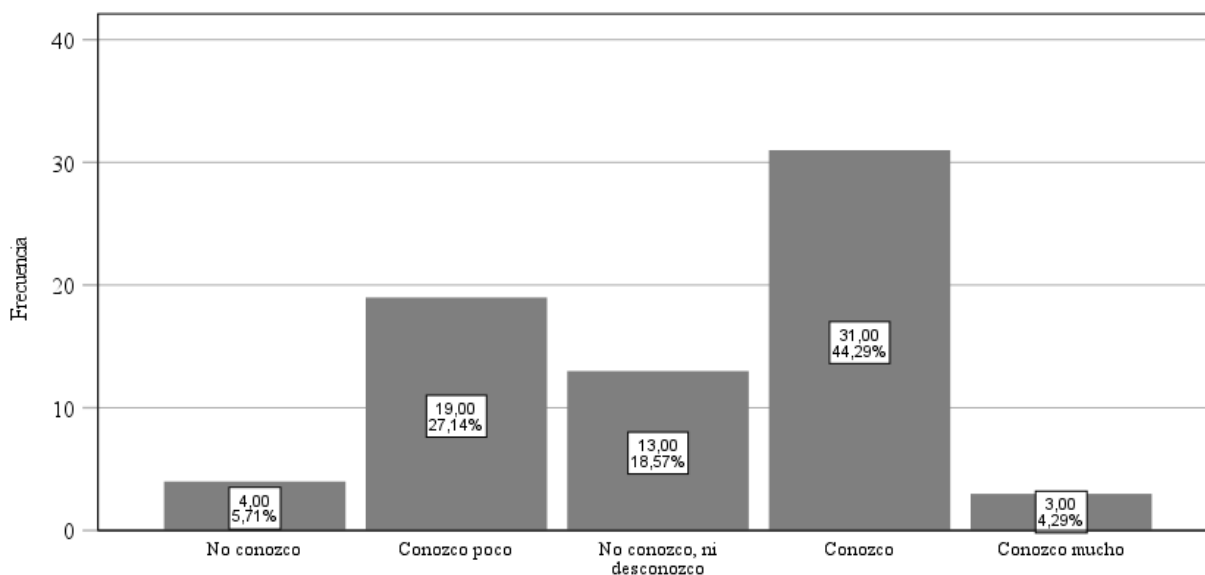


Se advierte en la figura 21 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 34.29% = 24 conoce, el 31.43% = 22 conoce poco, el 18.57% = 13 no conoce, ni desconoce, el 12.86% = 9 no conoce, y el 2.86% = 2 conoce mucho sobre las condiciones para acceder al REMYPE.

- v. El procedimiento de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, son los pasos para solicitar el registro de la unidad económica como microempresa en el sitio web del REMYPE.

Figura 22

Procedimiento de inscripción

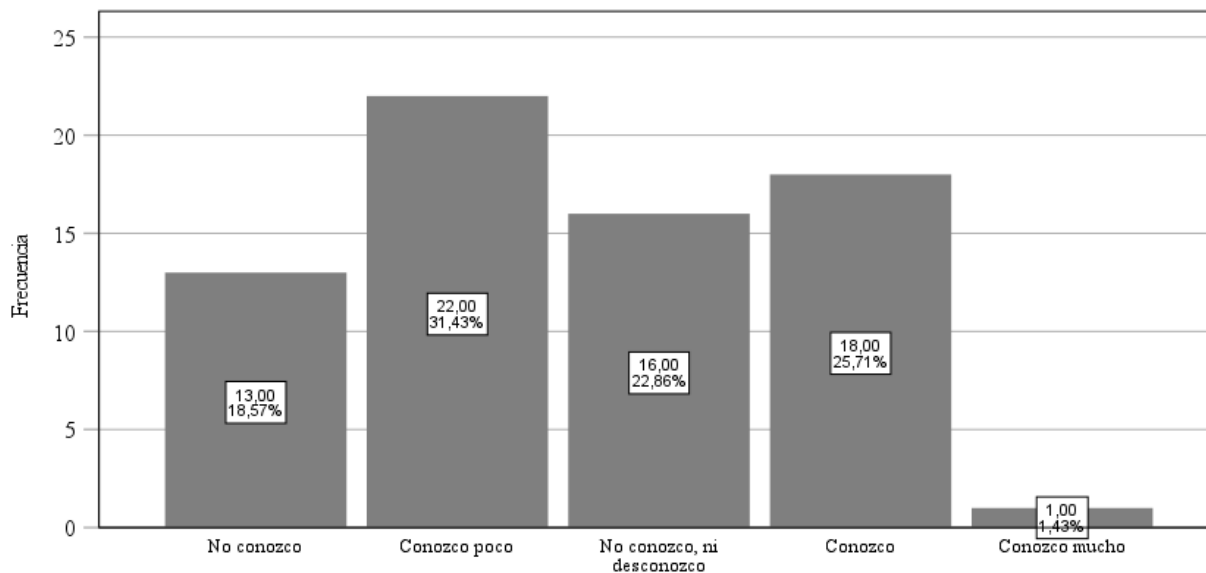


Se visualiza en la figura 22 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 44.29% = 31 conoce, el 27.14% = 19 conoce poco, el 18.57% = 13 no conoce, ni desconoce, el 5.71% = 4 no conoce, y el 4.29% = 3 conoce mucho sobre el procedimiento de inscripción al REMYPE.

- w. La acreditación del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, es la constancia que emite el MTPE.

Figura 23

Acreditación REMYPE



Se observa en la figura 23 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 31.43% = 22 conoce poco, el 25.71% = 18 conoce, el 22.86% = 16 no conoce, ni desconoce, el 18.57% = 13 no conoce, y el 1.43% = 1 conoce mucho acerca de la acreditación REMYPE.

5.1.2. Baremos por variable y dimensión

A continuación, se mostrará la construcción de escala de valoración utilizada:

Tabla 5

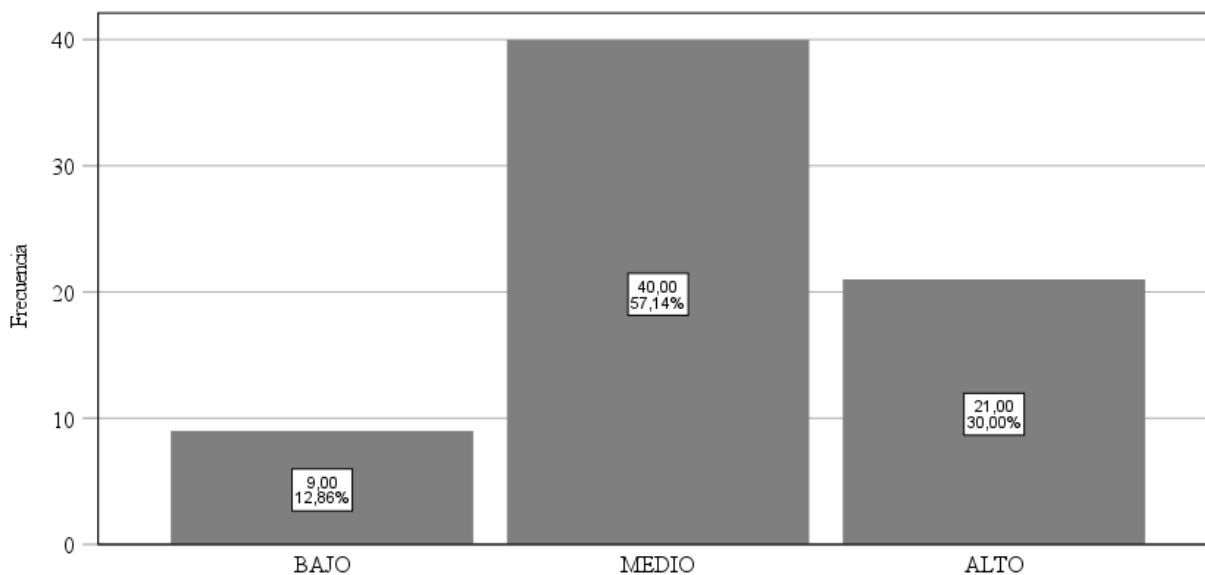
Construcción de escala de valoración

		Descripción	Var.	Dim.	Dim.	Dim.	Dim.
			1	1	2	3	4
		N° Preguntas	23	7	3	9	4
Puntaje	Puntaje Mínimo	23	7	3	9	4	
	Puntaje Máximo	115	35	15	45	20	
		Rango	93	29	13	37	17
		Intervalo	31.00	9.67	4.33	12.33	5.67
BAREMO		Bajo (1)	23	7	3	9	4
			53	16	7	21	9
		Medio (2)	54	17	8	22	10
			84	26	11	33	15
		Alto (3)	85	27	12	34	16
			115	35	15	45	20
Likert	Mínimo	1	Niveles				
	Máximo	5	3				

5.1.2.1 Nivel de conocimiento de la variable Régimen Laboral de la Microempresa.

Figura 24

Régimen Laboral de la Microempresa

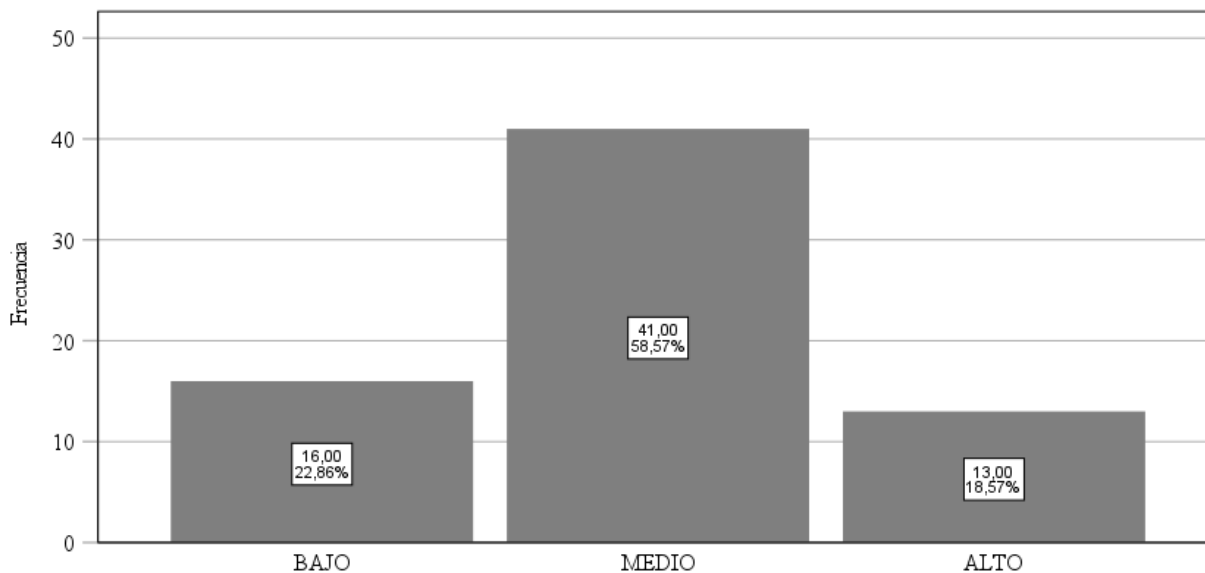


Respecto a la variable del Régimen Laboral de la Microempresa, se observa en la figura 24 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca, el 57.14% = 40 tiene un nivel de conocimiento medio, el 30% = 21 tiene un nivel de conocimiento alto, y el 12.86% = 9 tiene un nivel de conocimiento bajo

5.1.2.2 Nivel de conocimiento de la dimensión - Base legal laboral de la microempresa.

Figura 25

Base legal laboral de la microempresa

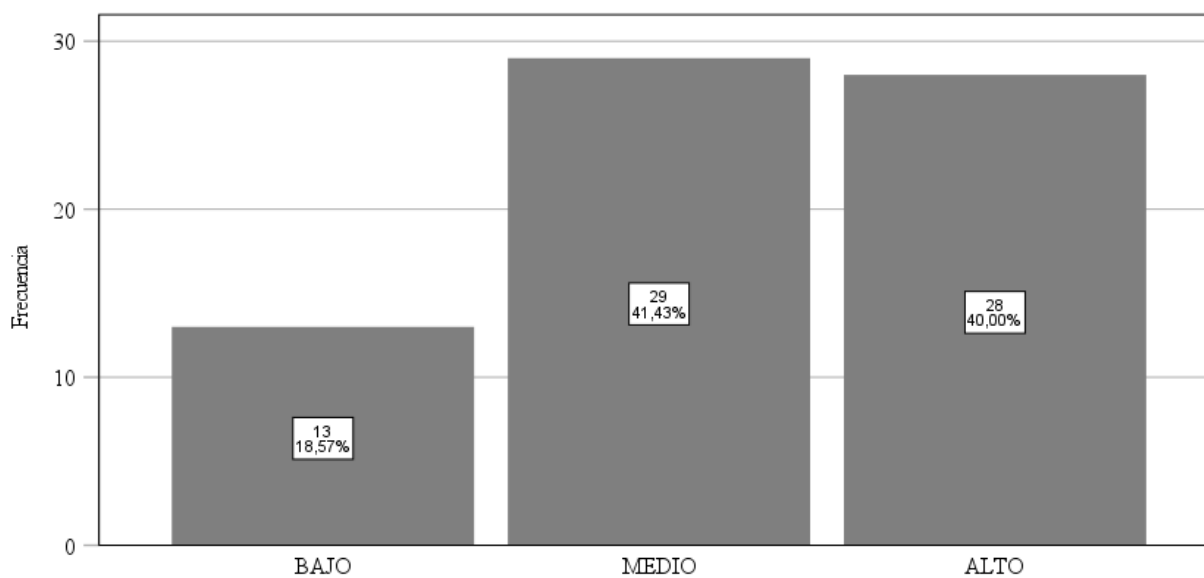


Respecto a la dimensión de la base legal laboral de la microempresa, se observa en la figura 25 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca, el 58.57% = 41 tiene un nivel de conocimiento medio, el 22.86% = 16 tiene un nivel de conocimiento bajo, y el 18.57% = 13 tiene un nivel de conocimiento alto.

5.1.2.3 Nivel de conocimiento de la dimensión – Microempresa.

Figura 26

Microempresa

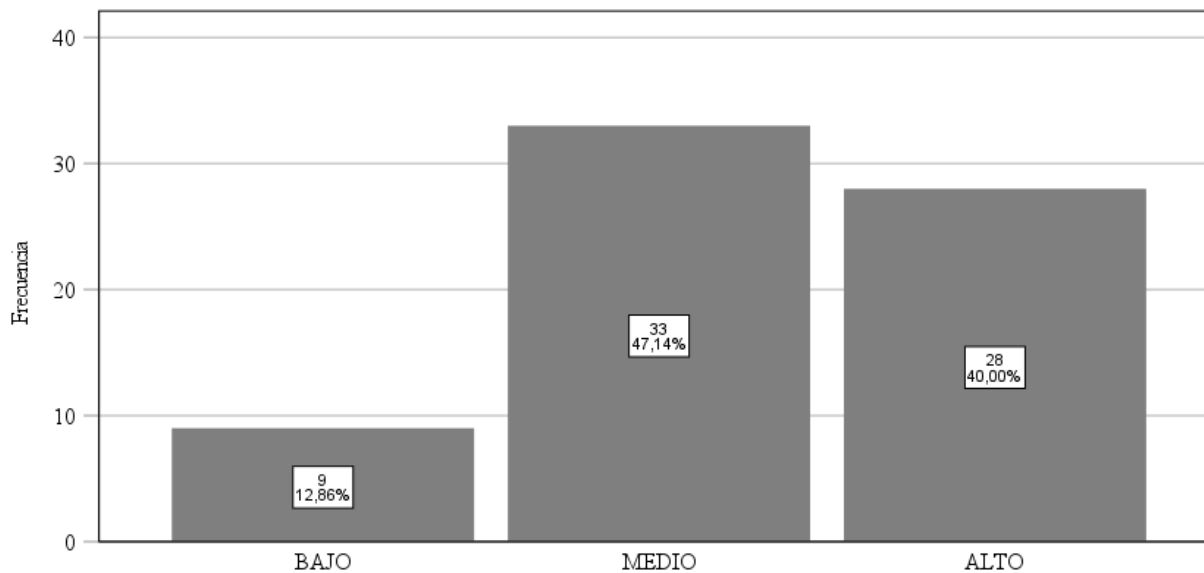


Referente a la dimensión de la microempresa, se visualiza en la figura 26 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca, el 41.43% = 29 tiene un nivel de conocimiento medio, el 40% = 28 tiene un nivel de conocimiento alto, y el 18.57% = 13 tiene un nivel de conocimiento bajo.

5.1.2.4 Nivel de conocimiento de la dimensión – Derechos y Beneficios Laborales de la microempresa.

Figura 27

Derechos y Beneficios Laborales de la microempresa

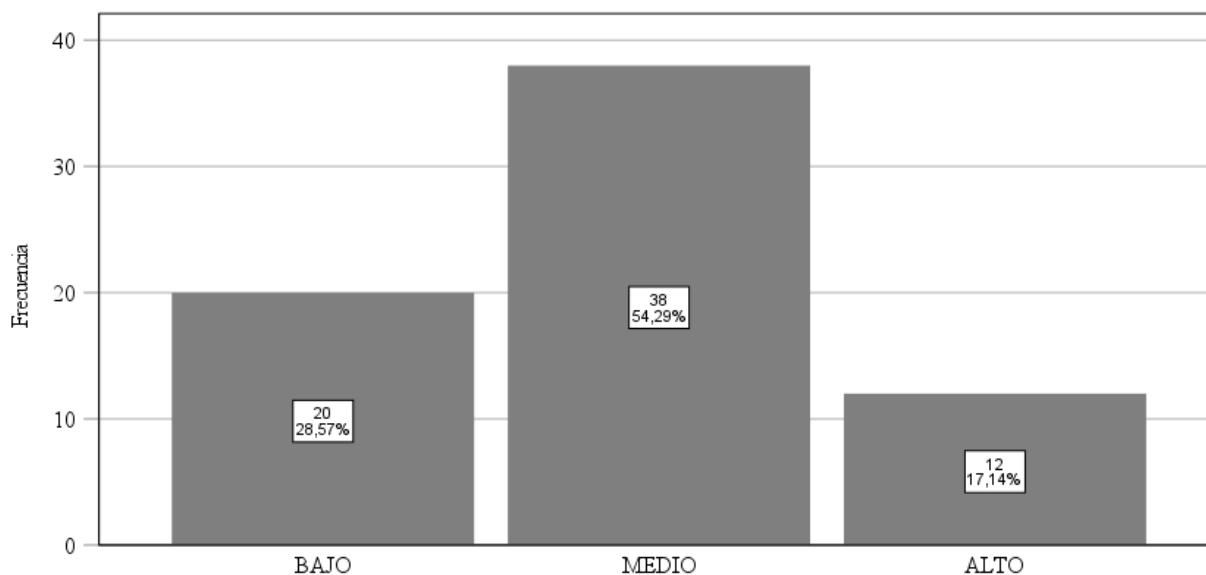


Referente a la dimensión de derechos y beneficios sociales, se advierte en la figura 27 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca, el 47.14% = 33 tiene un nivel de conocimiento medio, el 40% = 28 tiene un nivel de conocimiento alto, y el 12.86% = 9 tiene un nivel de conocimiento bajo.

5.1.2.5 Nivel de conocimiento de la dimensión – Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.

Figura 28

Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.



Respecto a la dimensión de Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa, se muestra en la figura 28 que, de los 70 estudiantes encuestados de Contabilidad de la universidad Nacional de Cajamarca, el 54.29% = 38 tiene un nivel de conocimiento medio, el 28.57% = 20 tiene un nivel de conocimiento bajo y el 17.14% = 12 tiene un nivel de conocimiento alto.

5.2. **Discusión de Resultados.**

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023, como resultado se obtuvo que, de la aplicación del cuestionario a 70 estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, de acuerdo con la figura 24, se advierte que el 12.86% conformado por 9 estudiantes, tienen un nivel bajo de conocimiento, 40 estudiantes representando el 57.14% tienen un nivel medio de conocimiento, y el 30% de los encuestados, es decir, 21 estudiantes tienen un nivel alto de conocimiento referente al Régimen Laboral de la Microempresa, esto quiere decir que, los estudiantes de contabilidad, próximos a ejercer la carrera, conocen parcialmente sobre el tema, lo que ocasionaría tanto para ellos como para los microempresarios consecuencias negativas por el desconocimiento, dado que es más del 50.00% del total de estudiantes encuestados que poseen un nivel medio de conocimiento referente a la base legal laboral de la microempresa, microempresa, derechos y beneficios laborales de la microempresa, y el Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa.

En ese sentido, citaré a Pérez (2022) que ractifica la investigación, con su tesis titulada, “Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la Microempresa, rubro restaurante pollería, Chachapoyas, 2019”, en la investigación se llevó a cabo el método descriptivo y explicativo, aplicando la encuesta a 30 trabajadores pertenecientes al régimen de la microempresa, rubro restaurante-pollería obteniendo que, el 87% de trabajadores tienen desconocimiento de los derechos que deberían gozar por pertenecer a dicho régimen especial, originado por una mala praxis laboral por parte del empleador puesto que omite su deber de

conceder tales beneficios; es ahí donde entra a tallar la relevancia de tener un alto conocimiento sobre el Régimen laboral MYPE, brindando un adecuado asesoramiento, sensibilizando al empleador, se evitaría cometer infracciones que perjudiquen al contribuyente como a uno mismo. Ahora bien, de acorde con los resultados obtenidos se confirma que los estudiantes de la escuela profesional de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, tienen un nivel medio de conocimiento referente a la variable estudiada, esto se podría deber a la falta de capacitaciones (talleres, charlas, etc), así como la falta de iniciativa del estudiante por investigar.

Conclusiones

Se concluye que, los estudiantes matriculados en el noveno ciclo del semestre académico 2023 I de la escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, poseen un nivel medio de conocimiento referente al Régimen Laboral de la Microempresa, dado que representa el 57.14% del total, es decir 40 estudiantes, por otro lado, tenemos que el 12.86% conformado por 9 estudiantes tienen un nivel bajo de conocimiento y el 30% comprendido por 21 estudiantes el nivel de conocimiento es alto, de acuerdo con lo expuesto en la figura 24, respecto al nivel de conocimiento de la variable Régimen Laboral de la Microempresa y sus dimensiones (base legal laboral de la microempresa, microempresa, derechos y beneficios laborales de la microempresa, y Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa), es debido a causas señaladas en la descripción problemática, por consiguiente, se posee un nivel de conocimiento parcial sobre el régimen laboral de la microempresa.

Se concluye que, referente a la base legal laboral de la microempresa y sus indicadores (definición del régimen laboral, objeto del régimen laboral, ámbito de aplicación, extensión del régimen laboral, exclusión del régimen laboral, permanencia del régimen laboral, cambio del régimen laboral), conforme a la figura 25, tienen un nivel medio de conocimiento el 58.57%, representando a 41 estudiantes, el 22.86% conformado por 16 estudiantes, tienen un nivel bajo de conocimiento y el 18.57%, es decir 13 estudiantes tienen un nivel alto de conocimiento, debido a la poca relevancia que se le da a la formación académica profesional.

Se concluye que, respecto a la microempresa y sus indicadores (definición, requisitos, determinación de ventas anuales), de acuerdo con la figura 26, tienen un nivel medio de conocimiento 29 estudiantes representado por el 41.43%, y casi a la par, el 40% conformado por 28 estudiantes posee un nivel alto de conocimiento, por otro lado, 13 estudiantes tienen un nivel

bajo de conocimiento, es decir el 18.57%, por causa de la falta de campañas de concientización del Colegio de Contadores.

Se concluye que, en cuanto a los derechos y beneficios laborales de la microempresa y sus indicadores (remuneración, jornada y horario de trabajo, indemnización por despido injustificado, descanso semanal obligatorio y días feriados, descanso vacacional, seguro de vida ley, seguro de salud y seguridad social), de acuerdo con la figura 27, tienen un nivel de conocimiento medio el 47.14%, comprendido por 33 estudiantes, el nivel de conocimiento alto está representado por el 40% conformado por 28 estudiantes, y el 12.86% tienen un bajo nivel de conocimiento, es decir 9 estudiantes, por motivo de las deficientes capacitaciones que se brinda por parte de las entidades del estado.

Se concluye que, en relación al Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa y sus indicadores (Definición de REMYPE, Finalidad del REMYPE, Condiciones para acceder al REMYPE, Procedimiento de Inscripción, Acreditación REMYPE), en la figura 28 muestra que, 54.29% conformado por 3008 estudiantes, tienen un nivel medio de conocimiento, 20 estudiantes poseen un nivel bajo de conocimiento, representado por el 28.57%, y por último el 17.14% comprendido por 12 estudiantes tienen un alto nivel de conocimiento, debido a la falta de iniciativa por investigar.

Recomendaciones

A continuación, se presentan recomendaciones para ser implementadas por los directivos de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, directivos de la Escuela Académica Profesional de Contabilidad, y docentes de la Escuela Académica Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca:

1. Se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, promover convenios con diferentes instituciones locales, regionales y nacionales para brindar charlas de orientación o cursos de capacitación sobre el régimen laboral de la microempresa.
2. Así también, se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, que programen y desarrollen charlas, foros, seminarios; también se podría incentivar a los estudiantes con exposiciones o talleres académicos, invitando a contadores públicos egresados de la institución, para dictar seminarios, cursos a modalidad Ad honorem, para aumentar el nivel de conocimiento de los estudiantes respecto al Régimen Laboral de la Microempresa.
3. Además, se recomienda a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas que promueva la capacitación de los docentes en materia tributaria laboral con la finalidad de estar actualizado sobre las diversas normativas laborales.
4. Por último, se recomienda a las autoridades de la Escuela Académica Profesional de Contabilidad que, actualice los contenidos silábicos sobre materia laboral respecto a la carga horaria establecida.

Referencias:

- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis Guia para la elaboracion. Jose Luis Arias Gonzales.
- Autónomos y pymes. (2022, 24 de Enero). Las microempresas: formando la mayoría del tejido empresarial en España. <https://www.plusultra.es/canal/autonomos-pymes/post/microempresas-tejido-empresarial-espana#:~:text=comprender%20su%20importancia.-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20una%20microempresa%3F,%2C%20autoescuelas%2C%20cerrajer%C3%ADas%2C%20estancos%E2%80%A6>
- Barrientos, D., & Ruíz, C. (2020). El Acogimiento al Régimen Laboral Especial Mype de la Empresa ASCLA Soluciones y Servicios E.I.R.L., 2019 [Tesis de titulación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24573>
- Bernal, C. (2016). Metodologia de la Investigacion . Pearson.
- Chacaltana, J. (2008). Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia. ResearchGate, XXIV(48). https://www.researchgate.net/publication/228660574_Una_evaluacion_del_regimen_laboral_especial_para_la_microempresa_en_Peru_al_cuarto_ano_de_vigencia
- Corominas, T. (2019). El régimen jurídico en el trabajo familiar en Chile [Memoria de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173406>
- Decreto de Urgencia N°044-2019. (2019, 30 de diciembre). Decreto de Urgencia que Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores. Diario Oficial el Peruano.

- Decreto Legislativo N°1405. (2018, 12 de setiembre). Decreto Legislativo que Establece Regulaciones para que el Disfrute de Descanso Vacacional Remunerado Favorezca la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. (2013, 28 de diciembre). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Supremo N° 024-2009-PPRODUCE. (2009, 10 de julio). Modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Supremo N°007-2002-TR. (2002, 4 de julio). Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo Sobretiempo. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR. (1996, 24 de enero). Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997, 21 de marzo). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Supremo N° 008-2008-TR. (2008, 30 de setiembre). Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE. Diario Oficial el Peruano.
- Decreto Legislativo N° 713. (1991, 7 de noviembre). Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Diario

Oficial el Peruano.

Ferrante, A. (2018). La importancia de la empresa familiar y la insuficiente regulación urbana de la microempresa familiar. *derecho (Concepción)*, LXXXVI(244).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2018000200215>

Garcia, V., & Tanta, M. (2023). Acogimiento al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa y su impacto en los costos laborales de la empresa JJ Quiroz SRL., de la ciudad de Cajamarca, periodo - 2021 [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2614>

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Mendez, L., & Diaz, W. (2020). Análisis comparativo de los regímenes laborales MYPE y común y su incidencia en el estado de resultados de la empresa Maquitech SRL, Cajamarca, año 2019 [tesis de titulación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3015766>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2023, 07 de Mayo). Gobierno del Perú. Preguntas frecuentes Sistema de Pensiones.

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_moofaq&language=es-

[ES&Itemid=102788&lang=es-ES&view=category&id=894](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_moofaq&language=es-ES&Itemid=102788&lang=es-ES&view=category&id=894)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014, 14 de Octubre). Gobierno del Perú.

REMYPE - Sobre la acreditación de empresas/juntas de propietarios.

[https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-](https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/sobre-la-acreditacion-remype/)

[empleo/remype/sobre-la-acreditacion-remype/](https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-promocion-del-empleo/remype/sobre-la-acreditacion-remype/)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021, 13 de octubre). Gobierno del Perú. Guía

sobre el régimen laboral de la micro y pequeña empresa.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia_micro_pequena_empresa.pdf?v=1634171555

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, a. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y Redacción de la Tesis . Ediciones de la U.

Pacífico Seguros. (2023, 04 de Mayo). Seguro de Vida Ley 2023.

<https://www.pacifico.com.pe/seguros/vida-ley>

Pérez, L. (2022). Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la Microempresa, rubro restaurante pollería, Chachapoyas, 2019 [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2746#:~:text=Proponiendo%20la%20hip%C3%B3tesis%20que%20el,sus%20derechos%20laborales%20y%20fundamentales.>

Plataforma Digital Única del Estado. (2022, 13 de Octubre). Gobierno del Perú. Afiliarte al SIS Microempresas. <https://www.gob.pe/180-sis-microempresas>

Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (2020, 08 de Enero). Gobierno del Perú. Seguro Regular EsSalud (+SEGURO). <https://www.gob.pe/199-seguro-regular-seguro>

Ramón, E., López, G., Valencia, K., Ochoa, C., & Vivero, J. (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador, 593 Digital Publisher CEIT, VII(3), 86-95.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073>

Redacción Gestión. (2021, 28 de Enero). Cómo registrar mi empresa en el REMYPE.

<https://gestion.pe/peru/como-registrar-mi-empresa-en-el-remype-registro-de-la-micro-y->

pequena-empresa-ley-mype-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr

Resolución Ministerial N°156-2018-TR. (2018, 14 de junio). Aprueban el “Boletín Informativo en Seguridad Social en Salud”. Diario Oficial el Peruano .

Resolución Ministerial N°239-2019-TR. (2019, 5 de octubre). Aprueban actualización del “Boletín Informativo” a que se refiere la Ley N° 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínima y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada. Diario Oficial el Peruano.

Rodríguez, I. (2021). Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4505>

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe [SELA]. (2019, 13 de Noviembre). Buenas prácticas en formalización de PYMES de América Latina y el Caribe. Sela.org: <http://www.sela.org/es/centro-de-documentacion/base-de-datos-documental/bdd/59681/buenas-practicas-en-formalizacion-de-pymes>

SOSCIA. (2021, 02 de Agosto). ¿Qué es el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa? <https://soscia.pe/Consultas/que-es-regimen-laboral-de-micro-y-pequena-empresa/#:~:text=El%20r%C3%A9gimen%20laboral%20MYPE%20es,la%20Micro%20y%20Peque%C3%B1a%20Empresa.>

Decreto Supremo N°098-1998-SA. (1998, 14 de abril). Normas Técnicas del Seguro Complementario del Trabajo. Diario Oficial el Peruano.

Apéndices:

Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Régimen Laboral de la Microempresa	Base Legal laboral de la microempresa	Definición Objeto del Régimen. Ámbito de aplicación. Extensión. Exclusión. Permanencia. Cambio del Régimen.	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Alcance o Nivel de investigación: Descriptivo Simple - Diseño de investigación: No Experimental/Transversal - Método de investigación: Deductivo, Inductivo - Deductivo, Analítico - Sintético - Población: 70 estudiantes del IX ciclo de la Escuela Académica de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca. - Muestra: - Muestreo: No Probabilístico Intencional - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es el nivel de conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?	Determinar el conocimiento del Régimen Laboral de la Microempresa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Microempresa	Definición Requisitos Determinación de ventas	
¿Cuál es el nivel de conocimiento de la base legal laboral de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?	Describir el nivel de conocimiento de la base legal laboral de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.		Derechos y Beneficios Laborales de la microempresa	Remuneración. Jornada y Horario de Trabajo. Descanso vacacional. Descanso semanal Obligatorio y días feriados. Seguro de vida Ley. Indemnización por despido injustificado. Seguro de Salud. Sistema pensionario.	
¿Cuál es el nivel de conocimiento de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?	Describir el nivel de conocimiento de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.				

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el nivel de conocimiento de los derechos y beneficios laborales de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?	Describir el nivel de conocimiento de los derechos y beneficios laborales de la microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.				
¿Cuál es el nivel de conocimiento del Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023?	Describir el nivel de conocimiento del Registro Nacional de la Micro y Pequeña empresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.		Registro Nacional de la Micro y pequeña Empresa	Definición. Finalidad. Condiciones para acceder. Procedimiento de inscripción Acreditación.	

Apéndice B. Instrumento de recolección de datos

Universidad Nacional de Cajamarca

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

Cuestionario

La presente encuesta tiene por finalidad recopilar información para la obtención de resultados de la Tesis titulada: “Régimen Laboral de la Microempresa en los Estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023”, la cual será analizada en forma anónima, agradeciendo de antemano su colaboración.

Instrucciones: Leer atentamente cada uno de los ítems y marque con (X) solo una de las alternativas que crea conveniente.

Variable 1: Régimen Laboral de la Microempresa.

Dimensión: Base Legal

- a. El Régimen Laboral de la microempresa es un régimen especial establecido para aquellas que cumplen con el requisito para ser considerada microempresa (ventas anuales no superen las 150 UIT), y cuenta con la acreditación REMYPE.
1. () No conozco
 2. () Conozco poco
 3. () No conozco, ni desconozco
 4. () Conozco
 5. () Conozco mucho

b. El objeto del Régimen Laboral es fomentar la formalización laboral de los trabajadores de las microempresas, sin perjudicar a los empleadores con bajos ingresos y beneficiando a los trabajadores con el disfrute de derechos y beneficios laborales.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

c. El ámbito de aplicación del Régimen Laboral de la Microempresa, es para aquellos trabajadores, empleadores y conductores que laboran en negocios que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley MYPE y cuentan con la acreditación REMYPE, respetando las exclusiones establecidas en su Reglamento.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

d. La extensión del Régimen Laboral de la Microempresa, también abarca a las juntas, asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos, que tienen como máximo diez trabajadores y prestan servicios en común (vigilancia, limpieza, mantenimiento, etc).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

e. Se excluye del Régimen Laboral de la Microempresa, a aquellas unidades económicas que, a pesar de cumplir con el requisito de no superar las ventas anuales de 150 UIT, tengan vinculación económica, pertenezcan a otros regímenes especiales (construcción civil, pesquero, portuario, etc), dividan sus unidades económicas, realicen actividades de bares, juegos de azar, discotecas y afines.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

f. La microempresa permanecerá en el Régimen Laboral de la Microempresa siempre y cuando no supere el máximo nivel de ventas anuales establecido en la normativa por dos años consecutivos.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

g. El cambio del Régimen Laboral de la Microempresa, se dará cuando la microempresa supera el límite máximo del nivel de ventas anuales por dos años consecutivos, cambiando al nivel de pequeña empresa, por más que, posterior al cambio de categoría, si genera ventas anuales que se consideran como microempresa, ya no podrá retornar a la categoría inferior, otorgando un año de gracia para efectuar los cambios necesarios para pertenecer a la pequeña empresa.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Microempresa

- h. La microempresa es la unidad económica dedicada a desarrollar actividades de comercialización de bienes o prestación de servicios, transformación, producción, extracción, constituida por una persona natural o jurídica.
1. () No conozco
 2. () Conozco poco
 3. () No conozco, ni desconozco
 4. () Conozco
 5. () Conozco mucho
- i. El requisito de la microempresa es que las ventas anuales no superan las 150 UIT, y estas son determinadas en función a las declaraciones mensuales efectuadas ante la SUNAT y el régimen contributivo al que pertenecen.
1. () No conozco
 2. () Conozco poco
 3. () No conozco, ni desconozco
 4. () Conozco
 5. () Conozco mucho

j. La determinación de ventas, es la sumatoria de las ventas registradas en las declaraciones juradas mensuales de los 12 meses anteriores a la inscripción como microempresa en el REMYPE.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Derechos y beneficios laborales

k. La remuneración es la retribución del empleador al trabajador por los servicios prestados, como mínimo se le otorgará una remuneración mínima vital (S/. 1025.00).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

l. La jornada y horario de trabajo, es la jornada laboral semanal y diaria máxima de 48 horas y 8 horas respectivamente, para el caso de labores regulares de la microempresa en horario nocturno no se aplicará la sobretasa de 35% y referente a las horas extras, le corresponde al trabajador para las 2 primeras horas una sobretasa del 25% y de 3 horas en adelante la sobretasa del 35%.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

m. La indemnización por despido injustificado, es equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año de servicios, sin exceder las 90 remuneraciones diarias.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

n. El descanso semanal obligatorio y días feriados, es el descanso semanal por un lapso de 24 horas continuas remunerado, caso contrario el empleador cancelará una sobretasa del 100%, lo mismo sucede con los días feriados, si éstos no han sido gozados, se le otorgará una sobretasa del 100% de remuneración diaria al trabajador.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

o. El descanso vacacional, son 15 días de descanso por cada año de servicio, pudiendo vender solo 7 de ellos.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

p. El seguro de vida ley, cubre al trabajador tanto dentro como fuera de la empresa, ante muerte natural, accidental o quede inválido.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

q. Seguro de salud, cubre los riesgos de salud de los trabajadores, el microempresario puede afiliarlos al Sistema Integral de Salud (SIS) o al Seguro Social de Salud (ESSALUD regular)

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

r. Sistema pensionario, son los Sistemas Privados de Pensiones (AFP) y el Sistema Nacional de Pensiones (ONP), los cuales administran el dinero de las aportaciones mensuales de los trabajadores para recibirlo en su jubilación.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Dimensión: Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

s. El Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa es el registro en el que se pueden inscribir las microempresas para gozar de los beneficios laborales establecidos en el TUO de la Ley MYPE y su Reglamento.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

t. La finalidad del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, es acreditar a una unidad económica como microempresa, para gozar de los beneficios laborales establecidos por la normativa.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

u. Las condiciones para acceder al REMYPE es que se debe cumplir con el artículo 5 de la TUO de la Ley MYPE, además, no encontrarse dentro de las actividades excluidas en la normativa y estar debidamente inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC).

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

v. El procedimiento de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, son los pasos para solicitar el registro de la unidad económica como microempresa en el sitio web del REMYPE.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

w. La acreditación del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, es la constancia que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, certificando que el solicitante cumple con los requisitos establecidos en el artículo 5 del Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, TUO de la Ley MYPE, para ser considerado como microempresa.

1. () No conozco
2. () Conozco poco
3. () No conozco, ni desconozco
4. () Conozco
5. () Conozco mucho

Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del instrumento de recolección de datos

La validación del instrumento de investigación (cuestionario), mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach utilizado en el programa IBM SPSS Versión 27, se obtuvo como resultado de fiabilidad lo siguiente:

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	70	100,0

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	23

Por lo tanto, como se muestra, el alfa de Cronbach es de 0.945, manifestando que existe excelente consistencia interna de los datos, es así que se infiere que el cuestionario aplicado a los estudiantes es confiable.

Apéndice D. Aplicación de cuestionario



Apéndice E. Base de datos SPSS-Versión 27

*Base confiabilidad 2.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEM1	Númérico	8	0	Definición del Régimen Laboral	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEM2	Númérico	8	0	Objeto del Régimen Laboral	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEM3	Númérico	8	0	Ámbito de aplicación	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEM4	Númérico	8	0	Extensión del Régimen Laboral	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEM5	Númérico	8	0	Exclusión del Régimen Laboral	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEM6	Númérico	8	0	Permanencia del Régimen Laboral	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEM7	Númérico	8	0	Cambio del Régimen Laboral	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEM8	Númérico	8	0	Definición de microempresa	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEM9	Númérico	8	0	Requisitos de la microempresa	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEM10	Númérico	8	0	Determinación de ventas	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEM11	Númérico	8	0	Remuneración	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEM12	Númérico	8	0	Jornada y Horario de Trabajo	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEM13	Númérico	8	0	Indemnización por despido injustificado	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEM14	Númérico	8	0	Descanso semanal Oligatorio y días feriados	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEM15	Númérico	8	0	Descanso vacacional	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEM16	Númérico	8	0	Seguro de vida Ley	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	ITEM17	Númérico	8	0	Seguridad salud	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ITEM18	Númérico	8	0	Sistema pensionario	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ITEM19	Númérico	8	0	Definición de REMYPE	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	ITEM20	Númérico	8	0	Finalidad del REMYPE	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ITEM21	Númérico	8	0	Condiciones para acceder al REMYPE	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	ITEM22	Númérico	8	0	Procedimiento de Inscripción	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ITEM23	Númérico	8	0	Acreditación REMYPE	{1, No cono...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24											

Vista de datos **Vista de variables**

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

FRECUENCIAS VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7 ITEM8 ITEM9 ITEM10 ITEM11 ITEM12
 ITEM13 ITEM14 ITEM15 ITEM16 ITEM17 ITEM18 ITEM19 ITEM20 ITEM21 ITEM22 ITEM23
 /BARCHART PERCENT
 /ORDER=ANALYSIS.

→ **Frecuencias**

Estadísticos

		Definición del Régimen Laboral	Objeto del Régimen Laboral	Ámbito de aplicación	Extensión del Régimen Laboral	Exclusión del Régimen Laboral	Permanencia del Régimen Laboral	Cambio del Régimen Laboral	Definición de microempresa	Requisitos de la microempresa	Det
N	Válido	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Tabla de frecuencia

Definición del Régimen Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO