

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS:

**EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y LA FORMALIDAD
LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE
CAJAMARCA AÑO 2022.**

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

Presentada por:

M.Cs. GROSMAN HESGAR PASTOR ALAYO

Asesor:

Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO

Cajamarca, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral N° 22056-90 UNC



El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Al Maestro en Ciencias en **Tributación GROSAN HESGAR PASTOR ALAYO**, quien ha sustentado la tesis de Doctorado titulada: **“EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y LA FORMALIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE CAJAMARCA AÑO 2022”**; de manera **presencial**, acto que se realizó con fecha 23 de febrero de 2024.

Que, el Dr. Juan José Julio Vera Abanto en su calidad de Asesor del sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis con el 19% de similitud, obtenido a través del servicio de análisis documental de Turnitin, en el cual se puede verificar la originalidad de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca, 13 de marzo de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE C.E.C.A.


Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo
DIRECTOR

COPYRIGHT © 2024 by
GROSMAN HESGAR PASTOR ALAYO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

Siendo las *10* horas del día 23 de febrero del año dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, el **Dr. ELMER WILLIAMS RODRÍGUEZ OLAZO**, el **Dr. VÍCTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES** y en calidad de Asesor el **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio la SUSTENTACIÓN de la tesis titulada: **"EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y LA FORMALIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE CAJAMARCA AÑO 2022."**; presentado por el Maestro en Ciencias en **Tributación GROSMAN HESGAR PASTOR ALAYO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó *10/23/24* con la calificación de *100* la mencionada Tesis; en tal virtud, el Maestro en Ciencias en **Tributación GROSMAN HESGAR PASTOR ALAYO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **DOCTOR EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Mención **CIENCIAS ECONÓMICAS**.

Siendo las *11:20* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

[Signature]
.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Asesor

[Signature]
.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador

[Signature]
.....
Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo
Jurado Evaluador

[Signature]
.....
Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme y protegerme durante todo mí camino.

A mis padres Felipe Pastor Lezama y Maribel Alayo Lezama, a mi esposa Sandra Marilin Marin Hernandez, quienes siempre estuvieron dándome todo su amor, tiempo y comprensión, además de apoyar mis sueños e impulsar nuevas metas.

El autor.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado por las enseñanzas compartidas durante mi formación.

A mi asesor Dr. Juan José Julio Vera Abanto por su apoyo para el logro de la presente investigación.

El Autor.

“Nunca consideres el estudio como una obligación sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber”.

- Albert Einstein -

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICES DE TABLAS DE LOS APÉNDICES.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Contextualización.....	1
1.1.2 Descripción del problema	2
1.1.3 Formulación del problema.....	3
1.2 Justificación e importancia	3
1.2.1 Justificación científica	3
1.2.2 Justificación técnica-práctica.....	4
1.2.3 Justificación institucional y personal	5
1.3 Delimitación de la investigación.....	5
1.3.1 Delimitación teórica	5
1.3.2 Delimitación espacial y temporal.....	5
1.4 Objetivos.....	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	5
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Marco Legal.....	7
2.2 Antecedentes de la investigación	7
2.2.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.2.2 Antecedentes nacionales	8

2.2.3 Antecedentes locales	10
2.3 Marco epistemológico de la investigación	11
2.4 Marco doctrinal o bases teóricos.....	13
2.4.1 La teoría estructuralista	13
2.4.2 La teoría institucionalista.....	14
2.5 Marco conceptual.....	15
2.5.1 Régimen laboral especial Mype	15
2.5.2 La Formalidad Laboral del Remype.....	26
2.6 Definición de términos básicos.....	36
CAPÍTULO III	38
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
3.1 Hipótesis	38
3.1.1 Hipótesis general.....	38
Hipótesis específicas	38
3.2 Variables.....	38
3.2.1 Variable independiente.....	38
3.2.2 Variable dependiente.....	38
3.2.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	38
CAPÍTULO IV	40
MARCO METODOLÓGICO	40
4.1 Ubicación geográfica.....	40
4.2 Diseño de la investigación.....	40
4.3. Métodos de investigación	42
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	42
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información	43
4.7 Matriz de consistencia metodológica	43
CAPÍTULO V.....	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
5.1. Presentación de resultados.....	45
5.1.1. Caracterización de la Muestra.....	45
5.1.2. Régimen Laboral Especial Mype	47
5.1.3. Formalidad laboral	52
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados	65
5.2.1. Análisis e interpretación de los resultados	65

5.2.2. Discusión de resultados.....	74
5.3. Contratación de hipótesis.....	78
5.3.1. Contratación de la hipótesis general	78
5.3.1. Contratación de las hipótesis específicas	79
CONCLUSIONES	81
SUGERENCIAS	84
REFERENCIAS	85
APÉNDICES	88
ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales diferencias en los dos sistemas de pensiones	24
Tabla 2 Beneficios laborales Remype empresa en el ámbito contractual	29
Tabla 3 Planilla Electrónica – PLAME.....	32
Tabla 4 Beneficios laborales Remype empresa en el ámbito previsión y seguridad	34
Tabla 5 Beneficios laborales Remype en el ámbito vacaciones y gratificaciones.....	36
Tabla 6 Matriz de consistencia metodológica	44
Tabla 7 Tabla cruzada Cantidad de trabajadores*Ingresos anuales.....	46
Tabla 8 MiPymes formales, 2018 - 2021 Perú	56
Tabla 9 MiPymes formales, según región, 2021	58
Tabla 10 MiPymes formales, Región Cajamarca, 2021.....	59
Tabla 11 MiPymes formales, según sector económico, 2018 - 2021	60
Tabla 12 Variación % MiPymes formales, según sector económico, 2018 - 2021	61
Tabla 13 Empresas formales según régimen tributario y tamaño empresarial, 2021	62
Tabla 14 PEA Ocupada según Tamaño Empresarial 2018-2021 (En número).....	63
Tabla 15 Informalidad laboral en las Mype	63
Tabla 16 Tabla cruzada entre el Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad laboral (Agrupada)	69
Tabla 17. Correlaciones: Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad laboral (Agrupada).....	69
Tabla 18. Influencia del Remype en la formalidad laboral	70
Tabla 19. Estimaciones de parámetro	70
Tabla 20. Tabla cruzada entre el Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad en ámbito contractual y empleo (Agrupada)	71
Tabla 21 Correlaciones: Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad en ámbito contractual y empleo (Agrupada)	71
Tabla 22. Influencia Remype en formalidad contractual y empleo	72
Tabla 23 Tabla cruzada entre el Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad en el ámbito beneficios laborales. (Agrupada)	72
Tabla 24 Correlaciones: Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad en el ámbito beneficios laborales. (Agrupada)	73
Tabla 25 Influencia Remype en Formalidad en el ámbito beneficios laborales.....	73

Tabla 26. Pruebas de chi-cuadrado: Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la Formalidad laboral (Agrupada)	79
Tabla 27. Pruebas de chi-cuadrado: Régimen Laboral Especial Mype (agrupada) y Formalidad en ámbito contractual y empleo (agrupada).....	79
Tabla 28. Pruebas de chi-cuadrado: Régimen Laboral Especial Mype (agrupada) y Formalidad en el ámbito beneficios laborales (agrupada)	80

ÍNDICES DE TABLAS DE LOS APÉNDICES

Apéndice B

Tabla B1 Resumen de procesamiento de casos 91

Tabla B2 Estadísticas de fiabilidad: Encuesta global 91

Tabla B3 Estadísticas de fiabilidad: Variable Régimen Especial Mype 91

Tabla B4 Estadísticas de fiabilidad: Variable formalidad laboral 91

Apéndice C

Tabla C1 Pruebas de normalidad 92

Apéndice D

Tabla D1 Baremos para los índices sintéticos Régimen Laboral Especial Mype 93

Tabla D2 Baremos para los índices sintéticos Formalidad laboral 93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 distrito de Cajamarca	40
Figura 2 Diseño de la investigación en el enfoque cuantitativo	41
Figura 3 Trabajadores en planilla	45
Figura 4 Ingresos promedios anuales.....	46
Figura 5 Régimen contractual	47
Figura 6 Régimen de remuneraciones.....	48
Figura 7 Régimen de descansos.....	49
Figura 8 Régimen de seguridad	50
Figura 9 Régimen de previsión.....	51
Figura 10 Formalidad contractual.....	52
Figura 11 Formalidad del empleo	53
Figura 12 Formalidad en previsión y seguridad	54
Figura 13 Formalidad en vacaciones y gratificaciones	55
Figura 14 Evolución de las MiPymes formales, 2018-2021	57
Figura 15 Evolución de las MiPymes formales región Cajamarca, 2018-2021	59
Figura 16 Empleo formal e informal Perú 2017 2021 (miles de personas y porcentaje)...	64
Figura 17 Régimen Laboral Especial Mype	65
Figura 18 Régimen Laboral Especial Mype por dimensiones	66
Figura 19 Formalidad laboral	67
Figura 18 Formalidad laboral por dimensiones	68

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

FONCODES: Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social

MYPES: Micro y Pequeñas empresas.

Comexperu: Sociedad de Comercio Exterior del Perú.

UIT: Unidad Impositiva Tributaria.

CTS: Compensación por Tiempo de Servicio.

SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

D.S.: Decreto Supremo

SIS: Seguro Integral de Salud

EPS: Empresas Prestadoras de Salud

SCRT: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

SNP: Sistema Nacional de Pensiones.

AFP: Administración de Fondo de Pensiones.

SBS: Superintendencia de Banca y Seguros.

MTPE: Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo.

RUC: Registro Único del Contribuyente.

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

...

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022. Se desarrolló con un alcance correlacional causal, con un diseño no experimental, de corte transeccional. El muestreo fue no pirobalística y se tomó por conveniencia y estuvo conformada por 80 empresas comerciales, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados revelan que el Régimen Laboral Especial Mype se percibe de manera positiva en la mayoría de las empresas comerciales de Cajamarca. Un 53.8% de las empresas lo consideran bueno; asimismo, un porcentaje significativo de empresas lo califican como malo y regular, representando un 21.3% y un 25.0% respectivamente. La formalidad laboral en la mayoría de las empresas comerciales es percibida de manera positiva dentro del contexto del Régimen Laboral Especial Mype, siendo calificada como alta por un 53.8%. Sin embargo el 43.8% de empresas la consideran, regular y el 2.5% baja. Se encontró que las variaciones en este régimen explican teóricamente entre un 46.8% y un 59.0% de las variaciones en la formalidad laboral, asimismo, se observó una correlación significativa entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad laboral, según el coeficiente Rho de Spearman de 0.700 y $Ssig., 0,000 < 0,05$. Se concluye que existe una correlación directa y significativa con una asociación moderada a alta entre el Régimen Laboral Especial Mype en las empresas comerciales de Cajamarca.

Palabras claves: Régimen Laboral Especial Mype, formalidad laboral, derechos, seguridad social, empresas comerciales

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the influence of the Special Labor Regime Mype on the labor formality of commercial companies in Cajamarca, year 2022. It was developed with a causal correlational scope, with a non-experimental design, cross-sectional section. The sampling was non-pyrobolic and was taken for convenience and was made up of 80 commercial companies, to which a questionnaire was applied. The results reveal that the Special Labor Regime (MSE) is perceived positively in most commercial companies in Cajamarca. 53.8% of companies consider it good; Likewise, a significant percentage of companies rate it as bad and fair, representing 21.3% and 25.0% respectively. Labor formality in most commercial companies is perceived positively within the context of the Special Labor Regime for MSEs, being rated as high by 53.8%, however, 43.8% of companies consider it fair and 2.5% low. It was found that the variations in this regime theoretically explain between 46.8% and 59.0% of the variations in labor formality, likewise, a significant correlation was observed between the Mype Special Labor Regime and labor formality, according to Spearman's Rho coefficient of 0.700 and $S_{sig.}, 0.000 < 0.05$. It is concluded that there is a direct and significant correlation with a moderate to high association between the Special Labor Regime of the Mype in the commercial enterprises of Cajamarca.

Key words: Special Labor Regime Mype, labor formality, rights, social security, commercial enterprises

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Contextualización

Las empresas en el Perú, especialmente las Micro y Pequeñas Empresas, enfrentan una competencia desleal por los significativos costos laborales y tributarios vigentes en el país. Estos elevados gastos obligan a muchas de ellas a eludir la formalidad para poder asumirlos, lo cual ha resultado en la falta de una demanda laboral formal. Esta situación, documentada por el Gobierno Regional de Cajamarca (2019), repercute negativamente en su desarrollo económico y empresarial.

Según el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES, 2018) para que las micro y pequeñas empresas asuman sus obligaciones laborales, el Estado creó el Régimen Laboral Especial Mype, el cual está enfocado a las características y la realidad de las Mypes, y por lo mismo presenta beneficios laborales que ayuda economizar a las empresas en comparación en el Régimen Laboral Común, a si facilitando el cumplimiento de las obligaciones laborales y la formalización.

De otra parte, según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comexperu, 2017) en el Perú, las Mypes aportan aproximadamente el 40% del Producto Bruto Interno; por ello, son una de las mayores impulsoras del crecimiento económico del país. Al respecto, la Asociación de Emprendedores del Perú (2018) señala que el Estado peruano se beneficia con el incremento de la formalización de las empresas- Esto se traduce en un incremento de la base tributaria y, al mismo tiempo, en la generación de nuevos empleos para la población; asimismo, la ley N° 28015 Ley de promoción proporciona al microempresario una serie de beneficios laborales, tributarios y financieros (p. 5).

1.1.2 Descripción del problema

Según Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES, 2018) la informalidad laboral en el país llega a un 70%, y en la región Cajamarca alcanza el 80%, como lo establece el Gobierno Regional de Cajamarca, a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Esto conlleva a que los trabajadores no cuenten con sus beneficios laborales (trabajar más de 8 horas, sueldo inferior a la remuneración mínima vital, no tener derecho a vacaciones, etc.) y de seguridad social (no contar con EsSalud, ONP, etc.). La mayor parte de las empresas se encuentran en el Régimen Común y este les conlleva a la informalidad debido a los costos laborales muy elevados que asumen en este régimen, desconociendo que existen otros regímenes que se adaptan su realidad económica.

En la mayoría de las empresas formalizadas sus ingresos anuales no superan las 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT); por tal motivo, pueden acogerse a los beneficios laborales que establece la Ley del Régimen Laboral Especial, pero por falta de conocimiento de esta, terminan asumiendo todas las obligaciones que corresponden a una empresa que se encuentra en el Régimen Laboral Común. Esta situación ocasiona cargas laborales excesivas y conlleva a las MYPES a realizar gastos laborales innecesarios, como el reconocimiento total de las vacaciones, pago de compensación por tiempo de servicios, pagos de gratificaciones, pago de Essalud, y otros. Así mismo pueden estar prestos a cometer infracciones y también obligados a pagos de multas laborales excesivas. Cabe indicar que en el Perú hay más de 5.7 millones de empresas que pertenecen a las Mypes, que representan el 96.6% del total de las empresas del Perú, de los cuales las genera más de 8 millones de empleos, pero la informalidad limita su desarrollo (ComexPerú, 2017).

En Cajamarca, esta problemática, se manifiesta en el ámbito de las empresas comerciales. Esto conlleva efectos negativos como la falta de respeto a los beneficios laborales y de seguridad social de los trabajadores, como por ejemplo: remuneraciones por debajo del mínimo vital, ausencia de descanso semanal, privación del derecho a vacaciones,

carencia de cobertura en Essalud y seguro de Vida Ley, entre otros. Como consecuencia, los trabajadores son afectados para su atención médica, desamparados ante algún accidente y sobre todo no contar con fondos para su jubilación, invalidez, sobrevivencia y sus gastos de sepelio, entre otros, de otra parte, las empresas estar expuestas infracciones y sanciones laborales y así verse afectadas económicamente, de persistir esta problemática las empresas podría verse obligadas asumir multas muy elevadas por lo cual les podría hacer quebrar y posteriormente verse en la obligación de cerrar.

1.1.3 Formulación del problema

Pregunta General

¿Cómo influye el Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022?

Preguntas Auxiliares

a. ¿Cuál es la situación actual del Régimen laboral Especial Mype en las empresas comerciales de Cajamarca?

b. ¿Cuál es la situación actual de la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca?

c. ¿Cómo influye el Régimen Laboral Especial Mype en el ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca?

d. ¿Cómo influye el Régimen Laboral Especial Mype en el ámbito beneficios laborales en las empresas Comerciales de Cajamarca?

1.2 Justificación e importancia

1.2.1 Justificación científica

La investigación centrada en la Formalidad Laboral emerge como un campo de estudio crucial, ya que su relevancia no disminuye, sino que se fortalece con diversos factores que abarcan lo social y lo económico. Estos elementos son explorados dentro de sus

respectivos ámbitos científicos y aplicados al complejo ámbito laboral. En este contexto, el Estado desempeña un papel fundamental al implementar el Régimen Laboral Especial Mype con el propósito de fomentar la formalidad y asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La necesidad de profundizar en el conocimiento de la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad laboral es imperativa. Este enfoque, sustentado en la teoría estructuralista e institucionalista del sector informal, busca no solo comprender, sino también enriquecer la comprensión existente sobre cómo estas políticas afectan el tejido laboral de las micro y pequeñas empresas. Al adoptar un enfoque metodológico científico, se aspira a analizar este fenómeno en un contexto riguroso que garantice la validez interna de los resultados, evitando inferencias indebidas de la muestra a la población.

La significancia de esta tesis doctoral radica en su capacidad para proporcionar una visión más completa de los efectos de las políticas implementadas por el régimen laboral de las Mypes. Al considerar la teoría estructuralista e institucionalista, se espera identificar patrones subyacentes y características que contribuyan al diseño y la implementación de políticas laborales más eficaces. Además, al asegurar la validez interna del estudio, se fortalece la confianza en los resultados, potenciando su aplicabilidad y relevancia para el ámbito más amplio de la formalidad laboral en el contexto empresarial. En última instancia, esta investigación no solo aportará al cuerpo existente de conocimientos, sino que también se posicionará como una herramienta valiosa de información para las decisiones políticas y estratégicas que incidan directamente en la formalización laboral en las Mypes.

1.2.2 Justificación técnica-práctica

El estudio del Régimen Laboral Especial Mype, permite conocer, no solo los beneficios laborales que ayudan a la Formalización Laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, sino de una manera más amplia, el ahorro económico que pueden tener las empresas con respecto al pago de gratificaciones, vacaciones, CTS, entre otros, en

comparación con el Régimen Laboral General. Esto, a su vez, implica que los trabajadores pueden contar con una mayor seguridad social.

1.2.3 Justificación institucional y personal

El trabajo contribuye, como estudio en el ámbito de lo laboral, en programa de doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, y en el ámbito general a nivel de pregrado; del mismo modo, el investigador busca complementar su experiencia en el ámbito laboral, con los conocimientos adquiridos, fortaleciendo sus capacidades como profesional y como investigador, en el proceso de la obtención del grado de Doctor en Ciencias mención en Ciencias Económicas.

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación teórica

Desde el ámbito teórico y conceptual, en la investigación se analiza el Régimen Laboral Especial Mype vigente en la normatividad peruana año 2021, centrándose en el cumplimiento de los derechos laborales y seguridad social, obligaciones y beneficios laborales que ayudan a la Formalidad Laboral a las empresas comerciales de Cajamarca.

1.3.2 Delimitación espacial y temporal

La investigación se realizó en las empresas comerciales de la provincia de Cajamarca, durante el año 2022.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la Formalidad Laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

a. Describir la situación actual del Régimen laboral Especial Mype en las empresas comerciales de Cajamarca.

b. Describir la situación actual de la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca.

c. Determinar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad en ámbito en Ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca.

d. Determinar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la foralidad el ámbito beneficios laborales en las empresas Comerciales de Cajamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Legal

Ley N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y de acceso al empleo decente, promulgado el 01 de octubre del 2008.

La ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria.

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1 Antecedentes internacionales

Silupú (2022) en su informe de tesis *Transición hacia la formalidad de las micro y pequeñas empresas: una aproximación del entorno institucional y sus niveles*, planteó como objetivo principal profundizar en el conocimiento de cómo el entorno institucional en sus diferentes esferas (macro, micro y meso) afectan la decisión del micro y pequeño empresario en la transición hacia la formalidad en países emergentes. La literatura ha analizado ampliamente el macroentorno institucional, especialmente el efecto de la burocracia, y la mayor parte de la evidencia ha considerado una decisión binaria el hecho de convertirse en empresa formal. Se ha prestado escasa atención al estudio de los niveles de formalidad cuando, en la realidad, el proceso hacia la formalidad puede ser algo gradual. En este sentido, cobran especial relevancia las percepciones de los empresarios sobre los trámites que han realizado y que deben completar para conseguir formalizar totalmente su empresa. Con respecto al análisis del microentorno, que establece que la decisión de formalización viene determinada por las características del individuo y de la empresa, se hará hincapié en el estudio del género que apenas ha sido analizado. En países emergentes, cada vez hay más mujeres que optan

por ser empresarias y deben decidir si permanecen en la informalidad o dan el paso a la formalidad. Y, desde el nivel del entorno institucional, es escasa la literatura que analiza la influencia del entorno más cercano del empresario en su decisión de ser formal. Casi no hay evidencia del efecto contagio que puede tener la informalidad proveniente de regiones cercanas con elevadas tasas de informalidad y corrupción.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Rubio (2019), en su informe de tesis *Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales* propuso como objetivo general determinar el impacto de la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa en los Costos Laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. 2018, el diseño de la investigación fue no experimental y el tipo de investigación cuantitativo y correlacional. Concluyó: (1) La inclusión de Cronos Distribuidores Generales S.R.L. en el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa conlleva una notable disminución de los gastos asociados al empleo. Después de analizar los puntos más importantes, como los procedimientos para formalizar acuerdos, los componentes salariales y los beneficios sociales, se ha observado una reducción sustancial en los desembolsos vinculados a la compensación de los empleados y las responsabilidades laborales. (2) El impacto en los costos laborales de la Empresa Cronos Distribuidores Generales S.R.L. después de haber realizado un análisis comparativo entre ambos regímenes muestra una disminución del 16% de los respectivos costos, lo cual determina un impacto positivo. La cifra bajo el Régimen General Laboral asciende a S/. 18,338.04 y en el Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Micro empresa es de S/. 15,481.75, obteniendo una disminución de S/. 2,856.29.

Reyes (2017), en su informe de tesis *Factores que influyen a que el régimen laboral especial de la micro empresa no contribuye a generar trabajo decente en el distrito de Trujillo* propusieron como objetivo Determinar cuáles son los factores por las que el régimen

laboral especial de la microempresa no contribuye a generar trabajo decente en el Distrito de Trujillo, a pesar que las leyes que regulan este régimen laboral tienen reducidos beneficios para los que laboran en ellas, el método de la investigación fue descriptivo explicativo, método Hermenéutico y método analítico - sintético. Concluyó: (1) En la mayoría de las microempresas los trabajadores dependientes están marginados del ámbito protector del Derecho Laboral, porque debido a la informalidad operativa de dichas unidades productivas, la protección jurídica no les alcanza. (2) Los diversos trámites que tiene que realizar los microempresarios ante diversos entes gubernamentales, desaniman a los microempresarios a realizarlos y, por tanto, estar dentro de la formalidad que exige el Estado Peruano.

Ramos (2021) desarrolló la investigación *Régimen Mype Tributario y su relación con la formalización de las empresas del sector comercial del rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua, periodo 2019*. El objetivo de la investigación es: Determinar en qué medida el régimen Mype tributario se relaciona con la formalización de las empresas. El diseño de la investigación es no experimental y descriptivo, el tipo de investigación del estudio es descriptivo-explicativo. La población está conformada por 20 empresas representativas. Los resultados de la investigación confirman que El régimen Mype tributario promueve la formalización para que puedan desarrollarse con una competencia de igualdad, con un porcentaje menor de pago a cuenta con respecto a otros regímenes para que las empresas puedan desarrollarse y permanecer en el mercado por muchos años. El autor llega a las siguientes conclusiones: (1) El régimen Mype tributario se relaciona con la formalización de las empresas del sector comercial del rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua, 0,705. (2) la formalización de empresas se relaciona con el cumplimiento de obligaciones del sector comercial rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua; 0,788

Chacaltana (2017) desarrolló la investigación *Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicios del siglo 21*. El objetivo gira, primero, en la dilucidación del carácter

estructural de la informalidad en contraste con su carácter institucional, y luego al interior de la propia informalidad, en la relación entre las obligaciones de orden empresarial y fiscal, ante el Estado, y las obligaciones de carácter laboral, ante los trabajadores, en la formalización del empleo. Para el análisis se utiliza información de micro y pequeñas empresas que ya se encuentran formalizadas (con registro de contribuyentes) proveniente de la Encuesta Nacional de la Micro y Pequeña Empresa aplicada en el periodo 2010-2013. Presenta las siguientes conclusiones: (1) Un elemento central ha sido el crecimiento del valor agregado regional por trabajador. También tiene un efecto significativo que haya crecido la participación del valor agregado por trabajador de los sectores más intensivos en empleo, y que al mismo tiempo tienen menor productividad, lo cual indica que su valor agregado por trabajador ha crecido más rápido que el valor agregado regional por trabajador. (2). En Perú, al menos dos de cada tres trabajadores con empleo informal trabajan en unidades económicas informales, que no están registradas como negocios ni en los sistemas tributarios, y que las unidades económicas del sector informal tienen niveles de productividad equivalentes a un octavo de las del sector formal. En estas circunstancias, es explicable que solo las variables vinculadas al crecimiento y, sobre todo, al crecimiento de los sectores de menor productividad, tengan coeficientes significativos. (3) La formalización laboral requiere previamente un proceso de formalización de las unidades económicas donde se genera el empleo informal. Por lo tanto, probablemente el énfasis en la reducción de costos del trabajo para la MYPE deba ser reemplazado por un mayor énfasis en potenciar los beneficios de la formalidad, tales como acceso a mercados más amplios, financiamiento, servicios de desarrollo empresarial, seguridad, entre otros.

2.2.3 Antecedentes locales

Nacarino (2017), en su informe de tesis *Factores limitantes del desarrollo de las microempresas formales en el departamento de Cajamarca y su relación con la toma de decisiones* propusieron como objetivo Determinar las características de los factores

limitantes del desarrollo de las microempresas formales del departamento de Cajamarca; y establecer su relación con la toma de decisiones empresariales, para diseñar estrategias que coadyuven a mejorar el desempeño de las mismas, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional y el método de investigación fue método Inductivo – Deductivo. Concluyó: El 58% tiene conocimiento de la ley; el 30% tuvo problemas de accesibilidad, y de tipo tecnológico (86%); el 83% solicita información de las dependencias públicas, en aspectos financieros (55,6%) y administrativos (22,2%); el 75% considera que existen trabas administrativas; y solo el 41,7% y 25% aduce que la información que brindan es en formatos comprensibles y manipulables y, confiables. Estas fallas en la difusión generan falta de intercambio de conocimiento, perjudicando su progreso.

Ortiz (2016), en su informe tesis *Informalidad Y Competitividad en la Microempresa de Productos Lácteos en el Distrito de Bambamarca, 2015* propusieron como objetivo Determinar la influencia de la informalidad en la competitividad de las Microempresas de productos lácteos en el distrito de Bambamarca, 2015, el diseño de la investigación fue no experimental y el método de investigación fue método científico: hipotético deductivo y analítico sintético. Concluyó: Que el 91.1 % de microempresarios desconocen los beneficios que obtienen las microempresas cuando se formalizan; y, al analizar la competitividad de estas microempresas desde el punto de vista de las capacidades del recurso humano, estas se ven limitadas en las capacidades de planificación (80%), de organización (87.6 %), de dirección (87.2%) y de control (70.0 %); lo que implica un nivel bajo de competitividad en la gestión de las microempresas (81.2 %).

2.3 Marco epistemológico de la investigación

El presente estudio se encuentra sustentado epistemológicamente en el paradigma positivista, el cual postula que todo conocimiento adquiere validez en la medida en que se sustente en la observación de fenómenos sensoriales. Este paradigma orienta el enfoque de la investigación hacia una perspectiva empirista-inductiva, donde los investigadores, al

privilegiar determinados campos observacionales y formas teóricas, configuran un enfoque epistemológico que define sus preferencias y comodidades metodológicas (Pulgar et al., 2014). En el contexto del enfoque empirista-inductivo, se asume el empirismo como base conceptual, concibiendo el conocimiento científico como la identificación de patrones de regularidad que explican la interdependencia entre el Régimen labora Mype y la formalización, donde la observación repetida de eventos revela patrones cuya regularidad posibilita inferencias probabilísticas.

Desde el punto de vista del enfoque deductivo, este se presenta como un mecanismo para la producción y validación del conocimiento a través de instrumentos de observación y medición. Dentro de esta perspectiva, se destaca la fiabilidad de los instrumentos y la valoración de datos empíricos, aspectos que se alinean con la tradición empirista.

Acorde con este enfoque positivista, el tratamiento de los resultados en el presente trabajo adopta un paradigma cuantitativo. En este sentido, se enfatiza la operacionalización de conceptos teóricos relacionados con el régimen laboral especial Mype y la formalidad laboral. Mediante un proceso deductivo, estos conceptos se traducen en variables medibles, a través de dimensiones e indicadores, permitiendo así la contrastación empírica de la teoría bajo un enfoque cuantitativo riguroso. Este enfoque contribuye al marco metodológico, proporcionando una estructura analítica robusta para evaluar las dinámicas del régimen laboral en cuestión y la formalidad empresarial.

2.4 Marco doctrinal o bases teóricas

2.4.1 La teoría estructuralista

La perspectiva estructuralista, (Luis Althusser, 1918-1990) pone de relieve principalmente la presencia de una dualidad económica. En el sector moderno se engloban todas aquellas actividades económicas en las que se aprecian ventajas económicas a gran escala en términos de recursos físicos y humanos. Por contrapartida, el sector tradicional o informal se caracteriza por requerir bajos niveles de inversión en términos de recursos físicos y formación del personal. La baja eficiencia productiva del sector informal se atribuye al exceso de mano de obra: dado que los costos de acceso a este sector son reducidos, no es posible restringir la entrada de trabajadores más allá de niveles óptimos. Por lo tanto, el sector informal suele operar en unidades de escala reducida con una productividad limitada. Como resultado surgen desigualdades significativas entre los trabajadores que se enganchan en el sector moderno y aquellos que no lo logran. De acuerdo con la teoría estructuralista, el sector informal es el producto de la falta de correspondencia, tanto cuantitativa como cualitativa, entre la demanda y la oferta de trabajo, la cual, a su vez, es el resultado de la forma en que la estructura económica incide en el mercado laboral. (Uribe et al., 2006, p. 218)

La teoría estructuralista, aporta una comprensión profunda de la dualidad económica entre el sector formal y el sector informal. En este sentido uno de los puntos clave de la teoría estructuralista es la explicación de la existencia del sector informal como resultado de la falta de correspondencia cuantitativa y cualitativa entre la oferta y la demanda de trabajo, desajuste puede ser atribuye a la los distintos regímenes tributarios entre ellos el régimen Mype, generando desigualdades significativas entre las empresas que ingresan al sector formal y aquellos que quedan relegados al sector informal.

Desde el punto de vista metodológico, la teoría estructuralista propone una visión integral del sistema formal e informal para analizar datos estadísticos y las percepciones

sobre la formalidad en el sector Mype, que proporcionan información valiosa sobre el Régimen laboral Mype y las condiciones laborales percibidas, permitiendo una visión integral de cómo la teoría estructuralista se refleja en la realidad laboral de las pymes y su formalidad.

2.4.2 La teoría institucionalista

La teoría institucionalista (Kenneth J., 1975) argumenta que la existencia de actividades informales se debe a las dificultades y gastos que las empresas enfrentan debido al marco legal institucional. Se la denomina institucionalista porque se centra en los costos impuestos por el Estado y otras instituciones al funcionamiento, la legalización y el desempeño de las empresas. Esta perspectiva, de cierta manera, aboga por un funcionamiento libre de los mercados y sugiere, de manera explícita o implícita, una desconfianza en la intervención del Estado en la economía. Como es bien conocido, en el contexto de un Estado de Derecho existen regulaciones para el funcionamiento de las empresas, y existen además obligaciones de diferente tipo: tributarias (impuestos a la renta, a las ventas, de industria y comercio, prediales, etc.), laborales (salario mínimo, pensiones, cesantías, parafiscales), pagos de servicios públicos de actividad económica (usualmente más altos que los servicios públicos domiciliarios), sanitarias, ambientales, etc. En este argumento es muy importante el grado de ineficiencia y corrupción de los gobiernos, pues este factor alarga el proceso de legalización y los costos relacionados con ese proceso. (Uribe et al., 2006, p. 224).

Con base en esta teoría, se puede considerar que las actividades informales no son simplemente el resultado de decisiones individuales aisladas, sino que se originan en las dificultades y gastos que las empresas enfrentan debido al marco legal institucional. La teoría institucionalista, por lo tanto, proporciona una base conceptual para analizar cómo las regulaciones gubernamentales, en este caso el Régimen Laboral Mype, influyen en las decisiones empresariales en relación con la formalización.

2.5 Marco conceptual

2.5.1 Régimen laboral especial Mype

Según la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) en su portal web señala que el Régimen de Promoción y Formalización de las Mypes se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores. Los trabajadores contratados al amparo de esta legislación continuarán rigiéndose por las normas vigentes al momento de su celebración. No están incluidos en el ámbito de aplicación laboral los trabajadores sujetos al régimen laboral común, que cesen después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 y sean inmediatamente contratados por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

La SUNAT también señala, que el Régimen Laboral Especial está dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de estas.

En el régimen laboral especial de la Mype incorpora en sus beneficios laborales a la remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario. No obstante, los trabajadores comprendidos en este régimen pueden pactar mejores condiciones a las previstas, respetando el carácter esencial de los derechos y beneficios laborales. (Ley N° 28015, 2003).

Definición de micro y pequeña Empresa. Según la Ley N° 28015 (2003), La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (art. 2).

Cuando se utiliza la sigla Mype en la ley, se está haciendo referencia a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales, a pesar de tener tamaños y características distintas, reciben un tratamiento igual en dicha ley, excepto en lo que respecta al régimen laboral, el cual se aplica específicamente a las Microempresas.

Características de las Mype: La Ley N° 30056 (2013), establece que la Mype deben reunir las siguientes características concurrentes: (art.5).

Microempresa: deberá tener ventas anuales hasta un monto máximo de 150 UIT.

Pequeña Empresa: deberá tener ventas anuales como mínimo de 150 UIT y como máximo de 1700 UIT.

Pérdida del régimen laboral especial, de acuerdo con el D.S. N° 013-PRODUCE, (2013) la pérdida del régimen laboral especial se da:

Para la microempresa: la Microempresa que durante dos años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la Ley, podrá conservar por un año calendario más el mismo régimen laboral, asimismo las microempresas que se encuentran acogidas al Régimen Laboral Especial, y que hayan sobrepasado el nivel de ventas establecidos en la Ley por dos años consecutivos, pueden gozar de los beneficios de la dicha Ley por un año adicional, para luego gozar de los beneficios de una pequeña empresa; cabe mencionar que durante el año adicional deberán realizar la modificación de los contratos que tienen con sus trabajadores, con el fin de que al siguiente año no pierdan los derechos y beneficios que otorga la presente Ley para una pequeña empresa. (art. 47).

Para la pequeña empresa: de superar durante dos años consecutivos el nivel de ventas establecidos en la presente Ley, podrán conservar durante tres años adicionales el mismo régimen laboral; señal también al respecto, que las pequeñas empresas que superen el nivel de ventas establecido en la ley, con respecto a la pérdida del Régimen Laboral Especial, gozan de un periodo de gracia de dos años más en comparación con la microempresa para poder gozar de los beneficios que brinda el dicho régimen; cabe indicar

que el siguiente régimen laboral al que se acoja la pequeña empresa será el Régimen Laboral Común, el cual no brinda ningún de tipo beneficio laboral para las empresas. (art.47).

Desde el punto de vista de su alcance, el Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores.

En este sentido, a efectos de operacionalizar la variable régimen laboral Especial Mype, se consideran dos grandes aspectos establecidos en el Régimen de Promoción y Formalización de las Mypes, como las dimensiones operativas como son, de una parte, el régimen de derechos laborales (régimen contractual, régimen de remuneraciones y régimen de descansos) y de otra parte el régimen de seguridad social, ambos aspectos nos permitirán valorar el régimen laboral en las empresas comerciales de Cajamarca.

A continuación, se desarrolla, el marco conceptual para las dimensiones Régimen de derechos laborales y Régimen de seguridad social:

2.5.1.1 Régimen de derechos laborales

Régimen contractual

Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo de los trabajadores de las MYPE es de ocho horas diarias a cuarenta y ocho semanales, al igual que el régimen laboral común. Sin embargo, en los centros de trabajo de las microempresas cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará las sobretasas del 35% de la remuneración vital, prevista para el régimen común (D.S. N° 013 – PRODUCE, 2013).

Indemnización por despido injustificado. Según el D.S. N° 013 (2013), el importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la **microempresa** es equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. (art. 56).

En el caso de trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos. (art. 56)

Utilidades: Debido a que la normativa vigente ya no exige como requisito para constituir una Mype contar con un número determinado de trabajadores, consideramos que los trabajadores pertenecientes a las micro y pequeñas empresas tendrían derecho a este beneficio legal siempre y cuando cumplan con lo señalado por las normas que regulan la participación en sus utilidades (D.L. N° 892, 1996).

Régimen de remuneraciones

Remuneración. Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (S/ 930.00), de conformidad con la constitución y demás normas legales vigentes (D.S. N° 013, 2013).

Conceptos a retener al trabajador. La base imponible está constituida por el importe de la remuneración devengada en el mes. A efectos de determinar la base imponible se sugiere revisar: conceptos afectos y conceptos no afectos. Toma en cuenta que la remuneración mínima asegurable mensual sobre la que pagarás las aportaciones no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital que deba percibir tu trabajador por la labor efectuada dentro de la jornada máxima legal.

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

Régimen de descansos

Descanso semanal. El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada (D.S. N° 013, 2013).

Vacaciones. El trabajador de las Mype que cumpla el récord establecido en el Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince días calendario de descanso por cada año completo de servicios (D.S. N° 013, 2013).

Cabe mencionar, que el descanso vacacional podrá ser reducido de 15 a 7 días, con la respectiva compensación de 8 días de remuneración. El acuerdo de reducción debe ser individual y constar por escrito

2.5.1.2 Régimen de seguridad social

Régimen de seguridad. La SUNAT en su portal web, presenta las obligaciones del empleador, de las cuales se desarrolla continuación el marco conceptual para la dimensión seguridad social.

Respecto al respecto el régimen de seguridad social los empleadores tienen las siguientes obligaciones.

Afiliaciones y pagos de ESSALUD. El empleador es el encargado de registrar y declarar a sus trabajadores a través del Registro de información Laboral (T-Registro), El aporte es financiado, declarado y pagado por el empleador. El importe equivale al 9% de la remuneración mensual del trabajador. La remuneración mínima asegurable mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital. El empleador debe presentar y pagar los aportes mensualmente a través del PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 601, en las fechas establecidas en el cronograma de obligaciones mensuales.

Seguro Integral de Salud – SIS Emprendedor. La afiliación será automática si cumples con pagar tres meses consecutivos la cuota mensual de las categorías 1 o 2 del Nuevo RUS, según te corresponda. Para afiliar a tus derechohabientes debes hacerlo de manera presencial.

SIS Microempresas. El proceso de afiliación está a cargo del empleador, quien tiene que ingresar con su clave SOL al “Módulo de Registro de la Mype” y registrar los datos de la empresa, trabajadores y derechohabientes

Empresas Prestadoras de Salud – EPS. Las EPS son empresas creadas con el fin de complementar y descongestionar los servicios del Seguro Social de Salud (EsSalud), dando cobertura a sus afiliados en distintas redes de salud privadas, el momento que lo requiera. En el Perú actualmente se encuentra con 5 EPS: Mapfre Perú S.A. Entidad Prestadora de Salud, Pacífico S.A. Entidad Prestadora de Salud, Rimac S.A. Entidad Prestadora de Salud, La Positiva S.A. Entidad Prestadora de Salud, Sanitas Perú S.A. Entidad Prestadora de Salud

Seguro Integral de Salud – SIS Emprendedor. Seguro integral que cubre a emprendedores que tributan en el Nuevo Régimen Único Simplificado - NRUS, que no cuenten con otro seguro de salud, ni trabajadores a su cargo y trabajen de manera independiente (modistas, bodegueros, peluqueras, pintores, gasfiteros, etc.).

Seguro Integral de Salud - SIS Microempresas. Seguro de salud específicamente diseñado para brindar atención médica gratuita a los empleados y conductores de las Microempresas, siempre y cuando estén registrados en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (Remype) y no cuenten con otro seguro de salud.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCRT). Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas complementarias;

y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

De acuerdo con Torres (2020), el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) representa un respaldo significativo para los trabajadores que se desenvuelven en entornos laborales considerados de alto riesgo. Este seguro ofrece una cobertura integral que abarca tanto aspectos de salud como compensaciones económicas en caso de enfermedades profesionales o accidentes ocurridos durante la jornada laboral.

El SCTR comprende el pago de dos seguros, uno por Salud y otro por Pensión. En ambos casos se tendrá dos opciones para cumplir con esta obligación, el Seguro se podrá optar por el Essalud o por una entidad prestadora de Salud (EPS), la Pensión se podrá optar por el ONP (SCTR), o cualquier compañía de seguro privado (Pacífico, Mafre, la Positiva, etc).

Las empresas obligadas a contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR son las siguientes: Empresas que realizan actividades de riesgo señaladas en el anexo 5 del Decreto Supremo 009- 97-SA., Las empresas de servicios especiales. Los contratistas y subcontratistas, Las instituciones de intermediación o provisión a mano de obra, Las cooperativas de trabajadores.

El 01 de enero de 2017 se promulgo el Decreto Supremo 043-2016 SA (2016), que amplía las actividades económicas mencionadas en el anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, que obliga a contar con el seguro complementario de riesgo de trabajo.

Seguro de Vida Ley. Según Torres (2020), el seguro de vida es un beneficio que el empleador está en la obligación de proporcionar al trabajador desde el comienzo de su vínculo laboral. El Decreto Supremo 009-2020-TR detalla los criterios para determinar quiénes son elegibles para acceder a este seguro: a. Los trabajadores del sector privado, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten. b. Los

trabajadores de entidades y empresas del sector público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo (2020).

Régimen de Previsión. De acuerdo con el D.S. N° 013 (2013) los beneficios laborales exclusivos de los trabajadores de la pequeña empresa son:

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

Sistema de pensiones. En el Perú existen 2 sistemas de protección previsional que funcionan paralelamente y que se excluyen entre sí. Uno es el Sistema Nacional de Pensiones - SNP, que es de carácter público y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP; y el otro es el Sistema Privado de Pensiones - SPP, que es de carácter privado y está regulado y supervisado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - SBS. Estos sistemas han sido diseñados para asegurar una pensión de jubilación a sus aportantes al final del ciclo de su vida laboral, de ahí que su importancia es vital para asegurar la satisfacción de las necesidades básicas del afiliado y de su familia.

En este sentido, todo trabajador dependiente o independiente podrá elegir entre estos dos sistemas al inicio de su vida laboral, obligándose a realizar las aportaciones que correspondan durante su etapa activa de trabajo.

Según la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT, 2018) en su portal web Respecto régimen de previsión los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

a) Afiliar al sistema de pensiones a sus trabajadores. En cuanto al sistema de pensiones, en el Perú existen 2 sistemas, Sistema Nacional de Pensiones - SNP, que es de carácter público y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP; y el

otro es el Sistema Privado de Pensiones - SPP, que es de carácter privado y está regulado y supervisado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – SBS.

Estos sistemas han sido creados con el fin de asegurar una pensión de jubilación a aquellos que participan en ellos al término de su trayectoria laboral. Por lo tanto, su relevancia es fundamental para garantizar la satisfacción de las necesidades esenciales del afiliado y su familia. Cabe destacar que tanto los empleados asalariados como los trabajadores autónomos tienen la opción de elegir entre estos dos sistemas al inicio de su carrera laboral, comprometiéndose a hacer las contribuciones correspondientes durante su período de actividad laboral.

b) Afiliar al trabajador al Sistema Previsional. El empleador tendrá la obligación de afiliar a todo nuevo colaborador que no tenga afiliación a uno de los sistemas previsionales y comience a trabajar en la empresa. En ese sentido, vencidos los plazos para que el trabajador te informe y ratifique su decisión por un sistema de pensiones sin que te hubiera manifestado su decisión, deberás afiliarlo al Sistema Privado de Pensiones en la AFP ganadora de la última licitación (Actualmente es AFP Hábitat), de manera automática.

c) Efectuar la retención de los aportes. El empleador tiene la obligación realizar la retención de los aportes, los cuales deberán ser declarados y pagados, respetando la forma y plazo establecido, independientemente si tus trabajadores se encuentran afiliados a la ONP o AFP.

d) Declarar y pagar los aportes retenidos. La forma y plazo para realizar la declaración y pago de los aportes retenidos a tus trabajadores dependerá del sistema al cual se encuentran afiliados:

Para trabajadores afiliados a la ONP los aportes retenidos a los trabajadores que se encuentran afiliados a la ONP deben ser declarados y pagados a través del PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 601.

Para trabajadores afiliados a la AFP los aportes retenidos a los trabajadores que se encuentren en el Sistema Privado de Pensiones deben ser declarados a través de la plataforma digital AFPnet.

e) Declarar y pagar correctamente los aportes retenidos al Sistema que corresponda. Toma en cuenta que si realizas pagos al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) después de la incorporación de tus trabajadores a una AFP, serás responsable por la regularización de los Aportes adeudados, incluyendo el pago del interés moratorio correspondiente; sin perjuicio de que puedas solicitar a la ONP o SUNAT, la devolución de los pagos indebidos.

f) Informar a la AFP sobre los distintos movimientos en la relación laboral (inicio, cese, licencias, vacaciones, etc.). En caso de no poder cumplir con el pago oportuno de los Aportes Previsionales a la AFP, debes presentar una "Declaración Sin Pago de Aportes Previsionales" (DSP) y regularizar la cancelación en el menor tiempo posible, incluyendo los intereses que se devenguen.

Tabla 1

Principales diferencias en los dos sistemas de pensiones

Sistema Nacional de Pensiones	Sistema Privado de Pensiones
Los aportes van a un fondo común y son de carácter solidario e intangible	Los aportes van a una cuenta personal llamada Cuenta Individual de Capitalización (CIC) a donde se acumulan mensualmente y se incrementan con la rentabilidad que producen. La rentabilidad de los aportes depende del tipo de Fondo.
Requisitos mínimos para acceder a una pensión: <ul style="list-style-type: none"> • Tener 65 años de edad. • Contar con 20 años de aportes acreditados. 	Requisito mínimo: Tener 65 años No exige periodo mínimo de aportes.

Tasa: Es del 13% de la remuneración devengada.	Tasa: varían de acuerdo con la AFP que se afilia cada trabajador según la remuneración devengada. (Incluye el 10% como aporte al fondo de pensiones más una prima de seguro y la comisión de la AFP)
--	--

Sistema Nacional de Pensiones	Sistema Privado de Pensiones
<p>Las prestaciones que otorga el SNP son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A favor del trabajador: Pensión de jubilación e invalidez. • A favor de los sobrevivientes: pensión de viudez, orfandad, ascendencia (padres) y capital de defunción (monto otorgado cuando no existan beneficiarios de pensión) 	<p>Las prestaciones que otorga la AFP son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jubilación • Invalidez • Sobrevivencia • Gastos de Sepelio
<p>Se puede acceder a una jubilación adelantada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir de los 50 años, si se es mujer con más de 25 años de aportaciones. • A partir de los 55 años, si se es hombre con más de 30 años de aportaciones. 	<p>Tiene disponible 3 modalidades de Jubilación Anticipada: Ordinaria, por desempleo y para trabajadores que realizan labores de riesgo.</p>
<p>El monto de pensión depende de los años de aportaciones y del promedio de tus últimas remuneraciones efectivas de tu vida laboral, según la ley vigente</p> <p>El monto máximo de pensión de jubilación es de S/ 893.00 y la pensión mínima es de S/ 500.00 para los pensionistas con 20 o más años de aportes.</p>	<p>La pensión será calculada en base al fondo.</p> <p>Puedes elegir distintas modalidades de pensión. (Retiro programado, Renta vitalicia familiar, Renta temporal con renta vitalicia diferida o Renta vitalicia escalonada).</p> <p>Te permite recibir tu pensión en soles o en dólares.</p>

Nota. Página Web de la SUNAT: sunat.gob.pe/ (2022)

2.5.2 La Formalidad Laboral del Remype

Es el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas por el Régimen Laboral Especial Mype, que permite desarrollar las actividades económicas de las empresas, por lo tanto, se pueda hacer uso de los beneficios laborales que la misma ley otorga para estos casos.

El estado fomenta la formalización de Mype a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, inspección y verificación posterior

Según la ley N° 1086 (2008) El Régimen Laboral Especial está dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas, en este sentido se han considerado como dimensiones para la variable formalidad laboral de un lado las obligaciones laborales y de otro lado los beneficios laborales, los cuales nos permitirán medir la formalidad aboral desde el punto de vista de su impacto laboral y su impacto social.

2.1.2.1 Formalidad en ámbito contractual y empleo

Algunos aspectos para destacar de la ley al respecto a la formalidad en ámbito contractual y empleo son:

Registro en el Remype. De acuerdo con el D.S. N.° 008-2008-TR (2008) el Remype, a cargo del MTPE, tiene por finalidad, Acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con las características establecidas en la Ley; Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y, Registrar a las micro y pequeñas empresas.

La acreditación de una empresa como Mype corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y se realiza sobre la base de la información del monto de ventas anuales. Dicha información es proporcionada al Remype en una frecuencia no mayor a siete días calendarios por SUNAT, sin vulnerar la reserva tributaria. El MTPE transfiere la

información validada del Remype al Ministerio de la Producción en un plazo de siete días calendario. Acreditada la condición Mype, el acogimiento al régimen laboral especial es automático.

Formalización de los contratos laborales. En el ámbito contractual, la Ley N° 1086 (2008) fomenta formalización de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. La legislación establece normas claras y obligaciones para ambas partes, lo que contribuye a la reducción de la informalidad en la contratación. Además, la ley ha incentiva la creación de contratos de trabajo por escrito y ha promueve el uso de los mecanismos legales de protección laboral, lo cual brinda mayor seguridad y estabilidad a los trabajadores.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) expone los siguientes derechos que la legislación ha establecido a favor de los trabajadores: Antes de empezar a trabajar en una empresa es necesario que el nuevo colaborador sepa qué tipo de contrato posee. Por ejemplo, si es contrato laboral debe contar con tres elementos remuneración, prestación de servicio y subordinación. Si es por locación de servicios, tendrá remuneración y prestación de servicios, más no subordinación

Según la Ley N° 1086 (2008) los aspectos fundamentales sobre los contratos laborales son:

La ley establece la obligación de celebrar contratos de trabajo por escrito para brindar mayor seguridad y certeza a ambas partes, empleadores y trabajadores.

Se promueve la formalización laboral mediante la implementación de contratos a plazo indeterminado, los cuales ofrecen mayor estabilidad laboral para los trabajadores.

Se regulan los contratos a tiempo parcial, estableciendo límites en cuanto a la duración de la jornada laboral y los beneficios y derechos que corresponden a los trabajadores bajo esta modalidad.

Se establecen disposiciones sobre las modalidades de contratación, como el contrato de obra o servicio determinado, que permite la contratación temporal para la realización de una tarea específica.

Otros aspectos puntuales que destacar al respecto son:

a) Salario promedio. Dependiendo del régimen laboral y del cargo al que se postule, todos los trabajadores tienen derecho a un goce de haber no menor de S/ 930 (sueldo mínimo) por el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa formal

b) Seguro médico. Un factor importante dentro de una empresa es cuidar la salud de sus colaboradores. En este caso, los empleadores están obligados a afiliarse a los trabajadores y sus derechos habientes a ESSalud, así como realizar el pago de las aportaciones correspondientes, sin cargo a los empleados. Adicionalmente, estos también pueden acceder a afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

c) Utilidades. Se refiere a las ganancias de una empresa que se comparten entre sus empleados y por lo general se distribuyen entre los meses de marzo y abril. El porcentaje de participación varía dependiendo del sector en el que trabaje el empleado. Es importante subrayar que este beneficio se concede únicamente en empresas privadas que generan ingresos clasificados como de tercera categoría.

d) Asignación familiar. Derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad.

e) Licencia por maternidad/paternidad. Las trabajadoras gestantes tienen derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días postnatal, los cuales podrán acumularse a decisión de la madre. Por su parte, en el caso de los varones, de acuerdo con la actual ley aprobada, estos gozan de 10 días de licencia por paternidad, este tipo de beneficio se ampliará a 20 días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

Tabla 2*Beneficios laborales Remype empresa en el ámbito contractual*

Beneficios laborales	Microempresa	Pequeña Empresa
Características	Ingresos anuales hasta 150 UIT.	Ingresos anuales de 150 UIT hasta 1700 UIT
Remuneración	Como mínimo la RMV.	Como mínimo la RMV.
Jornada - Horario	8 horas diarias o 48 horas semanales.	8 horas diarias o 48 horas semanales.
Descanso Semanal	24 horas semanales	24 horas semanales
Asignación familiar	No tienen derecho.	No tienen derecho.
Utilidades	Regulados por el D. Leg. N° 892.	Regulados por el D. Leg. N° 892.

Beneficios laborales	Microempresa	Pequeña Empresa
Indemnización despido arbitrario	10 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias.	20 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 120 remuneraciones diarias.

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Nueva Ley Mype Regímenes Laborales Especiales. (2013)

Formalidad del empleo. En el ámbito del empleo, la Ley N° 1086 (2008) viene impulsado la generación de empleos formales y el acceso a empleo decente. La normativa establece medidas de promoción y apoyo a las micro y pequeñas empresas, incentivando su formalización y crecimiento. Esto busca la creación de más puestos de trabajo con condiciones laborales adecuadas, garantizando derechos y beneficios a los trabajadores, como el acceso a la seguridad social y la protección contra el despido arbitrario.

Según la Ley N° 1086 (2008) los aspectos fundamentales sobre los contratos laborales son:

La normativa promueve la generación de empleo decente y de calidad, garantizando el respeto a los derechos laborales básicos, como la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la libertad sindical.

Se establecen mecanismos de promoción y apoyo a las micro y pequeñas empresas, con el objetivo de fomentar su formalización y crecimiento, lo que contribuye a la generación de empleo en el sector.

La ley establece medidas para prevenir y sancionar el trabajo infantil, asegurando que los niños y adolescentes accedan a la educación y no sean explotados laboralmente.

Se promueve la igualdad de género en el empleo, fomentando la participación de las mujeres en el mercado laboral y garantizando su derecho a la no discriminación.

La normativa busca proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario, estableciendo causas justas para la terminación de la relación laboral y estableciendo procedimientos adecuados para la resolución de conflictos laborales.

Otros aspectos puntuales que destacar al respecto son:

a) Planilla Electrónica. Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. A partir del 1.08.2011 la Planilla electrónica tiene dos componentes que son el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).

b) Sujetos comprendidos – Planilla Electrónica. Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica los Empleadores que: Tengan a su cargo uno (1) o más trabajadores, Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros, Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuera el régimen legal al cual se encuentre sujeto, Contraten a un personal en formación – modalidad formativa laboral, Cuenten con uno o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, Se encuentren obligados a efectuar alguna retención de cuarta o quinta categoría, Tengan a su cargo uno o más artistas, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 28131, Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora

de Salud u otorguen servicios propios conforme a los dispuesto en la Ley N° 26790, Hubieran suscrito con el Essalud un contrato por SCTR, Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.

b) Sujetos Exceptuados a llevar planilla. Se encuentran exceptuados de utilizar la Planilla Electrónica, aquellos Empleadores que únicamente: Empleen trabajadores del hogar, Empleen trabajadores de construcción civil eventuales, Contraten prestadores de servicios que generen renta de cuarta categoría y no tengan la calidad de agentes de retención de cuarta categoría.

c) Obligaciones del empleador. Como empleador, las principales obligaciones que tiene respecto a la formalidad del empleo son:

Dar de alta en el T-Registro. Se establecen plazos para el alta, la baja o la modificación de datos en el T-Registro; entrega de la Constancia de Alta, baja o modificación, actualización de datos.

Entre las principales obligaciones asociadas con el T-Registro dispuestas en los Decretos Supremos N.° 015-2010-TR y N.° 008-2011-TR (modificatorias del D.S. N.° 018-2007-TR), así como en la Resolución Ministerial 121-2011-TR, tenemos: Inscribirse como empleador en el T-Registro, así como a sus trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral, personal, Entregar a los trabajadores y Prestadores de Servicios de 4ta- 5ta Categoría, la constancia de alta, modificación o actualización que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos, Mantener actualizado su domicilio fiscal, establecimientos anexos y nombre o razón social en el RUC, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la Planilla.

Tabla 3*Planilla Electrónica – PLAME*

Planilla Electrónica	Descripción	Descripción	Medio de acceso
T - REGISTRO	Registro de Información Laboral.	Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.	A través de la Clave SOL, OPCIÓN MI RUC Y OTROS REGISTROS
Planilla Electrónica	Descripción	Descripción	Medio de acceso
PLAME	Planillas Mensual de Pagos	Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados, trabajadores y derechohabientes.	Se descarga el programa en www.sunat.gob.pe , se elabora, genera archivo y envía en SUNAT Operaciones en Línea.

Nota. Página Web de la SUNAT: <https://sunat.gob.pe/> (2022)

2.1.2.1 Formalidad en el ámbito beneficios laborales

Formalidad en previsión y seguridad. En cuanto a la formalidad en previsión y seguridad, la Ley N° 1086 (2008) viene contribuyendo al fortalecimiento de la protección social de los trabajadores. Establece la obligación de los empleadores de afiliar a sus trabajadores a los sistemas de seguridad social, como el seguro de salud y el sistema de pensiones. Esto garantiza que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud y estén cubiertos en caso de enfermedad, accidente o jubilación. Además, la ley promueve la formalización de los contratos de trabajo, lo que brinda a los trabajadores mayor estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario.

Según la Ley N° 1086 (2008) los aspectos fundamentales sobre previsión y seguridad son:

La ley establece la obligación de los empleadores de afiliar a los trabajadores a los sistemas de seguridad social, como el seguro de salud y el sistema de pensiones. Esto garantiza que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud y estén cubiertos en caso de enfermedad, accidente o jubilación.

La normativa busca promover la formalización de los contratos de trabajo, lo cual brinda a los trabajadores mayor estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario. La formalización de los contratos también contribuye a asegurar el cumplimiento de los derechos laborales básicos y la aplicación de las normas de trabajo.

La ley establece la obligación de los empleadores de registrar a sus trabajadores en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) o en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), según corresponda, asegurando así que los trabajadores cuenten con un sistema de pensiones que les brinde seguridad en su vejez.

Además, la normativa establece disposiciones relacionadas con el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, protegiendo a los trabajadores en caso de sufrir accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo.

Otros aspectos puntuales que destacar al respecto son:

a) Sistema de salud. Es obligación de los empleadores garantizar la salud de sus trabajadores con el acceso al Seguro de Salud que les corresponda, teniendo en cuenta el tamaño, régimen laboral y tributario de la empresa que dirigen. Las opciones que ofrece el Sistema Peruano son: El Seguro Social de Salud tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud. Las prestaciones que otorga Essalud son:

Prestaciones de Salud. Comprende evaluación y control de riesgos e inmunizaciones, atención médica ambulatoria y hospitalaria, entrega de medicinas e insumos médicos, servicios de rehabilitación, maternidad y recién nacido, entre otros.

Prestaciones de Bienestar y Promoción Social: Comprende actividades orientadas a la rehabilitación para el trabajo, promoción de la persona y protección de su salud.

Prestaciones económicas: Subvención otorgada para compensar la pérdida económica derivada de la incapacidad temporal para el trabajo (enfermedad o accidente), maternidad, lactancia, así como los gastos incurridos en el servicio funerario del titular.

b) CTS/Gratificaciones. La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que tienen los colaboradores con la finalidad de prever las eventualidades que origina el término de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos. Se otorga en función al tiempo de servicios y a la remuneración.

Tabla 4

Beneficios laborales Remype empresa en el ámbito previsión y seguridad

Beneficios laborales	Microempresa	Pequeña Empresa
CTS	No tienen derecho.	15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios
SCTR	No tiene derecho	Si tienen derecho
Seguro Social	Asegurados al SIS o ESSALUD	Asegurados ESSALUD
Pensiones	Afiliación obligatoria a un sistema de pensiones libremente elegido: <ul style="list-style-type: none"> • AFP. • ONP. 	Afiliación obligatoria a un sistema de pensiones libremente elegido: <ul style="list-style-type: none"> • AFP. • ONP

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Nueva Ley Mype Regímenes Laborales Especiales. (2013)

Formalidad en vacaciones y gratificaciones. Con relación a la formalidad en vacaciones y gratificaciones, la Ley N° 1086 ha establecido disposiciones claras y precisas para garantizar el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones remuneradas y recibir gratificaciones. La normativa fija los plazos y condiciones para el otorgamiento de vacaciones, así como la forma de cálculo de las gratificaciones, asegurando que los trabajadores reciban estos beneficios de manera adecuada y oportuna. Esto contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promueve la formalización de los empleadores al cumplir con estas obligaciones laborales.

Según la Ley N° 1086 (2008) los aspectos fundamentales sobre vacaciones y gratificaciones son:

La ley establece el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones remuneradas. Estipula los plazos mínimos de duración de las vacaciones, los cuales varían según la cantidad de años de servicio del trabajador.

La normativa establece que las vacaciones deben ser remuneradas, es decir, que el trabajador tiene derecho a recibir su salario habitual durante el período de descanso.

Con relación a las gratificaciones, la ley establece que los trabajadores tienen derecho a recibir dos gratificaciones al año: una en julio por Fiestas Patrias y otra en diciembre por Navidad. Estas gratificaciones deben ser equivalentes a una remuneración mensual.

La ley establece los plazos y las condiciones para el otorgamiento de las gratificaciones, asegurando que los trabajadores reciban estos beneficios de manera oportuna y justa.

Asimismo, la normativa establece sanciones para los empleadores que no cumplan con la obligación de otorgar las vacaciones y gratificaciones a sus trabajadores.

Tabla 5*Beneficios laborales Remype en el ámbito vacaciones y gratificaciones*

Beneficios laborales	Microempresa	Pequeña Empresa
Vacaciones	15 días calendario por año completo de servicios.	15 días calendario por año completo de servicios.
Gratificaciones	No tienen derecho.	Dos gratificaciones de media remuneración c/u

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Nueva Ley Mype Regímenes Laborales Especiales. (2013)

2.6 Definición de términos básicos

Derechos laborales

El derecho laboral es un conjunto de normas que rigen la relación entre empleadores y trabajadores. Se centra en proteger los derechos de los trabajadores y limitar el poder de los empleadores. Su objetivo es promover la justicia social y garantizar la protección de los trabajadores. Además, se adapta a las necesidades cambiantes de la sociedad, lo que lo hace un derecho progresivo y en constante evolución.

Formalidad Laboral

Cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas por el Régimen Laboral Especial Mype, que permite desarrollar las actividades económicas de las empresas, por lo tanto, se pueda hacer uso de los beneficios laborales que la misma ley otorga para estos casos.

Obligaciones laborales

Las obligaciones laborales se diferencian tanto para la micro como para la pequeña empresa. En el Perú se determina que una empresa es micro o pequeña de acuerdo al nivel de ingresos que tienen en un año económico.

Régimen Laboral Especial Mype

Es un régimen laboral creado por la Ley N° 28015 que promueve la formalización y desarrollo de MICROEMPRESAS, otorgando beneficios laborales que facilita el acceso a los derechos laborales y seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores. (art. 2)

Seguridad social

Es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (es.linkedin.com, 2022)

Sunafil

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia directa y significativa en la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022.

Hipótesis específicas

a. El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa en ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca.

b. El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa en ámbito en el ámbito beneficios laborales en de las empresas Comerciales de Cajamarca.

3.2 Variables

3.2.1 Variable independiente

Régimen Laboral Especial Mype.

Definición operacional. la variable Régimen Laboral Especial Mype, es la percepción que se tiene, en las empresas, sobre la ley Ley N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y de acceso al empleo decente, valorados en términos de derechos laborales y de seguridad social.

3.2.2 Variable dependiente

Formalidad Laboral

Definición operacional. La variable formalidad laboral es la percepción del grado de formalidad laboral en las empresas valorado en términos de la formalidad en el ámbito contractual y empleo y la formalidad en el ámbito beneficios laborales.

3.2.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 5

Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Instrumento
Régimen Laboral Especial Mype	Es un régimen laboral creado por la Ley N° 1086 (2008) que promueve la formalización y desarrollo de MICROEMPRESAS, otorgando beneficios laborales que facilita el acceso a los <u>derechos laborales</u> y <u>seguridad social</u> tanto a los trabajadores como a los empleadores	Régimen de derechos laborales	Régimen contractual. Régimen de remuneraciones Régimen de descansos	• Cuestionario
		Régimen de seguridad Social	Régimen de seguridad Régimen de previsión	
Formalidad laboral	Cumplimiento de las <u>obligaciones laborales</u> establecidas por el Régimen Laboral Especial Mype, que permite desarrollar las actividades económicas de las empresas, por lo tanto, se pueda hacer uso de los <u>beneficios laborales</u> que la misma ley otorga para estos casos.	Formalidad en ámbito contractual y empleo	Formalidad contractual Formalidad del empleo	• . Cuestionario
		Formalidad en el ámbito beneficios laborales	Formalidad en previsión y seguridad Formalidad en vacaciones y gratificaciones	
		Formalidad de las Empresas Remype	Inscripción en el régimen Empleo formal	•Revisión documental

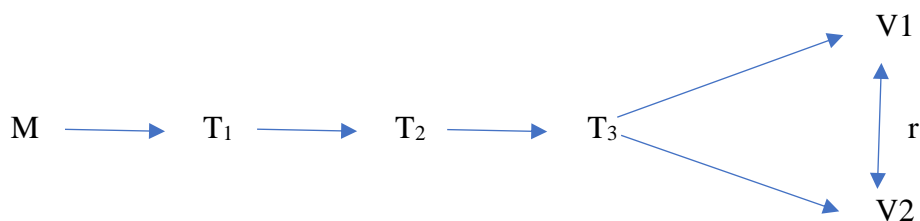
El estudio fue una investigación no experimental, debido a que se observaron variables relacionadas con el Régimen Laboral Especial Mype y la Formalidad Laboral ya existentes, las mismas que no estarán sujetas a ser manipuladas por el investigador, como señala Kerlinger (2002), “En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos”.

De corte transeccional por cuanto el registro de datos se llevó a cabo en un momento único en el tiempo.

Fue de alcance correlacional causal, porque se buscó explicar la situación actual del Régimen Laboral Especial Mype y su influencia en la formalidad laboral en las empresas comerciales, asimismo, debido a que el objetivo principal de la investigación fue establecer una relación entre el Régimen Laboral Especial Mype y la Formalidad Laboral, tuvo un alcance correlacional. Según (2018) “los estudios correlacionales son Investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”. (p. 109)

Figura 2

Diseño de la investigación en el enfoque cuantitativo



Donde:

M = Muestra

T1 = Diseño no experimental, T2 = Diseño Transeccional, T3 = Alcance correlacional

V1 = Medición de la variable 1, V2 = Medición de la Variable 2

r = Correlación e influencia

Nota: Los diseños cuantitativos pueden ser no experimentales y experimentales. Los diseños no experimentales se dividen en diseños transversales y longitudinales y los diseños transversales pueden tener un alcance descriptivo, correlacionales o correlacional causal. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

4.3. Métodos de investigación

El trabajo de investigación aplicó el Método Hipotético – Deductivo; este método se basa en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño preconcebido; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, y el control de la situación de investigación.

También se utilizó el método analítico – sintético el que permitió un análisis detallado de cada variable por separado y luego una síntesis para comprender mejor la relación entre el Régimen Laboral Especial Mype y la Formalidad Laboral. Esto contribuyó a una comprensión más completa de los efectos y las implicaciones de estas variables en el contexto laboral.

4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población: La población estuvo conformada por las empresas comerciales de la provincia de Cajamarca.

Muestra: Se tomó una muestra conformada por 80 empresas comerciales, el tipo de muestreo fue no probabilístico, por un criterio de por conveniencia teniendo como criterio estadístico no tener una muestra global menor a 50 debido a la homogeneidad del Régimen Laboral Especial Mype, incluyéndose 40 microempresas y 40 pequeñas empresas.

Unidad de análisis: La unidad de análisis estuvo conformada por las empresas comerciales que cuenten con trabajadores en el Régimen Laboral Especial Mype.

Unidad de observación: La unidad de observación estuvo constituida por el contribuyente del régimen en estudio.

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Para la recopilación de información se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un **cuestionario**¹ de preguntas orientada a levantar información sobre la percepción de los trabajadores sobre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad, de las empresas que se estudiaron. El cuestionario fue sometido a la prueba estadística de fiabilidad Mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo como resultado una alta validez interna²

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de la información, se tuvo en cuenta, por un lado, el Régimen Laboral Especial Mype y por otro lado la formalidad laboral, los mismos que se presentó en gráficos y tablas que se elaboró en el software utilitario Microsoft Excel. Los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad obteniéndose como resultado que no tuvieron una distribución normal por lo tanto para el análisis de influencia teórica estadística, correlaciones y contrastación de las hipótesis se utilizaron coeficientes y pruebas no paramétricas.³

4.7 Matriz de consistencia metodológica

¹ ver Apéndice A

² ver Apéndice B

³ ver Apéndice C

Tabla 6

Matriz de consistencia metodológica

Título: EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE Y LA FORMALIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE CAJAMARCA, AÑO 2022.								
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Técnica Instrumento	Metodología	Población y muestra
¿Cómo influye el Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022?	Analizar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la Formalidad Laboral de las empresas Comerciales de Cajamarca, año 2022.	El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa y directa en la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022.	Régimen laboral especial Mype	Régimen de derechos Laborales	Régimen contractual Régimen de remuneraciones Régimen de descansos	Cuestionario	Métodos Analítico/ Sintético	Empresas comerciales de la provincia de Cajamarca, que tengan trabajadores en planilla. Muestra 80 empresas
				Régimen de seguridad Social	Régimen de seguridad Régimen de previsión			
			Formalidad laboral	Formalidad en ámbito contractual y empleo	Formalidad contractual Formalidad del empleo	Cuestionario	Hipotético/ Deductivo Diseño no experimental, transeccional, correlacional	
				Formalidad en el ámbito beneficios laborales	Formalidad en previsión y seguridad Vacaciones y gratificaciones			
			Empresas Remype	Inscripción en el régimen Empleo formal	Revisión documental			
Preguntas auxiliares	a) ¿Cuál es la situación actual del Régimen laboral Especial Mype en las empresas comerciales de Cajamarca? b) ¿Cuál es la situación actual de la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca? c) ¿Cómo influye el Régimen Laboral Especial Mype en ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca? d) ¿Cómo influye el Régimen Laboral Especial Mype en el ámbito beneficios laborales en las empresas Comerciales de Cajamarca?							
Objetivos específicos	a) Analizar la situación actual del Régimen laboral Especial Mype en las empresas comerciales de Cajamarca. b) Analizar la situación actual de la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca. c) Analizar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad en ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca. d) Analizar la influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la foralidad el ámbito beneficios laborales en las empresas Comerciales de Cajamarca.							
Hipótesis específicas	a) El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa en ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca. b) El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa en ámbito en el ámbito beneficios laborales en de las empresas Comerciales de Cajamarca.							

CAPÍTULO V

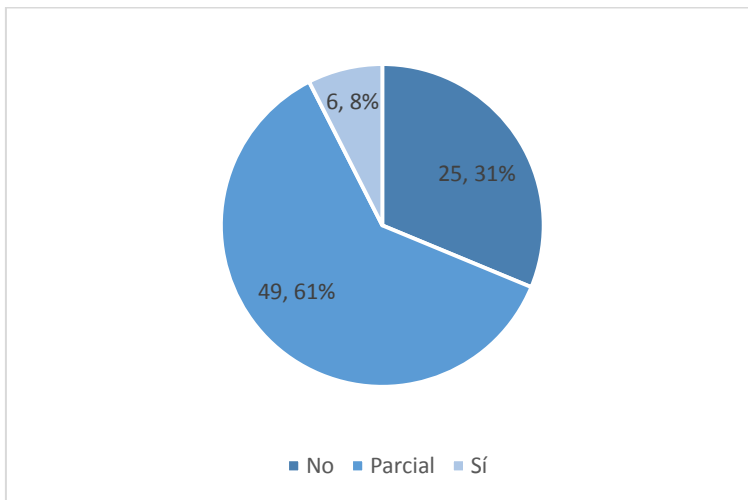
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Caracterización de la Muestra

Figura 3

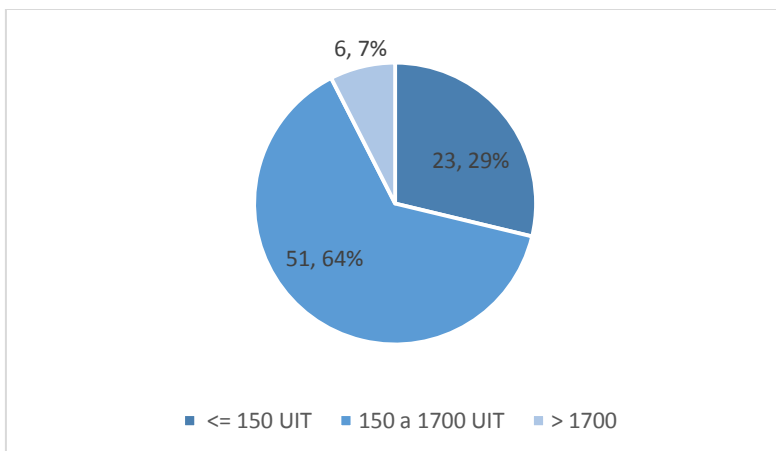
Trabajadores en planilla



En la Figura 3, se presenta la configuración de la muestra según trabajadores en planilla, la mayoría de las empresas estudiadas cuentan parcialmente con trabajadores inscritos en planilla, que asciende a un total del 61%, Esto puede ser común en empresas que tienen una fuerza laboral variable, como contratar personal adicional durante temporadas altas o para proyectos específicos; el 31% no cuenta con todos sus trabajadores en panilla, lo que muestra una brecha por superar al respecto y 8% si cuenta con todos sus trabajadores en planilla, esto indica que estas empresas siguen el Régimen Laboral Especial Mype y tienen a todos sus empleados contratados bajo esta modalidad. El régimen Mype ofrece beneficios y simplificaciones para las micro y pequeñas empresas, como tasas de aportes sociales reducidas y flexibilidad en la contratación y el despido de empleados.

Figura 4

Ingresos promedios anuales



Respecto al promedio de ingresos anuales, en la figura 4, los resultados indican que la mayoría de las empresas encuestadas en Cajamarca bajo el Régimen Laboral Especial Mype tienen ingresos anuales en el rango de 150 a 1700 UIT (64%), lo que sugiere una posición económica más estable y próspera. Sin embargo, también se observa un porcentaje de empresas (29%) con ingresos más bajos (<= 150 UIT) y un pequeño grupo (7%), con ingresos superiores a 1700 UIT. Estos resultados brindan información sobre el nivel de ingresos de las empresas Mype en Cajamarca y pueden ser útiles para comprender su perfil económico dentro del contexto del régimen laboral específico.

Tabla 7

*Tabla cruzada Cantidad de trabajadores*Ingresos anuales*

		Ingresos anuales			Total
		<= 150 UIT	150 a 1700 UIT	> 1700	
Cantidad de trabajadores en planillas.	No	22,5%	8,8%		31,3%
	Parcial	2,5%	5,0%		7,5%
	Sí	3,8%	50,0%	7,5%	61,3%
Total		29%	63,7%	7,5%	100,0%

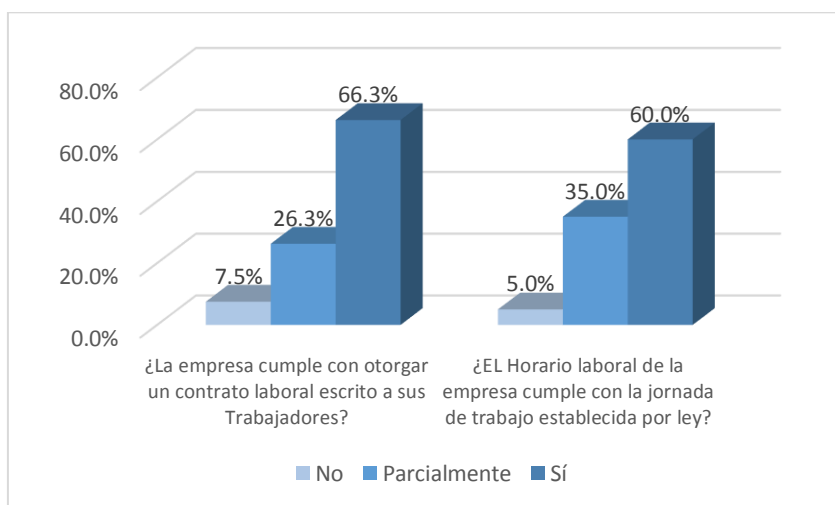
Al observar los resultados de la tabla cruzada, se puede concluir que hay una asociación entre los trabajadores en planilla y los ingresos anuales de las empresas bajo el Régimen Laboral Especial Mype en Cajamarca. Aquellas empresas que tienen todos sus trabajadores en planilla tienden a tener ingresos más altos, mientras que las que no tienen trabajadores en planilla tienden a tener ingresos más bajos. Además, la mayoría de las empresas que tienen trabajadores en planilla de manera parcial o total se encuentran en el rango de ingresos de 150 a 1700 UIT, lo que indica una posición económica más estable dentro del régimen.

5.1.2. Régimen Laboral Especial Mype

5.1.2.1 Régimen de derechos laborales

Figura 5

Régimen contractual

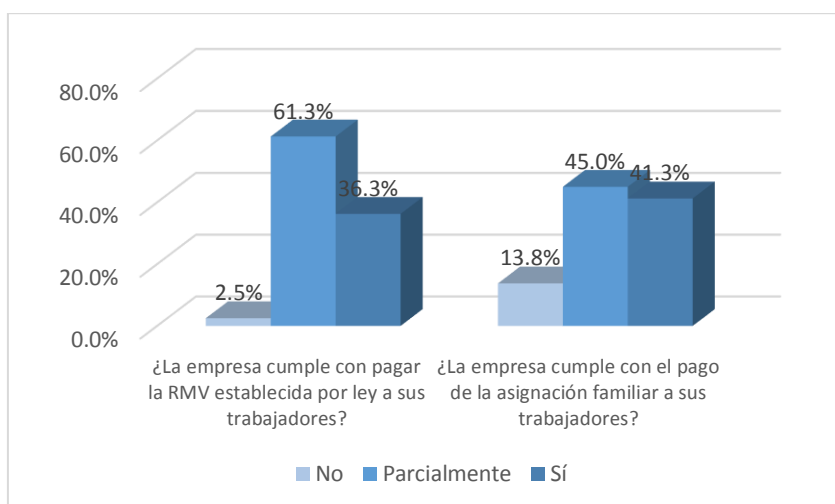


En la figura 5, se muestra que en la mayoría de las empresas (66.3%) cumple con otorgar un contrato laboral escrito a sus trabajadores, un 26.3% lo hace parcialmente y el 9.4% no lo hace. Asimismo, respecto al horario laboral, en la mayoría de las empresas (60.0%) se cumple con la jornada de trabajo establecida por ley mientras que en un 35.0% y un 7.5.1% y 5% no cumplen, respectivamente.

Aun cuando la mayoría de las empresas comerciales bajo este Régimen cumplen en el aspecto contractual, también se identifica un porcentaje de empresas que no cumplen completamente con estos aspectos contractuales. Estos resultados destacan la importancia de fortalecer la implementación y el cumplimiento de las regulaciones laborales para garantizar condiciones laborales adecuadas y protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito del Régimen Laboral Especial Mype.

Figura 6

Régimen de remuneraciones



En la figura 6, se muestra que en la mayoría de las empresas (61.3%) se cumple parcialmente con el pago de la RMV establecida por ley a los trabajadores, sin embargo, hay que destacar que por lo menos el 36.3% si lo hace y solo un 2.5% no cumple.

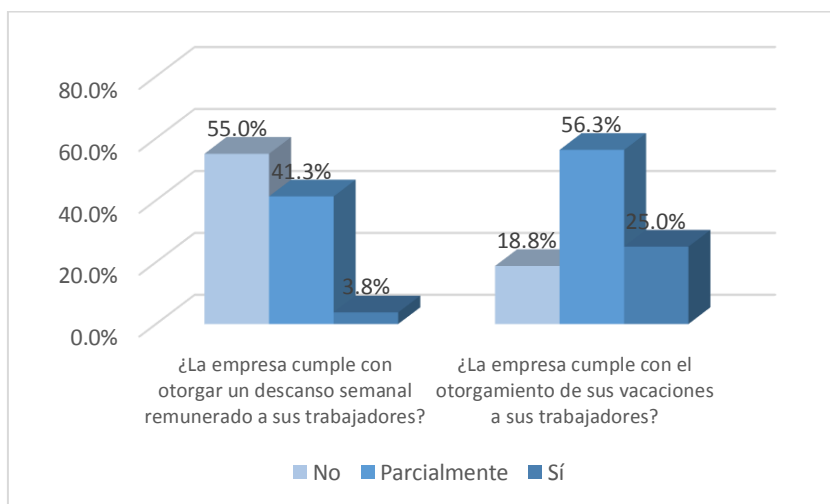
Asimismo, se aprecia que la mayoría de las empresas cumple parcialmente y si cumple con el pago de la asignación familiar a sus trabajadores (45.0% y 41.3% respectivamente) mientras que un 13.8% no cumple.

En resumen, los resultados revelan que, si bien la mayoría de las empresas comerciales bajo el Régimen Laboral Especial Mype en Cajamarca cumplen con pagar la Remuneración Mínima Vital a sus trabajadores y el pago de la asignación familiar, existen empresas que no cumplen o cumplen parcialmente con estas obligaciones. Estos

resultados resaltan la importancia de garantizar el respeto de los derechos laborales y la aplicación efectiva de las regulaciones correspondientes en cuanto a las remuneraciones en el contexto del Régimen Laboral Especial Mype.

Figura 7

Régimen de descansos



En la figura 7, se muestra que en la mayoría de las empresas (55.0%), no se cumple el régimen de descanso semanal remunerado a los trabajadores, un 41.6% lo hace parcialmente y tan solo el 3.1% no lo hace. Más de la mitad de las empresas no están cumpliendo con esta obligación básica establecida por el régimen laboral, esta falta generalizada de cumplimiento en este aspecto, puede afectar negativamente el bienestar de los trabajadores, así como su rendimiento laboral a largo plazo.

Asimismo, respecto al otorgamiento de vacaciones, en la mayoría de las empresas (53.1%) se cumple parcialmente con el régimen de vacaciones pagadas a sus trabajadores mientras que en un 28.1% si se cumple sin embargo en un 18.8% no se cumple.

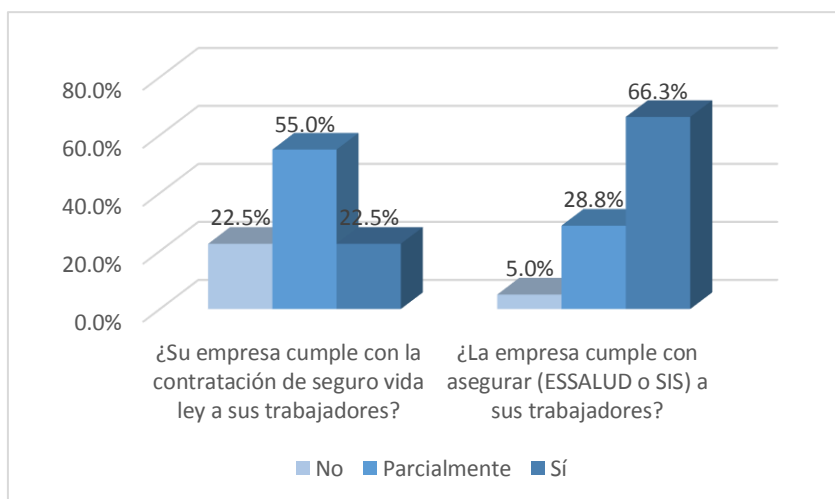
Al igual que con los descansos semanales remunerados muchas empresas no cumplen plenamente con el otorgamiento vacaciones a sus trabajadores. Esto resalta la necesidad de mejorar el cumplimiento de las regulaciones laborales relacionadas con los

descansos y las vacaciones para garantizar el bienestar y los derechos de los trabajadores en estas empresas.

5.1.2.2 Régimen de Seguridad Social

Figura 8

Régimen de seguridad



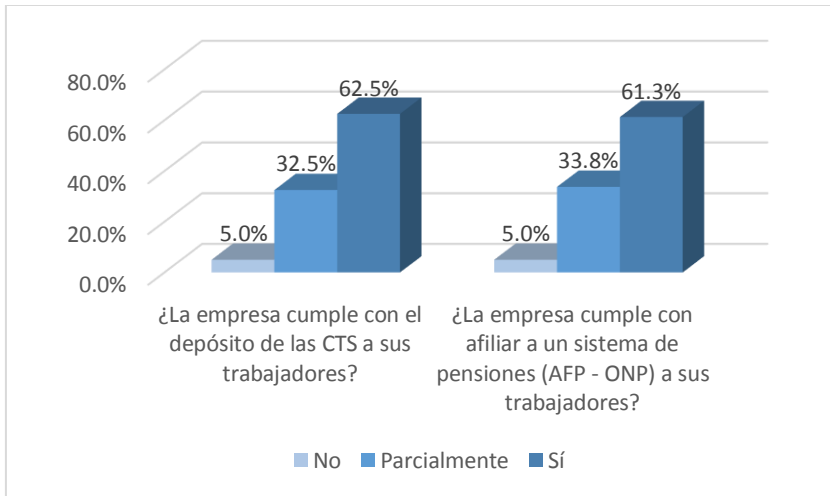
En la figura 8, se muestra que en la mayoría de las empresas (55.0%) se cumple parcialmente con el régimen de seguro vida ley a sus trabajadores, sin embargo, hay que destacar que por lo menos el 22.5% si lo hace y que también un 22.5% no lo hace.

Asimismo, se aprecia que la mayoría de las empresas (66.3%) cumple con asegurar (ESSALUD o SIS) a sus trabajadores, mientras que el 28.8% lo hace parcialmente y tan solo el 5.0% no cumple.

Si bien es cierto que una mayoría significativa de las empresas está cumpliendo con asegurar a sus trabajadores a través de ESSALUD o SIS, Se evidencia que algunas empresas pueden estar proporcionando algún nivel de cobertura de seguro de salud, pero no de manera consistente o para todos los empleados. Es fundamental que las empresas se esfuercen por cumplir plenamente con esta obligación y brinden a todos los trabajadores acceso a la atención médica necesaria a través de ESSALUD o SIS.

Figura 9

Régimen de previsión



En la figura 9, se muestra que en la mayoría de las empresas (62.5%) se cumple con el depósito oportuno de las CTS a los trabajadores, un 25.0% lo hace parcialmente y tan solo el 3.1% no lo hace. En general las empresas están cumpliendo con esta obligación y están brindando a sus empleados la oportunidad de contar con un fondo de ahorro a largo plazo.

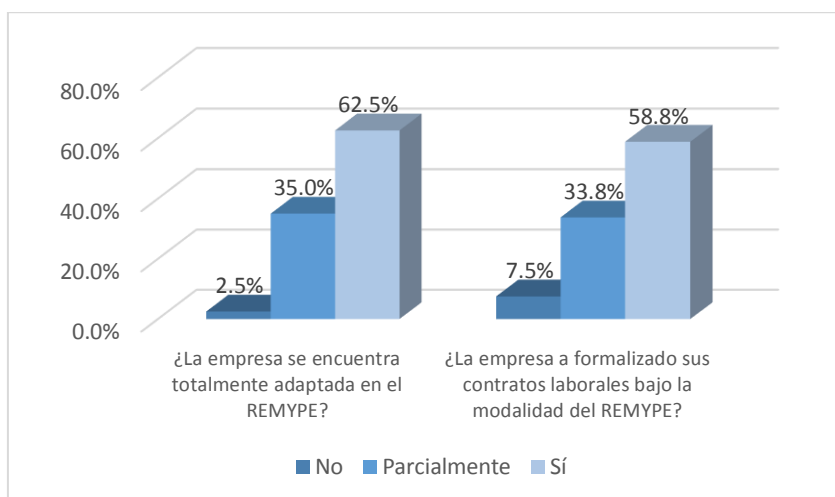
Respecto al sistema de pensiones, en la mayoría de las empresas (71.9%) se cumple con afiliar a un sistema de Pensiones (AFP - ONP) a sus trabajadores, mientras que en un 25.0% se cumple parcialmente y tan solo en un 3.1% no se cumple. En general las están brindando a sus empleados la oportunidad de ahorrar para su jubilación o acceder a un sistema de seguridad social.

5.1.3. Formalidad laboral

5.1.3.1 Formalidad en ámbito contractual y empleo

Figura 10

Formalidad contractual



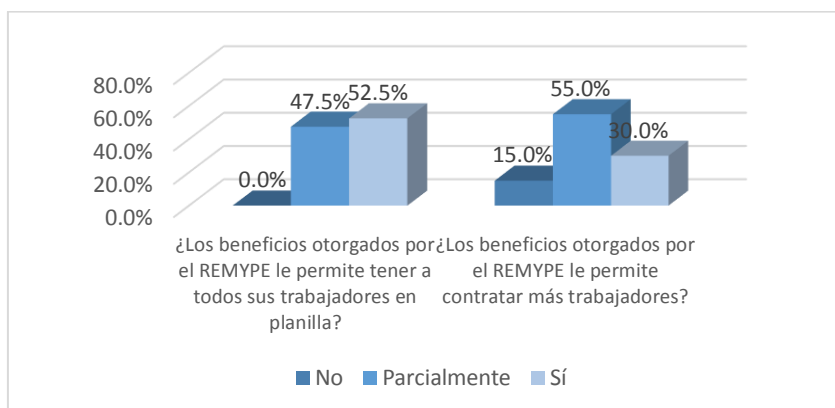
Los resultados indican que la mayoría de las empresas encuestadas están parcial o totalmente adaptadas al Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), 35.0% y 62.5% respectivamente, esto sugiere un esfuerzo por cumplir con las regulaciones y requisitos formales establecidos por las autoridades. Esto es un indicador positivo en términos de formalidad contractual, ya que el Remype tiene como objetivo promover la formalización de las empresas y mejorar la protección laboral.

Además, la mayoría de las empresas encuestadas han formalizado sus contratos laborales bajo la modalidad del Remype (58.8). Esto implica que han establecido contratos escritos y registrados adecuadamente, lo que brinda mayor seguridad tanto a los empleados como a la empresa en términos de derechos y obligaciones.

En general, estos resultados muestran un progreso significativo hacia la formalidad contractual en el sector comercial. La adopción del Remype y la formalización de los contratos laborales indican un compromiso por parte de las empresas para operar dentro del marco legal establecido.

Figura 11

Formalidad del empleo



Los resultados muestran que las empresas tienen una opinión favorable sobre el Remype y la formalidad del empleo en el sector comercial, especialmente en lo que respecta a la inclusión de trabajadores en planilla y la posibilidad de contratar más empleados.

En cuanto a la posibilidad de tener a todos los trabajadores en planilla gracias a los beneficios del Remype, el 52.5% de las empresas encuestadas respondieron afirmativamente, esto que más de la mitad de las empresas están logrando formalizar la relación laboral con sus empleados y asegurarse de que estén debidamente registrados y protegidos por la legislación laboral. Es un indicador positivo de avance hacia la formalidad del empleo.

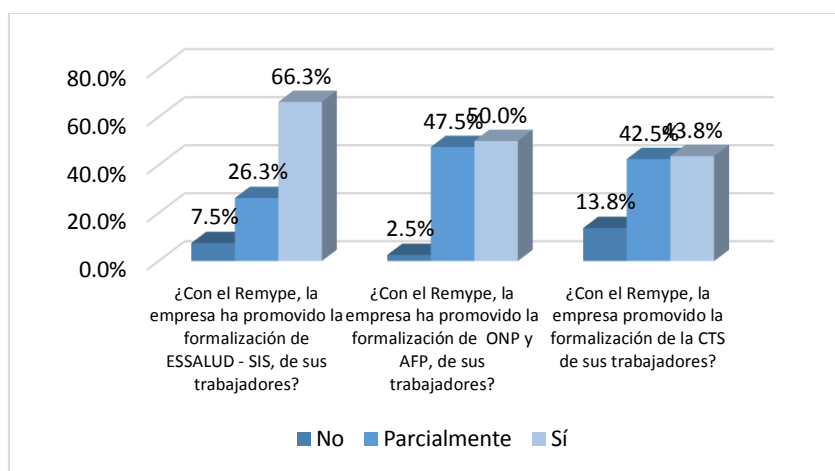
En relación con la capacidad de contratar más trabajadores gracias a los beneficios del Remype, el 55% de las empresas encuestadas respondieron afirmativamente. Esto significa que la mayoría de las empresas han encontrado beneficios en el Remype que les permiten ampliar su personal y generar más empleo formal en el sector comercial. Sin embargo, es importante destacar que un 15% de las empresas respondieron que no han podido contratar más trabajadores a pesar de los beneficios del Remype. Esto podría deberse a diversas razones, como limitaciones económicas o dificultades para cumplir con los requisitos específicos del registro.

En resumen, el Remype puede contribuir a la formalidad del empleo en el sector comercial al permitir que las empresas incluyan a más trabajadores en planilla y tengan la posibilidad de contratar más personal, sin embargo, todavía existen desafíos para algunas empresas en cuanto a la contratación adicional.

5.1.3.2 Formalidad en el ámbito beneficios laborales

Figura 12

Formalidad en previsión y seguridad



En cuanto a la promoción de la formalización de ESSALUD-SIS (Seguro Social de Salud y Seguro Integral de Salud), los resultados indican que el 66.3% de las empresas encuestadas afirmaron que con el Remype han promovido esta formalización. Esto sugiere que la mayoría de las empresas están cumpliendo con la obligación de brindar cobertura de salud a sus trabajadores, lo que contribuye a la protección y bienestar de los empleados.

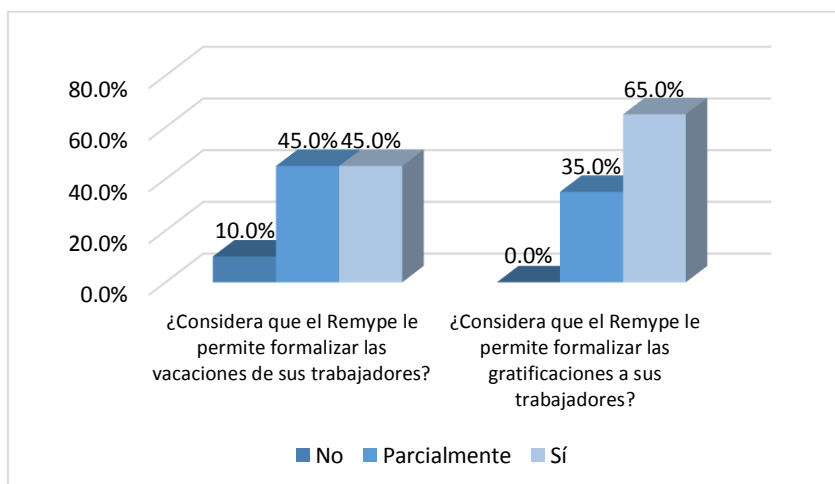
Con relación a la formalización de ONP (Oficina de Normalización Previsional) y AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), el 50% de las empresas encuestadas afirmaron haber promovido esta formalización con el Remype. Aunque es un porcentaje significativo, aún hay un 47.5% de empresas que respondieron parcial o negativamente, lo que indica que algunas empresas aún no han logrado garantizar la formalidad de las pensiones de sus trabajadores.

En cuanto a la formalización de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el 43.8% de las empresas encuestadas afirmaron haber promovido esta formalización con el Remype. Sin embargo, el 13.8% de las empresas respondieron negativamente, lo que indica que aún existe un porcentaje considerable de empresas que no han logrado formalizar la CTS de sus trabajadores.

En general los resultados fueron favorables respecto a la formalidad de los beneficios laborales en el sector comercial, especialmente en lo que se refiere a ESSALUD-SIS. Sin embargo, aún existen desafíos respecto a pensiones (ONP y AFP) y la CTS.

Figura 13

Formalidad en vacaciones y gratificaciones



En cuanto a la formalización de las vacaciones, el 45% de las empresas encuestadas consideran que el Remype les permite formalizar las vacaciones de sus trabajadores. Esto indica que estas empresas están siguiendo los procedimientos y requisitos legales para garantizar que los empleados tengan derecho a disfrutar de períodos de descanso remunerados según lo estipulado en la legislación laboral. Aunque el 45% restante de las empresas respondió parcialmente, esto aún indica un nivel significativo de cumplimiento y conciencia sobre la formalización de las vacaciones.

Con relación a la formalización de las gratificaciones, el 65% de las empresas encuestadas consideran que el Remype les permite formalizar las gratificaciones a sus trabajadores. Esto indica que la mayoría de las empresas están cumpliendo con su obligación de otorgar gratificaciones en los períodos establecidos por la ley. El hecho de que ninguna empresa haya respondido "No" en esta pregunta refuerza la idea de que el Remype ha sido efectivo en promover la formalidad en relación con las gratificaciones. En general estos resultados muestran que el Remype ha permitido la formalidad de los beneficios laborales relacionados con las vacaciones y las gratificaciones en el sector comercial. Sin embargo, aún hay un porcentaje de empresas que respondieron parcialmente, lo que sugiere que se requiere un mayor esfuerzo para garantizar la plena formalización de estos beneficios laborales.

5.1.2.3 Formalidad de las Empresas Remype

Tabla 8

MiPymes formales, 2018 - 2021 Perú

Año	Microempresa	pequeña empresa	Mediana empresa	MIPYME
2018	2,130,127	79,143	2,711	2,211,981
2019	2,292,250	82,057	2,937	2,377,244
2020	1,703,745	73,623	2,749	1,780,117
2021	2,035,014	80,435	2,844	2,118,293

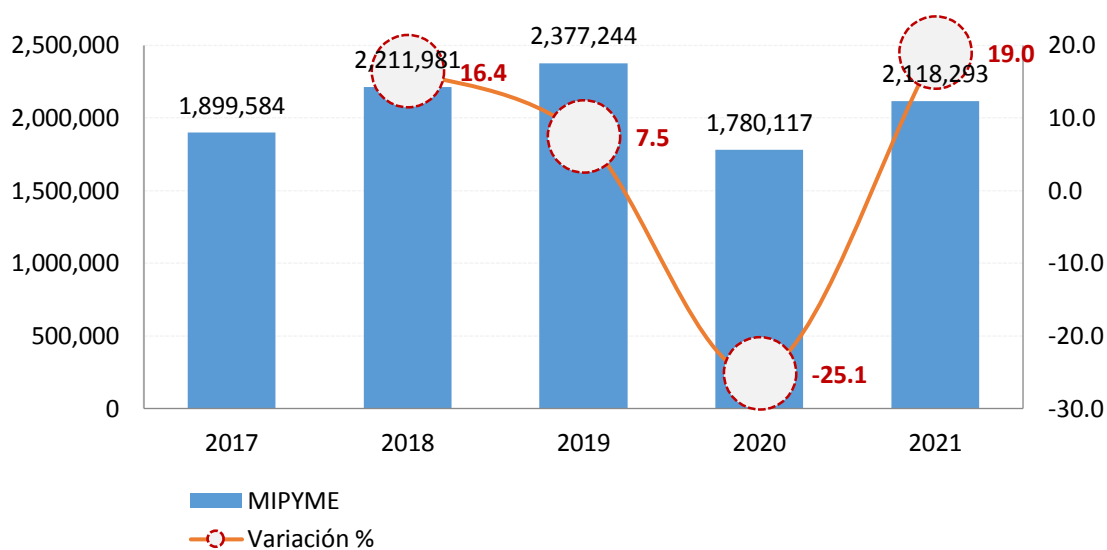
Nota. El tamaño empresarial es determinado de acuerdo con la Ley N° 30056.

Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

Los resultados de la Tabla 8, indican que el número de MiPymes formales ha experimentado variaciones a lo largo de los años analizados. Se observa un aumento general en el número de MiPymes formales desde 2018 hasta 2019, seguido de una disminución en 2020 y un nuevo aumento en 2021. Estas fluctuaciones pueden ser influenciadas por diversos factores, como la situación económica del país, políticas gubernamentales, cambios en los requisitos de formalización, entre otros.

Figura 14

Evolución de las MiPymes formales, 2018-2021



Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

La evolución del número de MiPymes formales en Perú muestra fluctuaciones a lo largo de los años analizados.

En 2017, se registraron 1,899,584 MiPymes formales en el país, estableciendo un punto de partida para la evolución de los años siguientes. En 2018, hubo un aumento significativo en el número de MiPymes formales, alcanzando un incremento del 16% con respecto al año anterior, lo que indica un crecimiento notable en la formalización de las empresas durante ese período.

En 2019, se observa un aumento adicional en el número de MiPymes formales, llegando a un incremento del 7% con respecto al año 2018. Aunque el porcentaje de crecimiento es menor en comparación con el año anterior, aún muestra un avance en la formalización empresarial.

Sin embargo, en 2020 se registra una disminución significativa en el número de MiPymes formales, con una disminución del 25% en comparación con el año 2019. Es

importante tener en cuenta que el año 2020 estuvo marcado por la pandemia de COVID-19, lo que probablemente tuvo un impacto negativo en la formalización de las empresas. Afortunadamente, en 2021 se observa una recuperación en el número de MiPymes formales, logrando un aumento del 19%. Esta recuperación puede deberse a diversos factores, como la reactivación económica gradual después de la pandemia y las medidas gubernamentales destinadas a fomentar la formalización empresarial.

En resumen, la evolución del número de MiPymes formales en Perú muestra un crecimiento significativo en 2018 y 2019, seguido de una disminución en 2020 y una posterior recuperación en 2021.

Tabla 9

MiPymes formales, según región, 2021

Region	N° Mipyme 2021	Region	N° Mipyme 2021
Amazonas	14,523	Lambayeque	70,694
Ancash	56,753	Lima	952,923
Apurímac	21,156	Loreto	38,306
Arequipa	125,741	Madre de Dios	16,729
Ayacucho	28,661	Moquegua	14,136
Cajamarca	51,384	Pasco	13,092
Callao	67,725	Piura	87,201
Cusco	80,979	Puno	58,505
Huancavelica	9,828	San Martín	50,022
Huánuco	32,525	Tacna	33,109
Ica	56,338	Tumbes	15,585
Junín	75,324	Ucayali	35,849
La Libertad	111,205	Total	2,118,293

Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

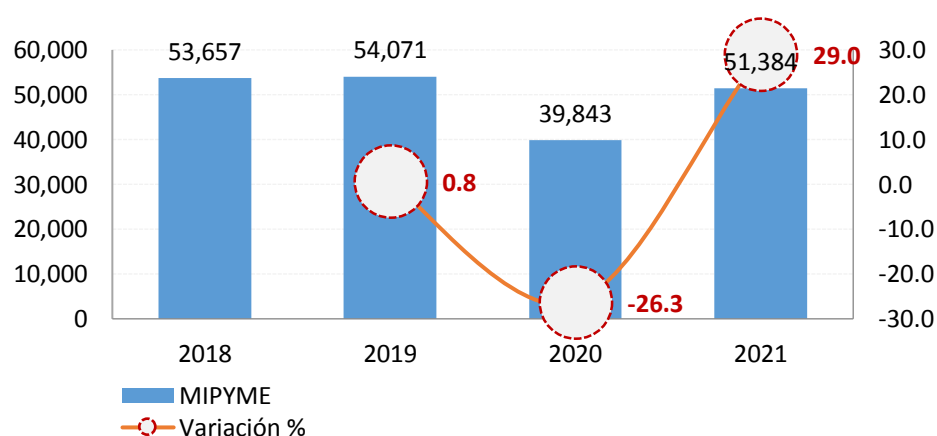
Las Mipymes formales en Cajamarca representa el 2.43% del total nacional.

Tabla 10*MiPymes formales, Región Cajamarca, 2021*

Región	2018	2019	2020	2021
Cajamarca	53,657	54,071	39,843	51,384
% del nacional	2.4%	2.3%	2.2%	2.4%
Total nacional	2,211,981	2,377,244	1,780,117	2,118,293

Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

En general la evolución del número de MiPymes formales en la Región Cajamarca muestra una ligera variación a lo largo de los años analizados, con un aumento en 2019, una disminución en 2020 y una posterior recuperación en 2021. Aunque la región representa un porcentaje relativamente pequeño del total nacional de MiPymes formales, sigue siendo una contribución significativa en términos absolutos. Estos resultados resaltan la importancia de apoyar y fomentar la formalización empresarial en la Región Cajamarca para promover el desarrollo económico local y la generación de empleo.

Figura 15*Evolución de las MiPymes formales región Cajamarca, 2018-2021*

Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

En general resumen, la evolución del número de MiPymes formales en la región de Cajamarca muestra un ligero aumento en 2019 (0,8%), seguido de una disminución significativa en 2020 (-26.3%) debido a la pandemia, y finalmente una recuperación considerable en 2021 (29.0%). Estos resultados reflejan la influencia de factores económicos y externos en la formalización empresarial entre ellos el régimen Remype y resaltan la necesidad de implementar medidas de apoyo y estímulo para promover la formalidad y el crecimiento sostenible de las MiPymes en la región de Cajamarca.

Tabla 11

MiPymes formales, según sector económico, 2018 - 2021

Sector económico	Mipyme 2018		Mipyme 2019		Mipyme 2020		Mipyme 2021	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Comercio	1,022,078	46	1,087,329	46	798,450	45	948,287	45
Servicios	897,664	41	978,791	41	718,269	40	856,893	40
Manufactura	186,137	8	196,202	8	153,048	9	180,519	9
Construcción	58,534	3	66,151	3	64,940	4	79,293	4
Agropecuario	29,145	1	29,775	1	23,778	1	27,728	1
Minería	14,716	1	15,104	1	18,387	1	21,433	1
Pesca	3,707	0	3,892	0	3,245	0	4,140	0
Total	2,211,981	100	2,377,244	100	1,780,117	100	2,118,293	100

Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

Respecto al sector comercio. en 2018, hubo 1,022,078 MiPymes formales en este sector, lo que representó el 46% del total de MiPymes formales.

En 2019, el número de MiPymes formales en el sector comercio aumentó a 1,087,329, manteniendo su participación del 46% en el total.

Sin embargo, en 2020, se observa una disminución significativa en el número de MiPymes formales en el sector comercio, cayendo a 798,450, lo que representa el 45% del total.

En 2021, se observa una recuperación en el número de MiPymes formales en el sector comercio, alcanzando 948,287, nuevamente representando el 45% del total. Esta recuperación indica una mejora en la formalización empresarial en el sector después de la disminución del año anterior.

En términos generales, el sector comercio ha mantenido una participación constante en el total de MiPymes formales a lo largo de los años analizados. Aunque hubo una disminución en el número de MiPymes formales en el sector comercio en 2020, se observa una recuperación en 2021.

Tabla 12

Variación % MiPymes formales, según sector económico, 2018 - 2021

Sector económico	VAP 2018-2019	VAP 2019-2020	VAP 2020-2021
Comercio	1.0	26.6	18.8
Servicios	1.5	26.6	19.3
Manufactura	0.9	22.0	17.9
Construcción	2.1	1.8	22.1
Agropecuario	0.4	20.1	16.6
Minería	0.4	21.7	16.6
Pesca	0.8	16.6	27.6
Total	1.2	25.1	19.0

Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

Para el sector comercio, la variación porcentual del Valor Agregado de las MiPymes formales fue del 1.0% en 2018-2019, del 26.6% en 2019-2020 y del 18.8% en 2020-2021. Estos datos indican que el sector comercio experimentó un crecimiento moderado en 2018-2019, seguido de un crecimiento significativo en 2019-2020 y una desaceleración en 2020-2021. A pesar de la desaceleración, el sector comercio mostró un crecimiento positivo en todos los períodos.

En comparación con otros sectores, el comercio tuvo una variación porcentual menor en 2018-2019, pero experimentó uno de los mayores crecimientos en 2019-2020. Sin embargo, en 2020-2021, el crecimiento del comercio fue más bajo que en algunos otros sectores, como servicios, construcción, pesca y manufactura.

Tabla 13

Empresas formales según régimen tributario y tamaño empresarial, 2021

Régimen Tributario	Micro	Pequeña	Mediana
Nuevo Rus	714,087	54	4
(%)	35.1	0.1	0.1
RMT	722,016	60,329	253
(%)	35.5	75.0	8.9
Régimen Especial	450,018	1,771	10
(%)	22.1	2.2	0.4
Régimen General	136,981	17,541	2,536
(%)	6.7	21.8	89.2
Otros*	11,912	740	41
(%)	0.6	0.9	1.4
Total	2,035,014	80,435	2,844
(%)	100.0	100.0	100.0

Nota. Elaborado con información de Sunat, Registro Único del Contribuyente 2012-2021

Se puede concluir que las Microempresas son las más comunes en todos los regímenes tributarios, mientras que las Pequeñas empresas tienen una presencia significativa en el RMT. Las Medianas empresas, por otro lado, tienen una representación más limitada en los regímenes tributarios mencionados. Estas comparaciones destacan las diferencias en la distribución de empresas según su tamaño en cada régimen tributario, lo cual puede tener implicaciones en términos de obligaciones tributarias y beneficios fiscales y formalización para cada categoría de empresas.

Tabla 14*PEA Ocupada según Tamaño Empresarial 2018-2021 (En número)*

Tamaño	2018	2019	2020	2021
Micro	7,988,759	8,164,942	6,616,947	8,715,552
Pequeña	1,633,702	1,613,968	1,209,952	1,414,468
Mediana	309,094	330,465	236,109	284,670
Gran empresa	1,220,058	1,278,051	913,071	1,023,210
Total	11,151,613	11,387,426	8,976,079	11,437,900
PEA total	16,776,484	17,133,100	14,901,782	17,120,141

Nota. Elaborado con información del INEI - ENAHO 2017-2021

Los datos muestran diferentes tendencias en la PEA Ocupada según el tamaño de la empresa. Mientras que las empresas de tamaño Micro experimentaron un crecimiento constante, las empresas de tamaño Pequeña, Mediana y Gran empresa mostraron fluctuaciones y variaciones en el empleo a lo largo de los años. Estas comparaciones resaltan las diferencias en términos de dinámicas de empleo y pueden ser indicativas de las condiciones económicas y las oportunidades laborales en cada categoría de tamaño empresarial.

Si se considera el total general de la PEA Ocupada, se observa un crecimiento constante de 2018 a 2019, seguido de una disminución en 2020 y un aumento en 2021. Esto indica que, en general, hubo una recuperación en el empleo en el año 2021 después de la disminución experimentada en 2020.

Tabla 15*Informalidad laboral en las Mype*

Tamaño empresarial	2018	2019	2020	2021
Microempresa	89.4	89.8	92.2	91.9
Mype	82.6	83.3	86.0	86.1

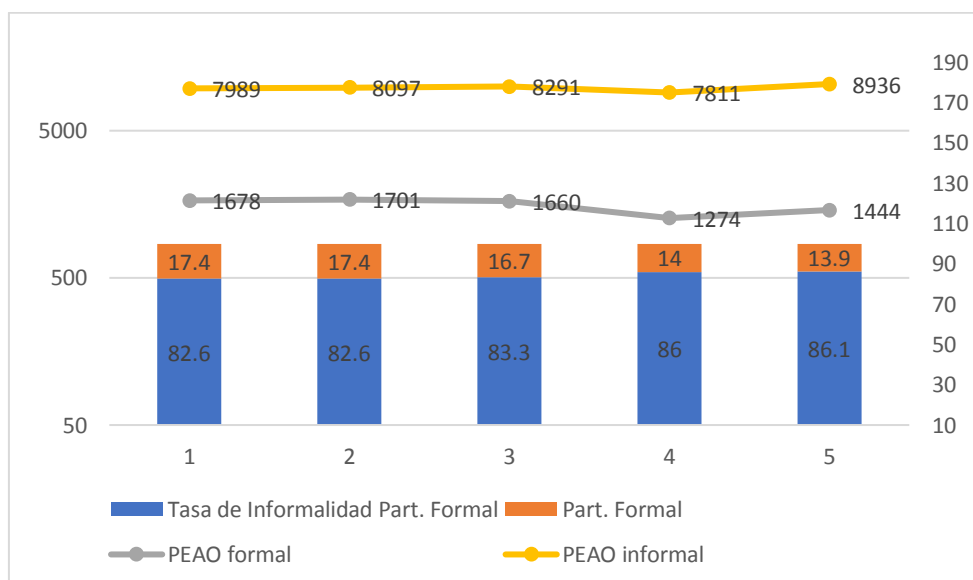
Nota. Elaborado con información del INEI - ENAHO 2017-2021

En las Microempresas, el porcentaje de informalidad laboral se mantuvo alto y prácticamente constante a lo largo de los años. En 2018, el 89.4% de los empleados en Microempresas se encontraban en la informalidad, y este porcentaje aumentó ligeramente en los años siguientes, llegando al 91.9% en 2021. Estos datos indican que la gran mayoría de los empleados en Microempresas trabajan en condiciones informales.

En el caso de las Mype en general, también se observa una tendencia de alta informalidad laboral. El porcentaje de empleo informal en las Mype fue del 82.6% en 2018 y aumentó gradualmente hasta llegar al 86.1% en 2021. Esto indica que la mayoría de los empleados en las Mype trabajan en condiciones informales, aunque en menor proporción que en las Microempresas.

Figura 16

Empleo formal e informal Perú 2017-2021 (miles de personas y porcentaje)



Nota. Elaborado con información del INEI - ENAHO 2017-2021

La tasa de informalidad laboral se mantuvo alta y relativamente constante durante el período. En 2017, la tasa de informalidad fue del 82.6%, y aumentó ligeramente a 86.1% en 2021. Esto indica que la mayoría de la fuerza laboral en Perú trabaja en condiciones informales.

La parte formal del empleo se mantuvo en un rango del 13.9% al 17.4% a lo largo de los años. Esto significa que solo una pequeña proporción de la fuerza laboral se encuentra en empleos formales, mientras que la gran mayoría trabaja en el sector informal.

En términos de la PEA ocupada, tanto en el sector formal como en el informal, se observa que la PEAO formal se mantuvo relativamente estable en los últimos años, con fluctuaciones menores. Por otro lado, la PEAO informal tuvo algunas variaciones, pero en general se mantuvo a un nivel alto.

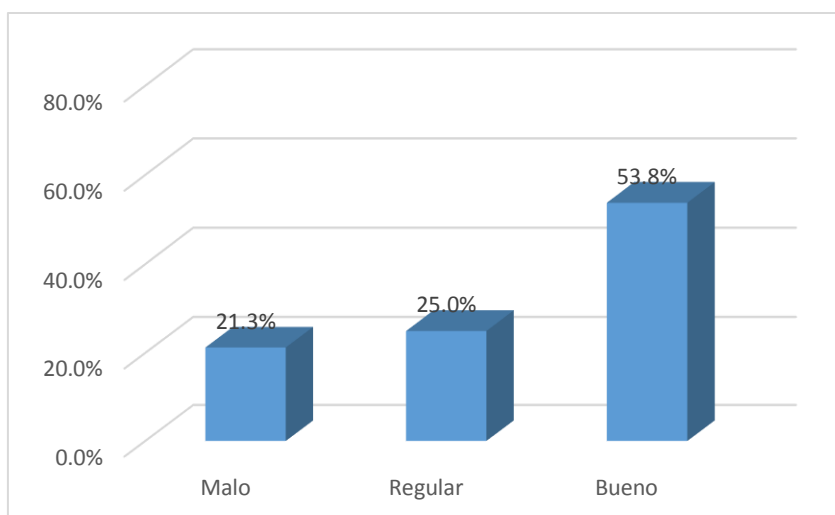
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de los resultados

5.1.1.1. Valoración de las variables⁴

Figura 17

Régimen Laboral Especial Mype

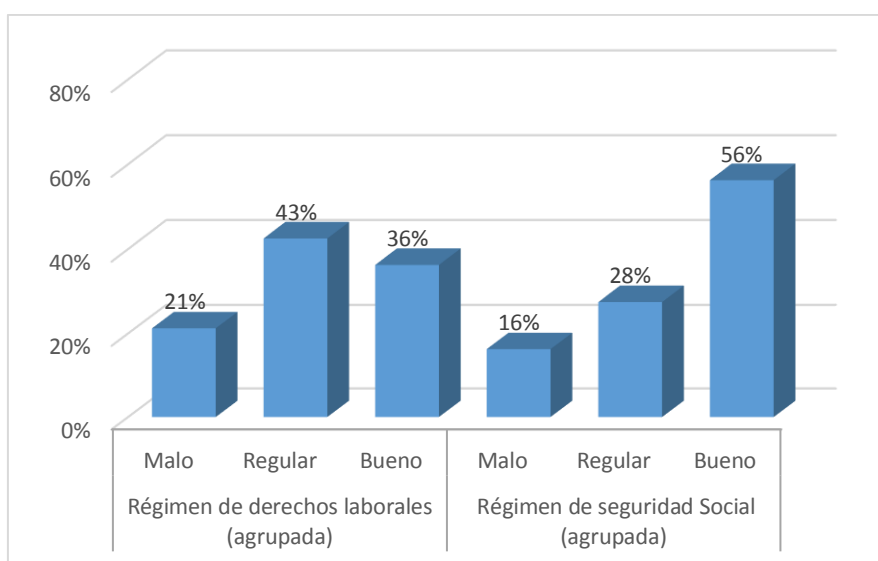


⁴ Para información sobre los baremos de los índices sintéticos ver Apéndice D

En la figura 17, se puede apreciar que, en la mayoría de las empresas, el 53.8%, perciben el Régimen Laboral Especial Mype como bueno; esto indica que estas empresas tienen una opinión positiva sobre el régimen, lo consideran beneficioso y satisfactorio en términos de sus necesidades y expectativas laborales. El 25.0% califican el régimen como regular; esto sugiere que estas empresas tienen una percepción neutral o moderada sobre el régimen, es decir, no lo consideran ni muy bueno ni muy malo. Finalmente, el 21.3% perciben este Régimen malo, esto indica que estas empresas consideran que el régimen no cumple con sus expectativas o no les brinda las condiciones laborales que consideran necesarias.

Figura 18

Régimen Laboral Especial Mype por dimensiones



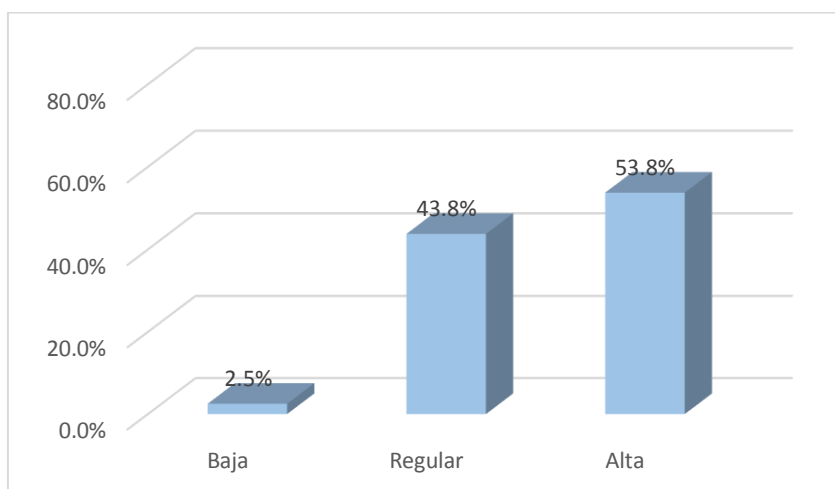
En la dimensión del régimen de derechos laborales, se observa que el 36% de los encuestados considera que la formalidad laboral es buena. Sin embargo, un porcentaje considerable del 43% la califica como regular, y un 21% la califica como mala. Estos resultados indican que aún hay desafíos en términos de garantizar y proteger adecuadamente los derechos laborales de los trabajadores en el contexto de la formalidad laboral.

En cuanto a la dimensión del régimen de seguridad social, se observa una percepción favorable. El 56% de los encuestados considera que la formalidad laboral es buena, lo cual indica que se está logrando una adecuada cobertura y protección social para los trabajadores formales. Sin embargo, un 28% la califica como regular, lo que sugiere que aún hay espacio para mejorar la seguridad social en el ámbito de la formalidad laboral. Además, un 16% la califica como mala, lo que destaca la necesidad de abordar los mayores desafíos.

Comparativamente, se puede destacar que el régimen de seguridad social en la formalidad laboral muestra una percepción más favorable en comparación con el régimen de derechos laborales.

Figura 19

Formalidad laboral

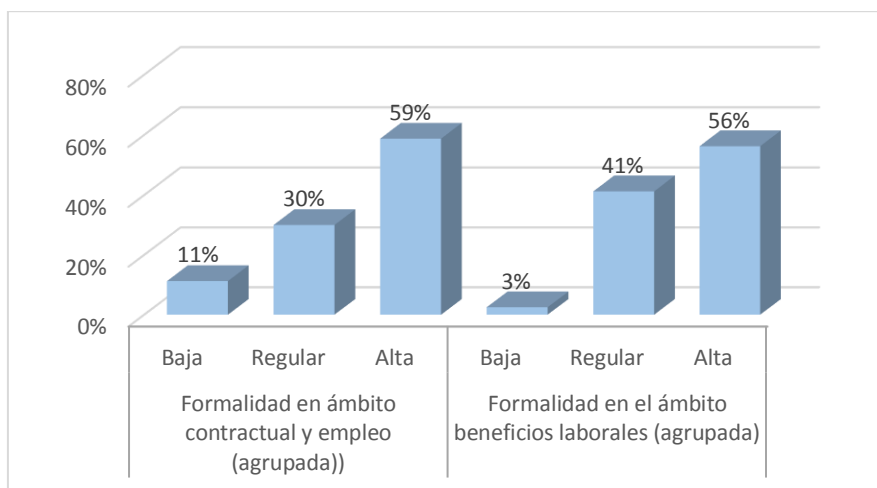


En la figura 19, se puede apreciar que la mayoría de las empresas, el 53.8%, perciben la formalidad laboral como alta; esto indica que estas empresas perciben que la formalidad laboral es adecuada y satisfactoria en el marco del Régimen Laboral Especial Mype. El 43.8% de las empresas califican la formalidad laboral como regular, esto sugiere que estas empresas tienen una percepción neutral o moderada en cuanto a la formalidad laboral. Es posible que consideren que hay aspectos que podrían mejorar o que no están

completamente satisfechas con la situación actual. Solo el 2.5% de las empresas la perciben baja; estas empresas consideran que la formalidad laboral en el contexto del Régimen Laboral Especial Mype es insatisfactoria o deficiente.

Figura 20

Formalidad laboral por dimensiones



En la formalidad en ámbito contractual y empleo, se observa que el 59% de los encuestados considera que el régimen es bueno. Esto sugiere que la mayoría de las personas perciben que este régimen brinda adecuada protección y garantía de derechos a los trabajadores de las Mype. Sin embargo, un 30% de los encuestados lo califica como regular y un 11% lo califica como malo, lo cual indica que hay aspectos que podrían mejorar en términos de derechos laborales en el contexto de las micro y pequeñas empresas. Además.

En cuanto a la formalidad en el ámbito beneficios laborales, se evidencia una perspectiva favorable el 56% de los encuestados considera que el régimen es bueno, lo cual indica que hay una percepción positiva en términos de la cobertura y protección social brindada a los trabajadores de las Mype. Sin embargo, un 41% lo califica como regular y solo un 3% de los encuestados lo califica como malo lo que sugiere que aún hay margen de mejora en cuanto a la seguridad social en este contexto.

Comparativamente, los resultados muestran que el régimen laboral especial Mype tiene una percepción mayoritariamente buena en ambas dimensiones.

5.1.1.1. Vínculos entre las variables⁵

Tabla 16

Tabla cruzada entre el Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la formalidad laboral (Agrupada)

		Formalidad laboral (agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Régimen Laboral Especial	Deficiente	2,5%	18,8%		21,3%
Mype (agrupada)	Regular		16,3%	8,8%	25,0%
	Eficiente		8,8%	45,0%	53,8%
Total		2,5%	43,8%	53,8%	100,0%

En la tabla 16 se observa que del 53,8% de empresas en las que se valora el Régimen Laboral Especial Mype como eficiente, la mayoría, es decir el 45,0% percibe la formalidad laboral como alta, por lo que se podría inferir asociación entre estas variables.

Tabla 17.

Correlaciones del Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la formalidad laboral (Agrupada)

Rho de Spearman		Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada)	Formalidad laboral (Agrupada)
Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Formalidad laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

⁵ Para información sobre la valoración de los coeficientes de correlación ver Anexo 1

En la tabla 17, se muestra el grado de correlación existente entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad laboral, siendo esta significativa con una asociación moderada - alta según el coeficiente Rho de Spearman (0,700)

Tabla 18.

Influencia del Remype en la formalidad laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,468
Nagelkerke	,590

En la tabla 18, se muestra el grado de influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad laboral y se tiene que las variaciones en el del Régimen Laboral Especial Mype explican, teóricamente, entre un 46.8% y 59.0% las variaciones en la formalidad laboral.

Tabla 19.

Estimaciones de parámetro

Formalidad laboral (agrupada) ^a		B	Desv.		Sig.	Exp(B)
			Error	gl		
Medio	Intersección	-3,692	5,765	1	,522	
	Régimen Laboral Especial Mype	,357	,334	1	,286	1,429
Alto	Intersección	-18,462	6,796	1	,007	
	Régimen Laboral Especial Mype	,992	,366	1	,007	2,697

En la tabla 19, se muestra las probabilidades de mejora de la formalidad laboral si se mejora la adaptabilidad al Régimen Laboral Especial Mype, obteniéndose como resultados, de acuerdo con el modelo estadístico, si se mejora la adaptabilidad al Régimen Laboral Especial Mype, existe una probabilidad de 1.42 de mejorar la formalidad laboral a una valoración regular y una probabilidad de 2.69 de mejorar la formalidad laboral a una valoración alta.

Tabla 20.

Tabla cruzada entre el Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la formalidad en ámbito contractual y empleo (Agrupada)

		Formalidad en ámbito contractual y empleo (agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Régimen Laboral Especial Mype (agrupada)	Deficiente	11,3%	10,0%		21,3%
	Regular		13,8%	11,3%	25,0%
	Eficiente		6,3%	47,5%	53,8%
Total		11,3%	30,0%	58,8%	100,0%

En la tabla 20 se observa que del 53,8% de empresas en las que se valora el Régimen Laboral Especial Mype como eficiente, todos, es decir el 47,5% percibe formalidad en ámbito contractual y empleo como alta, por lo que se podría inferir asociación entre estas variables.

Tabla 21

Correlaciones del Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) con la formalidad en ámbito contractual y empleo (Agrupada)

Rho de Spearman		Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada)	Formalidad en ámbito contractual y empleo (Agrupada)
Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Ámbito laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se muestra el grado de correlación existente entre el Régimen Laboral Especial Mype y el aspecto propiamente laboral de la formalidad, siendo esta, significativa con una asociación moderada - alta según el coeficiente Rho de Spearman (0,752)

Tabla 22.*Influencia Remype en formalidad contractual y empleo*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,561
Nagelkerke	,667

En la tabla 22, se muestra el grado de influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad en ámbito contractual y empleo y se tiene que las variaciones en el del Régimen Laboral Especial Mype explican, teóricamente, entre un 56.1% y 66.7% las variaciones en el aspecto laboral de la formalidad.

Tabla 23

Tabla cruzada entre el Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) y la formalidad en el ámbito beneficios laborales. (Agrupada)

		Formalidad en el ámbito beneficios laborales (agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Régimen Laboral Especial	Deficiente	2,5%	13,8%	5,0%	21,3%
Mype (agrupada)	Regular		18,8%	6,3%	25,0%
	Eficiente		8,8%	45,0%	53,8%
Total		2,5%	41,3%	56,3%	100,0%

En la tabla 23 se observa que del 53,8% de empresas en las que se valora el Régimen Laboral Especial Mype como eficiente, la mayoría, es decir el 45,0% percibe el aspecto social de la formalidad como alta, por lo que se podría inferir asociación entre estas variables.

Tabla 24

Correlaciones del Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) con la Formalidad en el ámbito beneficios laborales. (Agrupada)

Rho de Spearman		Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada)	Formalidad en el ámbito beneficios laborales (agrupada)
Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,586** ,000 80
Formalidad en el ámbito beneficios laborales (agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,586** ,000 80	1,000 . 80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se muestra el grado de correlación existente entre el Régimen Laboral Especial Mype y el aspecto social de la formalidad, siendo esta, significativa con una asociación moderada según el coeficiente Rho de Spearman (0,586).

Tabla 25

Influencia Remype en Formalidad en el ámbito beneficios laborales

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,260
Nagelkerke	,329

En la tabla 25, se muestra el grado de influencia del Régimen Laboral Especial Mype en el aspecto social de la formalidad y se tiene que las variaciones en el del Régimen Laboral Especial Mype explican, teóricamente, entre un 26.0% y 32.9% las variaciones en el aspecto social de la formalidad.

5.2.2. *Discusión de resultados*

Resultados descriptivos

La presente investigación evidencia que el Régimen Laboral Especial Mype, en la mayoría de las empresas comerciales de Cajamarca tienen una percepción positiva del Régimen Laboral Especial Mype, considerándolo bueno (53.8%). Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo de empresas lo califican como malo o regular (21.3% y 25.0% respectivamente). Estas percepciones están influenciadas por diversos factores, como las condiciones laborales, los beneficios y las protecciones que el régimen brinda a las empresas y a los trabajadores. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar continuamente y mejorar Régimen Laboral Especial Mype para satisfacer las necesidades de las empresas comerciales y fomentar un entorno laboral adecuado y favorable en la región. A nivel de dimensiones aporta a esta valoración el régimen de seguridad social en mayor proporción que el régimen de derechos laborales. A nivel de indicadores son favorables al régimen laboral Mype aspectos relacionados con el régimen contractual, la seguridad social y la previsión y parcialmente favorables los indicadores relacionados con el régimen de remuneraciones y de descansos remunerados. Del mismo modo la formalidad laboral en la mayoría de las empresas comerciales de Cajamarca tiene una percepción positiva de la formalidad laboral en el contexto del Régimen Laboral Especial Mype, calificándola como alta (53.8). Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún existe un porcentaje significativo de empresas que la perciben como regular (43.8%) o baja (2.5%). Estas percepciones pueden estar relacionadas con el cumplimiento de las normativas laborales, la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad laboral. Estos resultados resaltan la importancia de promover y fortalecer la formalidad laboral, así como de continuar mejorando las condiciones laborales y fomentando un entorno laboral seguro y adecuado

para las empresas comerciales en Cajamarca. Sobre la formalidad laboral, son favorables indicadores sobre aspectos contractual y el y de previsión y seguridad y parcialmente favorables los aspectos relacionados con planillas.

Discusión

La teoría estructuralista (Luis Althusser, 1918-1990) aplicado al sector informal, sustenta que la presencia de la informalidad laboral está influenciada por factores estructurales y económicos. Según esta teoría, la falta de oportunidades de empleo formal y un entorno económico desfavorable contribuyen al crecimiento del sector informal. En el contexto de los resultados de la investigación, se puede interpretar que la percepción positiva de la formalidad laboral en la mayoría de las empresas comerciales de Cajamarca refuerza la idea de que el Régimen Laboral Especial Mype ha contribuido a mejorar las condiciones laborales y promover la formalización en el sector en un entorno económico apropiado. Sin embargo, la percepción de la formalidad laboral como regular o baja sugiere que aún existen desafíos y limitaciones en la implementación efectiva del régimen. Estos desafíos pueden estar relacionados con la persistencia de condiciones laborales precarias, la falta de garantías de seguridad laboral y la necesidad de una mayor protección de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial continuar promoviendo y fortaleciendo la formalidad laboral para abordar los problemas estructurales.

De otro lado, la teoría institucionalista (Kenneth J., 1975) respecto a la informalidad sustenta el papel de las instituciones y las regulaciones en la configuración del sector informal. Según esta teoría, las normas y regulaciones laborales existentes influyen en la elección de los actores económicos de operar en la formalidad o en la informalidad. Con relación a los resultados de la investigación, se puede argumentar que la percepción positiva de la formalidad laboral en las empresas comerciales de Cajamarca

refleja, de algún modo, la efectividad de las instituciones y regulaciones establecidas en el marco del Régimen Laboral Especial Mype. No obstante, la percepción de la formalidad laboral como regular o baja señala la importancia de evaluar y mejorar continuamente las instituciones y regulaciones laborales. Es fundamental garantizar que estas normas sean efectivas, justas y adecuadas para satisfacer las necesidades de las empresas comerciales y los trabajadores.

Respecto a los antecedentes de la investigación, respecto Ramos (2021) en su estudio sobre el régimen Mype tributario y la formalización señala que el régimen Mype tributario promueve la formalización para que puedan desarrollarse con una competencia de igualdad, con un porcentaje menor de pago a cuenta con respecto a otros regímenes para que las empresas puedan desarrollarse y permanecer en el mercado por muchos años.

De otra parte en la tesis sobre la informalidad desarrollada por Ortiz (2016), en distrito de Bambamarca, encontramos un indicador que afecta la formalidad relacionado con el desconocimiento de los beneficios que obtienen las microempresas cuando se formalizan; y estas microempresas desde el punto de vista de las capacidades del recurso humano, estas se ven limitadas en las capacidades de planificación, de organización, de dirección y de control, así mismo la mayoría de microempresas los trabajadores dependientes están marginados del ámbito protector del derecho laboral, debido a la informalidad. En este sentido se hace necesario la adopción de algún régimen laboral que promueva la formalidad.

Reyes (2017), en su estudio de factores del laboral especial de la microempresa, evidencia que en la mayoría de ellas los trabajadores dependientes están marginados del ámbito de protección del derecho laboral, debido a la informalidad operativa de dichas unidades productivas.

Finalmente, Nacarino (2017), en su estudio sobre el desarrollo de las microempresas formales en el departamento de Cajamarca señala que en la formalidad las empresas logran mayor acceso a la información y conocimiento de la ley.

Resultados inferenciales

Sobre el grado de influencia del Régimen Laboral Especial Mype en la formalidad laboral, el presente estudio evidencia, que las variaciones en el del Régimen Laboral Especial Mype explican, teóricamente, entre un 46.8% y 59.0% las variaciones en la formalidad laboral; asimismo, las probabilidades de mejora de la formalidad laboral si se mejora la adaptabilidad al Régimen Laboral Especial Mype, obteniéndose como resultados, de acuerdo con el modelo estadístico, si se mejora la adaptabilidad al Régimen Laboral Especial Mype, existe una probabilidad de 1.42 de mejorar la formalidad laboral a una valoración regular y una probabilidad de 2.69 de mejorar la formalidad laboral a una valoración alta. Del mismo modo se evidencia que el grado de correlación entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad laboral, es significativa con una asociación moderada - alta según el coeficiente Rho de Spearman (0,700).

A nivel de dimensiones de la formalidad laboral, sobre la influencia teórica, del Régimen Laboral Especial Mype sobre la formalidad en el ámbito contractual y de empleo, se tiene que las variaciones en el Régimen Laboral Especial Mype explican, teóricamente, entre un 56.1% y 66.7% las variaciones de la formalidad contractual y de empleo, así mismo el grado de correlación entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad en el ámbito contractual y empleo es significativa con una asociación moderada - alta según el coeficiente Rho de Spearman (0,752).

Finalmente, sobre la influencia teórica, de Régimen Laboral Especial Mype sobre la formalidad en el ámbito de los beneficios laborales se tiene que las variaciones en el Régimen Laboral Especial Mype explican, teóricamente, entre un 26.0% y 33.9% las

variaciones de la formalidad de beneficios laborales y el grado de correlación entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad en el ámbito beneficios laborales es significativa con una asociación moderada según el coeficiente Rho de Spearman (0,586).

Discusión

Al respecto Ramos (2021) en su estudio sobre el régimen Mype tributario y la formalización evidencia que el régimen Mype tributario se relaciona con la formalización de las empresas del sector comercial del rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua, determinado un coeficiente de correlación de 0,705 y también evidencia que la formalización de empresas se relaciona con el cumplimiento de obligaciones del sector comercial rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua; con un coeficiente de correlación de 0,788.

Por su parte Rubio (2019), en su tesis sobre el régimen especial laboral de la pequeña y microempresa concluye que el impacto de la incorporación al Régimen Especial Laboral de la Pequeña y Microempresa es una reducción significativa de los desembolsos relacionados con las entidades relacionadas a la legislación laboral y Beneficios Sociales.

5.3. Contrastación de hipótesis

5.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis alterna H_1 : El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa y directa en la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022.

Hipótesis nula H_0 : El Régimen Laboral Especial Mype no tiene influencia significativa y directa en la formalidad laboral de las empresas comerciales de Cajamarca, año 2022.

Tabla 26.

*Pruebas de chi-cuadrado: Régimen Laboral Especial Mype (Agrupada) * Formalidad laboral (Agrupada)*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,214 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	49,594	4	,000
N de casos válidos	80		

Las pruebas estadísticas de contrastación muestran que el valor de Chi-cuadrado calculado es mayor que Chi-cuadrado tabulado (4 grado de libertad) [42,214 > 9,489] encontrándose por encima del valor crítico, asimismo el pvalor (Significación) es menor que alfa [0,000 < 0,05] por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula.

5.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica a.

Hipótesis alterna H₁: El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa en ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca.

Hipótesis nula H₀: El Régimen Laboral Especial Mype no tiene influencia significativa en ámbito contractual y empleo en las empresas Comerciales de Cajamarca.

Tabla 27.

*Pruebas de chi-cuadrado: Régimen Laboral Especial Mype (agrupada)
* Formalidad en ámbito contractual y empleo (agrupada)*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,060 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	65,168	4	,000
N de casos válidos	80		

Las pruebas estadísticas de contrastación muestran que el valor de Chi-cuadrado calculado es mayor que Chi-cuadrado tabulado (4 grado de libertad) [61,060 > 9,489] encontrándose por encima del valor crítico, asimismo el pvalor (Significación) es menor que alfa [0,000 < 0,05] por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (especifica a).

Hipótesis específica b.

Hipótesis alterna H₁: El Régimen Laboral Especial Mype tiene influencia significativa en el ámbito beneficios laborales en de las empresas Comerciales de Cajamarca.

Hipótesis nula H₀: El Régimen Laboral Especial Mype no tiene influencia significativa en el ámbito beneficios laborales en de las empresas Comerciales de Cajamarca.

Tabla 28.

Pruebas de chi-cuadrado del Régimen Laboral Especial Mype (agrupada) con la Formalidad en el ámbito beneficios laborales (agrupada)

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,179 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	34,569	4	,000
N de casos válidos	80		

Las pruebas estadísticas de contrastación muestran que el valor de Chi-cuadrado calculado es mayor que Chi-cuadrado tabulado (4 grado de libertad) [61,060 > 9,489] encontrándose por encima del valor crítico, asimismo el pvalor (Significación) es menor que alfa [0,000 < 0,05] por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (especifica b).

CONCLUSIONES

1. El Régimen Laboral Especial Mype tiene una influencia significativa en la formalidad laboral. Se ha encontrado que las variaciones en este régimen explican teóricamente entre un 46.8% y un 59.0% de las variaciones en la formalidad laboral. Además, se ha determinado que si se mejora la adaptabilidad al Régimen Laboral Especial Mype aumenta las probabilidades de mejorar la formalidad laboral con una probabilidad estadística de 1.42 de mejorar la formalidad laboral a una valoración regular y una probabilidad de 2.69 de mejorarla a una valoración alta si se mejora la adaptabilidad al Régimen Laboral Especial Mype. Asimismo, se ha observado una correlación significativa ($\text{sig.}, 0,000 < 0,05$) entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad laboral, con una asociación moderada a alta según el coeficiente Rho de Spearman (0.700). Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer y ajustar adecuadamente este régimen para promover una mayor formalidad laboral.
2. El Régimen Laboral Especial Mype se percibe de manera positiva en la mayoría de las empresas comerciales de Cajamarca. Un 53.8% de las empresas lo consideran bueno. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de empresas lo califican como malo o regular, representando un 21.3% y un 25.0% respectivamente. Estas percepciones están influenciadas por diversos factores, como las condiciones laborales, los beneficios y las protecciones que el régimen proporciona tanto a las empresas como a los trabajadores. En términos de dimensiones, el régimen de seguridad social tiene una mayor contribución a esta valoración en comparación con el régimen de derechos laborales. En cuanto a los indicadores, los aspectos relacionados con los contratos, la seguridad social y la previsión muestran una favorable evaluación hacia el régimen laboral Mype, mientras que los indicadores relacionados con el régimen de remuneraciones y los descansos remunerados son

parcialmente favorables. Estos hallazgos destacan la importancia de evaluar y mejorar los aspectos menos satisfactorios del régimen para garantizar una mayor satisfacción tanto para las empresas como para los trabajadores.

3. La formalidad laboral en la mayoría de las empresas comerciales de Cajamarca es percibida de manera positiva dentro del contexto del Régimen Laboral Especial Mype, siendo calificada como alta por un 53.8% de las empresas. Sin embargo, es importante reconocer que aún existe un porcentaje significativo de empresas que la consideran regular (43.8%) o baja (2.5%). Estas percepciones están relacionadas con el grado de cumplimiento de las normativas laborales. En cuanto a los indicadores de formalidad laboral, se observa una favorable evaluación en aspectos relacionados con el contrato laboral, la previsión y seguridad, mientras que los aspectos relacionados con las planillas presentan una evaluación parcialmente favorable. Estos resultados subrayan la necesidad de promover y fortalecer la formalidad laboral en las empresas comerciales en Cajamarca.
4. El Régimen Laboral Especial Mype tiene una influencia teórica significativa sobre la formalidad en el ámbito contractual y de empleo. Se ha determinado que las variaciones en este régimen explican teóricamente entre un 56.1% y un 66.7% de las variaciones en la formalidad contractual y de empleo. Además, se ha encontrado una correlación significativa entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad en el ámbito contractual y de empleo, con una asociación moderada a alta según el coeficiente Rho de Spearman (0.752). Estos hallazgos indican que mejorar y adaptar este régimen puede contribuir de manera importante a promover la formalidad laboral y contractual en las empresas.

5. El Régimen Laboral Especial Mype tiene una influencia teórica sobre la formalidad en el ámbito de los beneficios laborales. Se ha determinado que las variaciones en este régimen explican teóricamente entre un 26.0% y un 33.9% de las variaciones en la formalidad de beneficios laborales. Además, se ha encontrado una correlación significativa entre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad en el ámbito de los beneficios laborales, con una asociación moderada según el coeficiente Rho de Spearman (0.586). Estos resultados indican que el Régimen Laboral Especial Mype puede desempeñar un papel importante en promover la formalidad en cuanto a los beneficios laborales, aunque se requieren esfuerzos adicionales para mejorar aún más la correlación entre ambos.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a los contribuyentes del Régimen Especial Mype Laboral de Cajamarca buscar asesoramiento laboral con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley del Remype. Esto incluye aspectos como la gestión de contratos laborales, el límite de ingresos, y la adecuada inscripción en el T-Registro, entre otros. De esta manera, se evitarán posibles contingencias en el futuro.
2. Los contribuyentes adscritos al Régimen Especial Mype Laboral de Cajamarca deben asegurarse de cumplir con los beneficios laborales correspondientes para sus trabajadores. Esto incluye el pago puntual de seguros sociales, CTS, AFP-ONP, Seguro de Vida Ley, entre otros. Este cumplimiento es crucial para prevenir posibles infracciones y sanciones impuestas por SUNAFIL.
3. Se sugiere al Estado que implemente estrategias efectivas para informar a los contribuyentes sobre los beneficios laborales proporcionados por la Ley del Remype. Esto se sugiere con el fin de aprovechar el impacto positivo respaldado por los resultados de la investigación, el cual consiste en la reducción de costos laborales y la promoción de la formalización en el ámbito laboral. Por tanto, se sugiere promover activamente el conocimiento y la aplicación de esta legislación para maximizar sus efectos benéficos.
4. Los contribuyentes de Cajamarca deben realizar una evaluación anual de sus ingresos. Esto les permitirá inscribirse de manera efectiva en el Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (Remype) a través del portal del Ministerio de Trabajo, asegurando así el acceso a los beneficios laborales contemplados por la legislación correspondiente.

REFERENCIAS

- Bumerang.com.pe (s.f.) *Beneficios laborales que todo trabajador debe conocer*
<https://www.bumeran.com.pe/noticias/8-beneficios-laborales-trabajador-conocer/>
- Chacaltana J. (2017) *Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicios del siglo 21* [Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica Del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/7971>
- Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social [FONCODES] (05 Abril 2018). *Mypes contribuyen al crecimiento de la economía nacional*. <http://www.foncodes.gob.pe/portal/index.php/comunicacion-e-imagen/noticias-y-comunicaciones/>
- Gobierno Regional Cajamarca. (24-05-2019). *Informalidad laboral llega al 80% en Cajamarca*. Nota de Prensa N° 407-2019-GR.CAJ/DC.RR.PP.
<https://portal.regioncajamarca.gob.pe/noticias/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana
- Legal, F. (2022.). *Seguridad Social*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/seguridad-social-f-a-legal>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022) *El 1, 2, 3, de la formalización laboral*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/trsbsjsdores/DLT_formacion_laboral.pdf
- Ortiz O. (2016), *Informalidad y Competitividad en la Microempresa de Productos Lácteos en el Distrito de Bambamarca, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1236>.

- Pulgar R., Manzanero R., Soto, A; Matos, Á. y Suarez E. (2014) Tendencias Epistemológicas de las Investigaciones en los Programas académicos De la división de Estudios para Graduados de la Facultad de ciencias Económicas y sociales De la universidad del Zulia, *Orbis Revista Científica Ciencias Humanas* (10), 29.
- Ramos V. (2021) *Régimen Mype Tributario y su relación con la formalización de las empresas del sector comercial del rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua, periodo 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2227>
- Rubio Querevalú, Elvis Wilson (2019), *Régimen especial laboral de la pequeña y microempresa y costos laborales Empresa Cronos Distribuidores Generales*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/usanpedro/13408>.
- Qué Es el derecho laboral. Significados.com (2022). <https://www.significados.com/derecho-laboral/>
- Silupú, B., (2022) Transición hacia la formalidad de las micro y pequeñas empresas: una aproximación del entorno institucional y sus niveles. [Tesis de Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/3415>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú [Comexperu] (2017) Impacto de los regímenes laborales especiales. *Semanario Comexpru*. 885. 5-5. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/semanario/semanario-comexperu-885.pdf>
- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) *Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa*. <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html>

- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) *Obligaciones empleador sistemas de pensiones y salud*. [https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/t-registro/7433-13-obligaciones - empleador-sistemas-de-pensiones-y-salud](https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/t-registro/7433-13-obligaciones-empaleador-sistemas-de-pensiones-y-salud).
- Torres (11 octubre, 2020). Seguro de Vida Ley. *Noticiero Contable*. <https://www.noticierocontable.com/seguo-de-vida-ley/>
- Torres (11 octubre, 2020). Seguro complementario riesgo trabajo. *Noticiero Contable*. <https://www.noticierocontable.com/seguo-complementario-riesgo-trabajo/>.
- Uribe J., Ortiz C., Castro J. (2006) Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo* (5) 2. 213-273

APÉNDICES

Apéndice A

Instrumento de recolección de información

ENCUESTA

Objetivo: la presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre el Régimen Laboral Especial Mype y la formalidad laboral en las empresas comerciales.

Instrucciones: Marque con un aspa según su percepción respecto de cada ítem.

1. Información general

¿Cuenta con trabajadores en planilla?

Sí () Parcialmente () No ()

Aproximadamente ¿A cuánto haciendo los ingresos anuales de su empresa?

Menos de 150 UIT () De 150 a 1700 UIT () Más de 1700 UIT

2. Cuestionario

2.1. Régimen Laboral Especial Mype

Nº	ítem	No	Parcialmente	Sí
01	¿La empresa cumple con otorgar un contrato laboral escrito a sus Trabajadores?			
02	¿EL Horario laboral de la empresa cumple con la jornada de trabajo establecida por ley?			
03	¿La empresa cumple con pagar la RMV establecida por ley a sus trabajadores?			
04	¿La empresa cumple con el pago de la asignación familiar a sus trabajadores?			
05	¿La empresa cumple con otorgar un descanso semanal remunerado a sus trabajadores?			
06	¿La empresa cumple con el otorgamiento de sus vacaciones a sus trabajadores?			
07	¿Su empresa cumple con la contratación de seguro vida ley a sus trabajadores?			
08	¿La empresa cumple con asegurar (ESSALUD o SIS) a sus trabajadores?			
09	¿La empresa cumple con el depósito de las CTS a sus trabajadores?			
10	¿La empresa cumple con afiliar a un sistema de pensiones (AFP - ONP) a sus trabajadores?			

2.1. Formalidad Laboral

Nº	ítem	No	Parcialmente	Sí
11	¿La empresa se encuentra totalmente adaptada en el Remype?			
12	¿La empresa a formalizado sus contratos laborales bajo la modalidad del Remype?			
13	¿Los beneficios otorgados por el Remype le permite tener a todos sus trabajadores en planilla?			
14	¿Los beneficios otorgados por el Remype le permite contratar más trabajadores?			
15	¿Con el Remype, la empresa ha promovido la formalización de ESSALUD - SIS, de sus trabajadores?			
16	¿Con el Remype, la empresa ha promovido la formalización de ONP y AFP, de sus trabajadores?			
17	¿Con el Remype, la empresa ha promovido la formalización de la CTS de sus trabajadores?			
18	¿Considera que el Remype le permite formalizar las vacaciones de sus trabajadores?			
19	¿Considera que el Remype le permite formalizar las gratificaciones a sus trabajadores?			

Fecha.....

GRACIAS POR COLABORAR

Apéndice B

Prueba de fiabilidad del instrumento de recolección de información

Tabla B1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

Tabla B2

Estadísticas de fiabilidad: Encuesta global

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	19

Tabla B3

Estadísticas de fiabilidad: Variable Régimen Especial Mype

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	10

Tabla B4

Estadísticas de fiabilidad: Variable formalidad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	9

El valor Alfa de Cronbach, para el instrumento global es superior a 0.90, a nivel de escala por variables los valores del coeficiente Alfa de Cronbach son superiores a 0,80 por lo tanto, el instrumento tiene una alta fiabilidad.⁶

⁶ ver Anexo 2

Apéndice C

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Laboral Especial Mype	,201	80	,000	,878	80	,000
Formalidad laboral	,195	80	,000	,924	80	,000
Formalidad en ámbito contractual y empleo	,288	80	,000	,865	80	,000
Formalidad en el ámbito benefi- cios laborales	,188	80	,000	,922	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores de significación (Kolmogorov-Smirnov) para las variables son menores a 0,05, por lo tanto, se concluye que los datos no tienen una distribución normal, en tal sentido se utilizará la estadística no paramétrica:

- a. Coeficiente de correlación Rho de Spearman para las correlaciones.
- b. Regresión logística binomial para la influencia teórica.
- c. La prueba no paramétrica de chi-cuadrado de Pearson para determinar si hay una asociación significativa entre dos variables categóricas.

Apéndice D

Baremos para los índices sintéticos

Tabla D1

Baremos para los índices sintéticos Régimen Laboral Especial Mype

Variable / Dimensión	Valoración	Rango	
		De	A
Régimen Laboral Especial Mype	Malo	10	17
	Regular	18	23
	Bueno	24	30
Régimen de derechos laborales	Malo	4	7
	Regular	8	9
	Bueno	10	12
Régimen de seguridad social	Malo	9	15
	Regular	14	21
	Bueno	26	27

Tabla D2

Baremos para los índices sintéticos Formalidad laboral

Variable / Dimensión	Valoración	Rango	
		De	A
Formalidad laboral	Baja	9	15
	Regular	16	21
	Alta	22	27
Formalidad en el ámbito beneficios laborales	Baja	4	7
	Regular	10	9
	Alta	11	12
Formalidad de las Empresas Remype	Baja	5	8
	Regular	9	12
	Alta	13	15

ANEXOS

Anexo 1

Escala de valoración de los coeficientes de correlación

Escala de valoración de los coeficientes de correlación

<u>Rangos</u>	<u>Valoración</u>
1	Perfecta
0,81 - 0,99	Alta
0,61 - 0,80	Moderada - alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Moderada - baja
0,01 - 0,20	Baja
0	Nula

Escala propuesta por Sancho, C.; González Such, J. y Bakieva, M. (2014)

Anexo 2

Escala de valoración del coeficiente Alfa de Cronbach

Escala de valoración del coeficiente Alfa de Cronbach

<u>Coeficiente</u>	<u>Valoración</u>
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa < 5	Inaceptable

Escala propuesta por George y Mallery (2003, p. 231)